

FACE

Les entreprises contre l'exclusion

Web conférence

L'alternance dans les PME en France, freins et leviers

Dans le cadre du projet EU TALENT
(*Business in Europe Hosting Apprenticeships for Youth*)
Co-financé par Erasmus +

16 décembre 2016
14h – 15h30



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Bienvenue à la Webconférence
« L'alternance dans les PME en France, freins et leviers »

Déroulement de la conférence

- 14h – 14H10 - Ouverture
Camille Guezennec, Responsable des opérations Emploi, FACE
- 14H10 – 14H40 - Etat des lieux de l'alternance dans les PME en France
Jacques Spelkens, Responsable RSE ENGIE Benelux et conseiller auprès de FACE
- 14H40 – 15H10 - Développer l'alternance dans les PME, partage de bonnes pratiques
Stéphane Belluco, Responsable du service conseil formation réseau, CCCA-BTP
- 15H10 – 15H25 - Présentation du projet Eu Talent (Business in Europe Hosting Apprenticeships for Youth)
Alice Le Dret, Chargée de projets européens et alternance, FACE
- 15H25 – 15H30 - Conclusion



FACE : Un grand mouvement d'entreprises contre l'Exclusion

- **Fondation Reconnue d'Utilité Publique** créée en 1993 à l'initiative de 15 grandes entreprises, et actuellement présidée par Gérard Mestrallet, Président de ENGIE
- **Le grand mouvement social des entreprises pour prévenir et agir contre toutes les formes d'exclusion de discrimination et de pauvreté, à partir de l'entreprise:** un engagement quotidien de 5 400 ETI, PME et grands groupes au travers d'une centaine de structures sur le territoire
- Les activités de FACE concernent principalement **l'accès à l'emploi, la promotion de la diversité et l'inclusion sociale** et bénéficient chaque année à **200 000** personnes

22 années
d'expérience

Think, Do & Share
Tank

57 structures
territoriales en
France et à
l'étranger



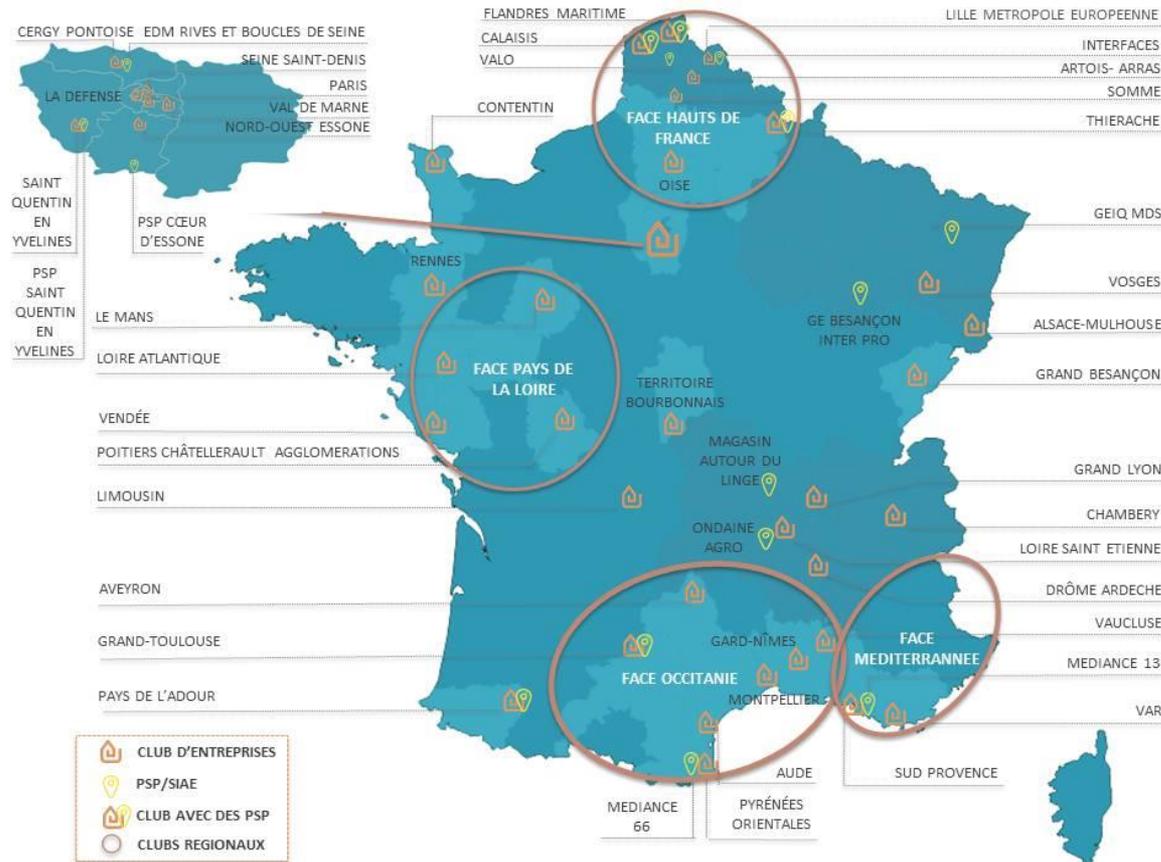
5 250 entreprises
partenaires

200 000
bénéficiaires
annuels

250 collaborateurs
et collaboratrices

FACE : Une large couverture territoriale

- Un rayonnement national au service du déploiement des projets, en fonction des spécificités de chaque territoire d'implantation



FACE, une fondation abritante

Reconnaissance de FACE comme **50ème Fondation abritante**

- Depuis le 31 décembre 2013 – Publication d'un Décret en Conseil d'Etat
- **36 projets de création de fondations abritées** ratifiés par le CA



NOS DOMAINES D'ACTIVITES

CONSEIL RSE AUX ENTREPRISES

Lutte contre les discriminations, Labels Egalité Professionnelle et Diversité, cellules d'alerte et d'écoute, mixité professionnelle

ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI

Accompagnement emploi online & offline, parrainage physique et numérique, nouvelles formes d'alternance et d'apprentissage

ORIENTATION SCOLAIRE ET FORMATION

Sensibilisation des élèves aux métiers techniques et industriels, accès aux stages de 3^{ème}, inclusion éducative par le numérique, égalité Filles-Garçons dans les parcours éducatifs, actions entreprises-Enseignement supérieur

ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS PRECAIRES

Lutte contre la pauvreté, médiation sociale, maîtrise des énergies, éducation budgétaire, accompagnement socio-professionnel des réfugiés, alimentation durable

INNOVATION DANS LES TERRITOIRES

Promotion d'initiatives locales et innovantes dans les quartiers politique de la ville



Nos engagements en faveur de l'alternance

Favoriser l'alternance, en France et à l'étranger

- « **Développer une culture de l'alternance comme voie d'excellence** » : une des cinq priorités identifiées par Gérard Mestrallet dans son rapport remis au Président de la République « Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes »
- Gérard Mestrallet est **Ambassadeur National de l'Apprentissage** et **Ambassadeur Européen pour la Formation Professionnelle**
- **La Fondation Innovation Pour les Apprentissages (FIPA)**, sous l'égide de FACE
- **Des projets nationaux et européens** pour favoriser le développement de l'alternance et la mobilité des apprentis
- FACE est membre de la **European Alliance For Apprenticeships**



La Fondation Agir Contre l'Exclusion - FACE

Nos intervenants invités

- Jacques Spelkens, Responsable RSE ENGIE Benelux ,
Conseiller auprès de FACE

« Etat des lieux de l'alternance dans les PME en France »



- Stéphane Belluco, Responsable du service conseil
formation réseau, CCCA- BTP

« Développer l'alternance dans les PME, partage de bonnes pratiques »





L'alternance dans les PME en France, freins et leviers

Jacques SPELKENS

Responsable RSE – ENGIE Benelux

Conseiller au près de FACE

Contextualisation

Quelques chiffres-clef (2015)

- ▶ 3 millions de micro-entreprises
- ▶ 137 500 PME (hors micro-entreprises)
- ▶ 4 960 entreprises de taille intermédiaire
- ▶ 243 grandes entreprises
- ▶ PME : 48,3 % de l'emploi salarié (en ETP), 35,5 % du chiffre d'affaires et 43,9 % de la valeur ajoutée
- ▶ 9 sur 10 des entreprises engagées dans des activités de R&D comptent moins de 250 salariés
- ▶ 74% des contrats d'alternance sont signés avec des entreprises de moins de 50 salariés
- ▶ Entre 2004 et 2010, les dépenses afférentes à ce type de formation ont augmenté de 56%, alors que le nombre de contrats d'alternance n'a augmenté que de 16%



Chiffres-clef (2015)



Entreprises françaises : quelques chiffres clés

Classification des entreprises selon les critères de la loi de modernisation de l'économie (LME) de 2008





Evolution du recrutement d'alternants dans les PME (2015)

- ▶ **PME de moins de 10 salariés : augmentation de 5%**
- ▶ **PME de 10 à 50 salariés : diminution de 7%**
- ▶ **PME de 51 à 199 salariés : diminution de 13%**
- ▶ **Explication de l'augmentation : introduction de l'aide « TPE Jeunes Apprentis » favorisant le recrutement d'alternants de moins de 18 ans**
- ▶ **Explications de la diminution : contexte économique général, difficultés liées à l'accompagnement / tutorat, manque de mobilité et d'adaptabilité, complexité des mesures d'aide, ...**



Aides à l'attention du recrutement d'alternants dans les PME (2016)

- ▶ **TPE Jeunes Apprentis** : exonération complète des charges sociales afférentes aux alternants de moins de 18 ans (pendant une année) et remboursement par l'Etat du salaire de l'alternant.
- ▶ **Exonération partielle des charges sociales** pour tous types d'entreprises.
- ▶ **Aide des Régions** : 1000 € pour le recrutement d'un(e) alternant(e) supplémentaire (pas le remplacement).
- ▶ **Crédit d'Impôt d'Apprentissage** : pour la 1^{ère} année de formation (avec un contrat d'au moins 1 mois), la PME bénéficie d'un crédit d'impôt de 1600 à 2200 € par nombre moyen d'alternants (sur base annuelle).
- ▶ **Pour le recrutement d'alternants avec un handicap** : aide de 1600 à 13000 € au début.
- ▶ **Contrat de Générations** : 4000 € par an (pendant 3 ans) pour PME de moins de 300 salariés pour le recrutement d'un alternant de moins de 26 ans en CDI. Doublé si un 45+ est recruté en même temps.



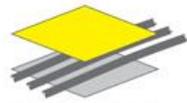
Difficultés à atteindre les objectifs fixés

- ▶ Perception de l'alternance auprès des jeunes et de leur entourage (mentalité)
- ▶ Gouvernance des politiques d'alternance : trop de parties prenantes, trop de disparités régionales et sectorielles
- ▶ Manque de coordination entre écoles / centres de formation et PME (méconnaissance mutuelle des contextes)
- ▶ Confusion liée à la coexistence de 2 types de contrats (professionnalisation et apprentissage)
- ▶ Difficultés liées à la mobilité des alternants (langue, reconnaissance, logement, ...) : expérimentation en cours (EASY)



Co-élaboration

- ▶ **Rôle des grandes entreprises dont les PME sont les fournisseurs privilégiés : sensibilisation, aide à la formation des tuteurs, mobilité, échanges de profils, mise à disposition de matériels – locaux – formateurs, ...**
- ▶ **Revalorisation des métiers exercés dans les PME (avec aide des grandes)**
- ▶ **Présentation de l'alternance en PME comme instrument d'inclusion / intégration sociale**
- ▶ **Co-élaboration de projets mixtes publics – privés, écoles – entreprises axés sur l'évolution des métiers**
- ▶ **Octroi d'incentives pour les PME permettant de mieux rentabiliser l'apport des alternants**



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

CCCA-BTP

**Comité de concertation et de coordination
de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics**

Stéphane BELLUCO, responsable du service conseil formation réseau

Paris, le 16 décembre 2016

► 2015

► Nombre total d'apprentis, tous secteurs :

- Environ 430 000

► Nombre de jeunes en formation dans le BTP :

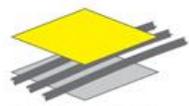
- 162 600 (niveaux V, IV et III)
- 1 073 établissements dont 332 CFA

► Nombre d'élèves (établissements publics et privés)

- 91 728

► Nombre d'apprentis

- 70 895



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

▶ **Animé et coordonné par le CCCA-BTP**

▶ Le CCCA-BTP : animateur du réseau de l'apprentissage BTP

▶ 1^{er} réseau national de l'apprentissage en France

- 12,3 % de l'offre de formation par l'apprentissage tous secteurs

▶ 118 CFA du BTP

- 76 CFA du BTP à gouvernance paritaire
- 42 CFA associés

▶ Plus de 2 millions d'apprentis formés

▶ 50 400 jeunes formés en 2015/2016

- 66,5 % de l'apprentissage BTP
- 30 % de l'ensemble des jeunes formés aux métiers du BTP

► Effectifs

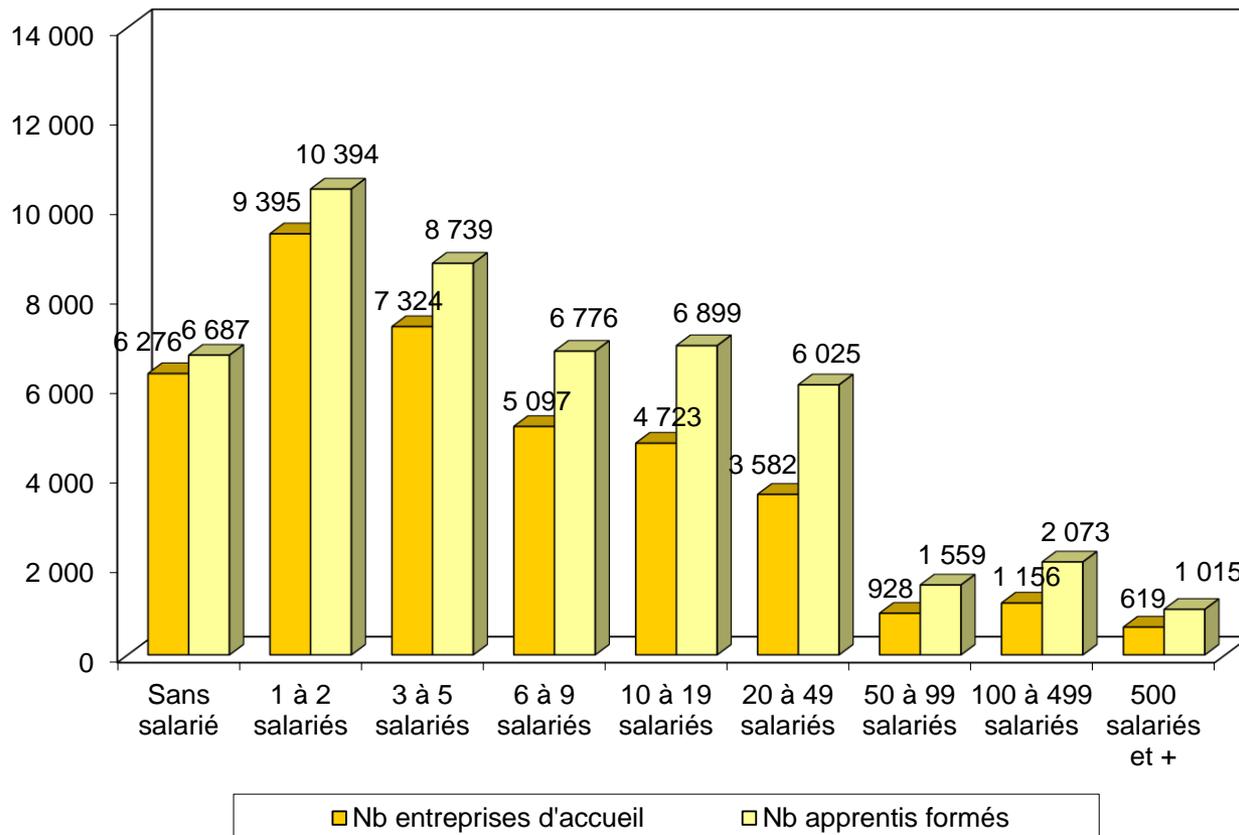
► Les jeunes en formation au sein du réseau de l'apprentissage BTP (103 CFA du BTP)

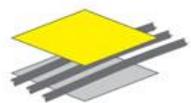
Diplômes	Nombre de jeunes
• Pré-apprentissage	572
• CAP et mentions complémentaires de niveau V	34 547
• BP et mentions complémentaires de niveau IV	10 747
• Bac pro	2 919
• Supérieur	1 604

- ▶ **Le CCCA-BTP : animateur du réseau de l'apprentissage BTP**
- ▶ **40 000 entreprises formatrices partenaires des CFA du BTP**
- ▶ **3 500 professionnels engagés dans l'apprentissage BTP**

Les entreprises formatrices

Entreprises partenaires des CFA du réseau de l'apprentissage BTP





CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

Le CCCA-BTP

► Une association nationale, professionnelle et paritaire

- Gérée par les organisations d'employeurs et de salariés du secteur du BTP
- Chargée de mettre en œuvre et de coordonner la politique de formation professionnelle initiale par l'apprentissage aux métiers du bâtiment et des travaux publics définie par les partenaires sociaux de la branche du BTP

► Le conseil d'administration du CCCA-BTP

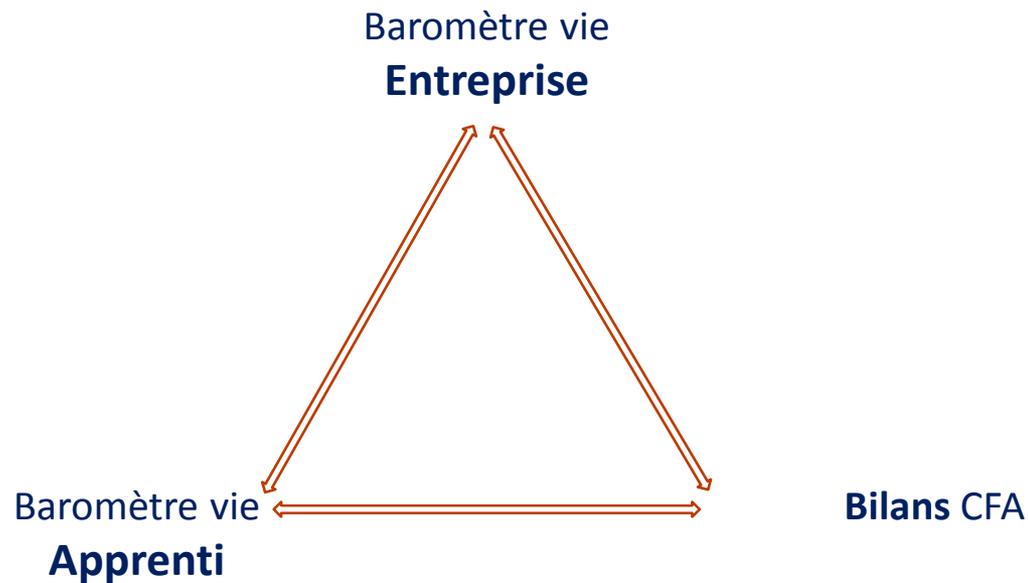
Collège employeurs	Collège salariés
<ul style="list-style-type: none">• CAPEB• FFB• Fédération SCOP BTP• FNTP	<ul style="list-style-type: none">• BATI-MAT-TP CFTC• CFE-CGC BTP• FNSCBA-CGT• FGFO• FNCB-CFDT

► L'État est représenté au conseil d'administration par un commissaire du gouvernement et un contrôleur général économique et financier

Qualité de la formation, un enjeu d'avenir
Trois outils pour apprécier la qualité de la formation



► **Du national au local : les outils pour s'informer et piloter l'apprentissage BTP**



Le Baromètre Vie Entreprise

- Un questionnaire testé auprès d'un panel d'entreprises formatrices
- Une enquête en ligne diffusée par mail aux entreprises
- Une périodicité de deux ans
- Un tableau de bord dynamique
- Des restitutions aux associations régionales et aux CFA-BTP, plus une consolidation nationale.

Le Baromètre Vie Entreprise

À remplir en ligne, le questionnaire traite les thèmes suivants :

- l'information sur l'apprentissage et le CFA
- le recrutement de l'apprenti
- l'accueil et le suivi de l'apprenti
- les activités de l'apprenti en entreprise
- la vie de l'apprenti en entreprise
- la formation au CFA
- les relations entreprise / CFA
- la fin du contrat

Le Baromètre Vie Entreprise : information et recrutement

C'est l'apprenti qui a contacté l'entreprise dans 59,7 % des cas. Sa motivation est le principal critère de sélection des entreprises. 84,1 % des entreprises l'ont cité.

Les entreprises recrutent un apprenti parce que la formation des jeunes fait partie de leurs missions (55,9 %), mais aussi pour transmettre leur savoir et assurer le renouvellement de leur métier (53,5 %).

Elles considèrent que le recrutement des apprentis doit être fait conjointement avec le CFA (74,7 %) mais n'attendent pas pour autant d'appui du CFA dans ce but. En effet, parmi les 78,5 % d'entreprises n'ayant pas bénéficié d'appui du CFA dans la phase de recrutement de l'apprenti, 69,2 % n'en souhaitent pas.

Le Baromètre Vie Entreprise : l'apprenti en entreprise

La moitié des entreprises consacre un moment particulier à l'apprenti quand il intègre l'entreprise, et 36,8 % font un point d'étape avec lui à chacune de ses périodes en entreprise.

La plupart du temps (68 %), c'est le chef d'entreprise qui est le maître d'apprentissage de l'apprenti, sans avoir pour autant suivi de formation dans ce but (63,2 %).

Les $\frac{3}{4}$ des entreprises n'ont pas connu de problèmes de comportement de l'apprenti

Le Baromètre Vie Entreprise : les relations entreprises-CFA

Les entreprises ont été en contact avec le CFA pour des questions de formation (49,3 %) ou pour des raisons administratives (45,5 %).

66,7 % des entreprises souhaitent privilégier la rencontre de formateurs pour les questions de formation, et 65,6 % les visites de formateurs lorsque l'apprenti est en situation de travail.

Elles sont favorables à ce que des formateurs viennent voir un de leurs chantiers (89,5 %). C'est d'ailleurs déjà le cas de 33,4 %.

Les entreprises considèrent être suffisamment renseignées sur ce que l'apprenti a fait au CFA lorsqu'il revient en entreprise. 33,3 % le savent à chacun de ses retours en entreprise et 28,6 % ne le savent pas systématiquement mais ce qu'elles savent leur suffit.

Le Baromètre Vie Entreprise : les relations entreprises-CFA

Les entreprises encouragent les apprentis qui en ont la possibilité à poursuivre leur formation dans le BTP... vers un niveau de formation plus élevé dans le même métier pour 72,6 % d'entre elles. 66,8 % des entreprises considèrent que, conjointement avec le CFA, elles doivent aider l'apprenti dans la poursuite de son parcours.

Peu d'entreprises (12,8 %) ont bénéficié d'un appui du CFA en période de fin de contrat, mais elles n'en sont pas forcément demandeuses (62,1 %).

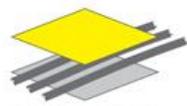
Le Baromètre Vie Entreprise : le CFA

Les entreprises formatrices ont une bonne image du CFA dans lequel sont formés leurs apprentis. C'est en effet le cas de 87,4 % d'entre elles.

Les entreprises formatrices ne connaissent pas forcément toutes les formations du CFA en lien avec leur activité. 53,9 % jugent en avoir au moins plutôt connaissance.

Pour plus de la moitié (53,6 %), le CFA n'est pas à même de former leurs salariés. Mais sur les 46,4 % qui sont prêtes à s'adresser au CFA pour la formation de leurs salariés, une sur 2 pense qu'il peut former sur les nouvelles réglementations, les nouvelles techniques de mise en œuvre, et la santé et sécurité au travail.

En définitive, les entreprises formatrices sont globalement satisfaites des CFA. Plus de la moitié (51,1 %) leur attribue en effet au moins 4 étoiles sur un maximum de 5, et 35,7 % leur en attribuent 3.



CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

Net Parcours Alternance BTP

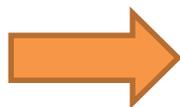
Le numérique au cœur du triangle de l'alternance

Net Parcours Alternance BTP



Le CCCA-BTP avec l'aide d'un groupe projet 6 axes réseau (8 CFA-BTP pilotes) va prochainement mettre à disposition de son réseau une application Internet nommée « Net Parcours Alternance BTP ».

*Finalité de
cette
démarche
innovante*



Faciliter la planification, l'organisation et le suivi de la formation des apprenants

Améliorer la synergie entre les acteurs de la formation

*Le tout, par l'intermédiaire d'un **outil interactif et consultable à distance***

Sommaire

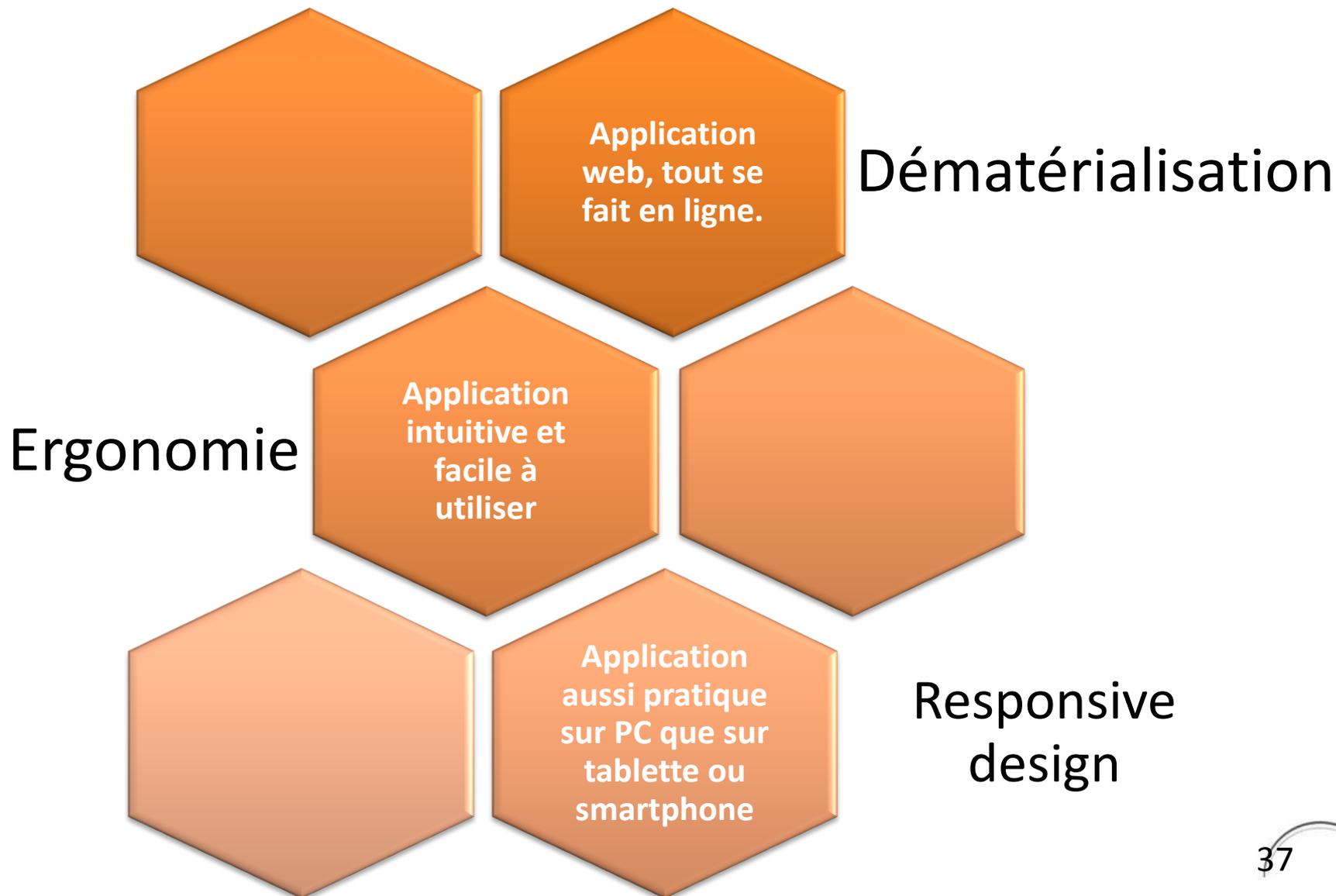
Un outil innovant

Les avantages pour les formateurs

Les avantages pour les maîtres d'apprentissage

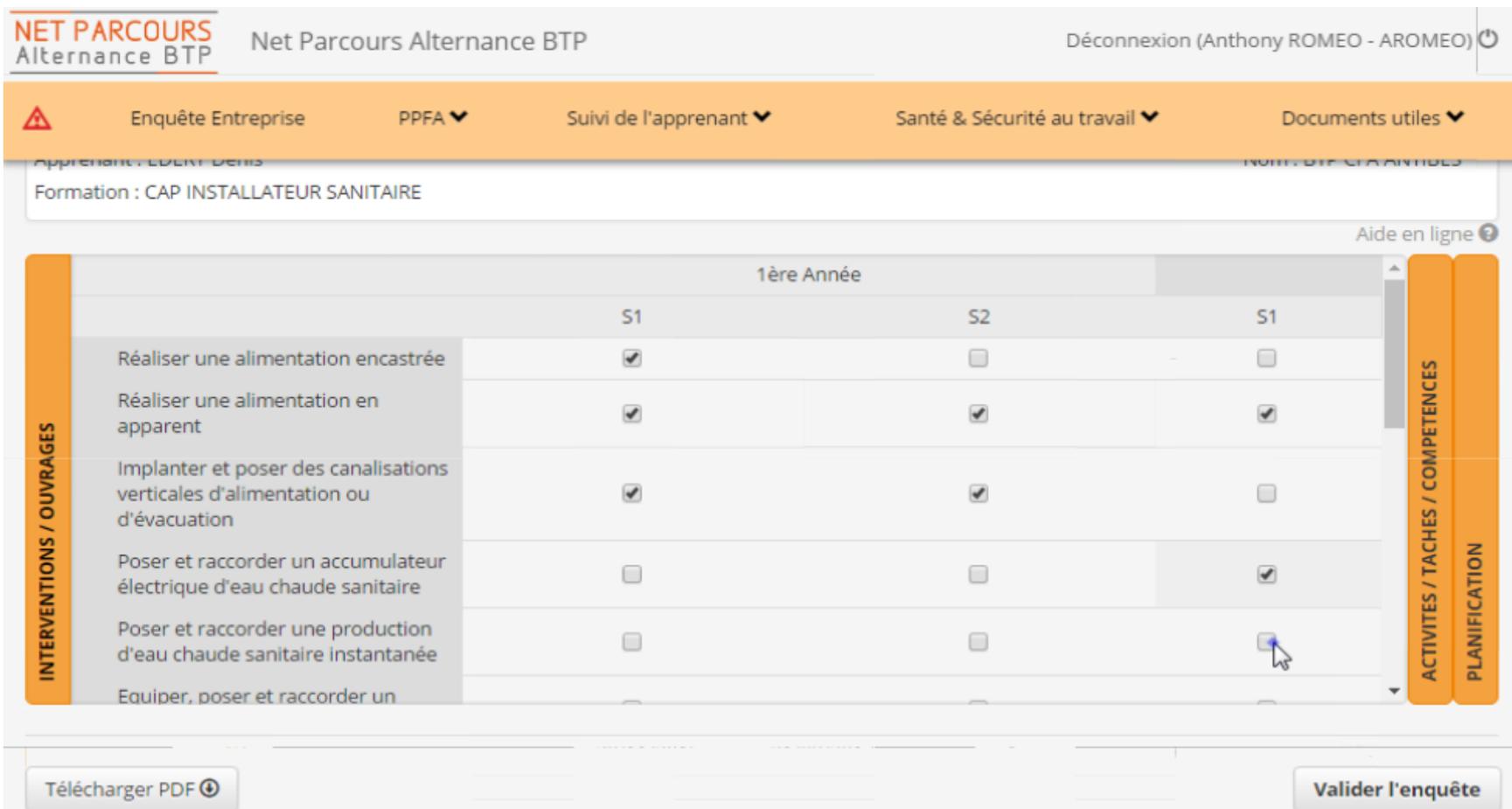
Les avantages pour les apprenants

Un outil innovant



Utilisation de l'outil simple et confortable.

Navigation intuitive et éléments identifiables de manière claire.



NET PARCOURS
Alternance BTP

Net Parcours Alternance BTP

Déconnexion (Anthony ROMEO - AROMEO)

Enquête Entreprise PPFA Suivi de l'apprenant Santé & Sécurité au travail Documents utiles

Apprenant: EDENY Denis
Formation : CAP INSTALLATEUR SANITAIRE

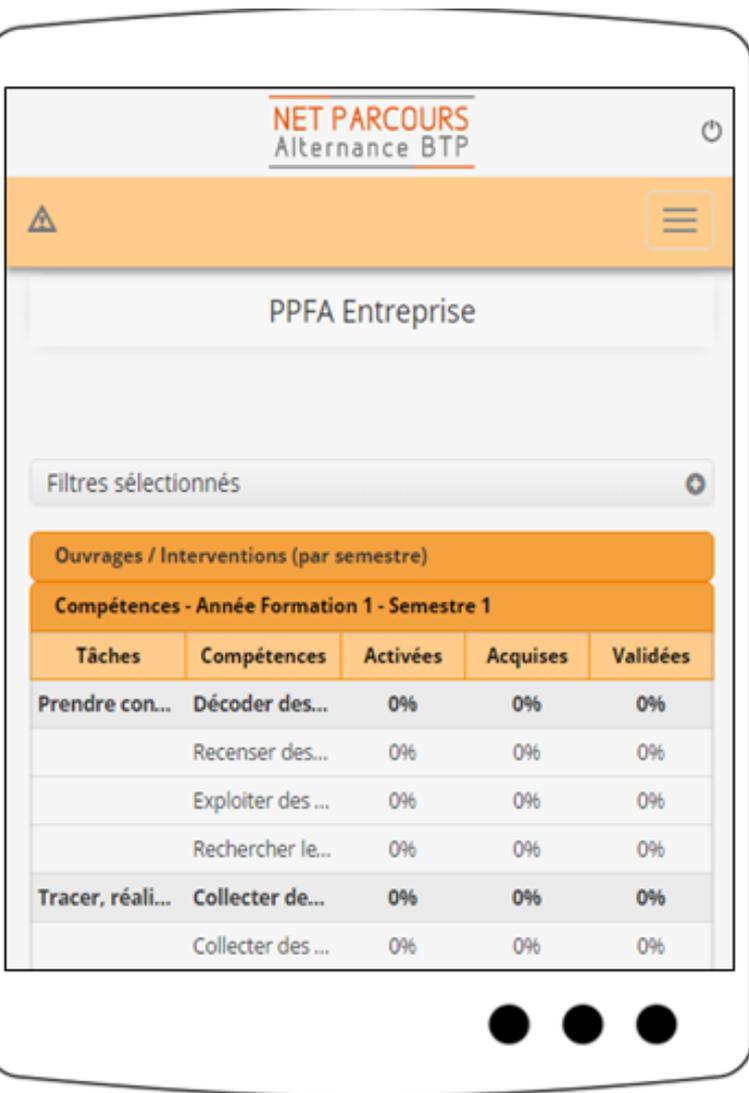
Aide en ligne

INTERVENTIONS / OUVRAGES	1ère Année		
	S1	S2	S1
Réaliser une alimentation encastrée	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réaliser une alimentation en apparent	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Implanter et poser des canalisations verticales d'alimentation ou d'évacuation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poser et raccorder un accumulateur électrique d'eau chaude sanitaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Poser et raccorder une production d'eau chaude sanitaire instantanée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equiper, poser et raccorder un	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ACTIVITES / TACHES / COMPETENCES
PLANIFICATION

Télécharger PDF Valider l'enquête

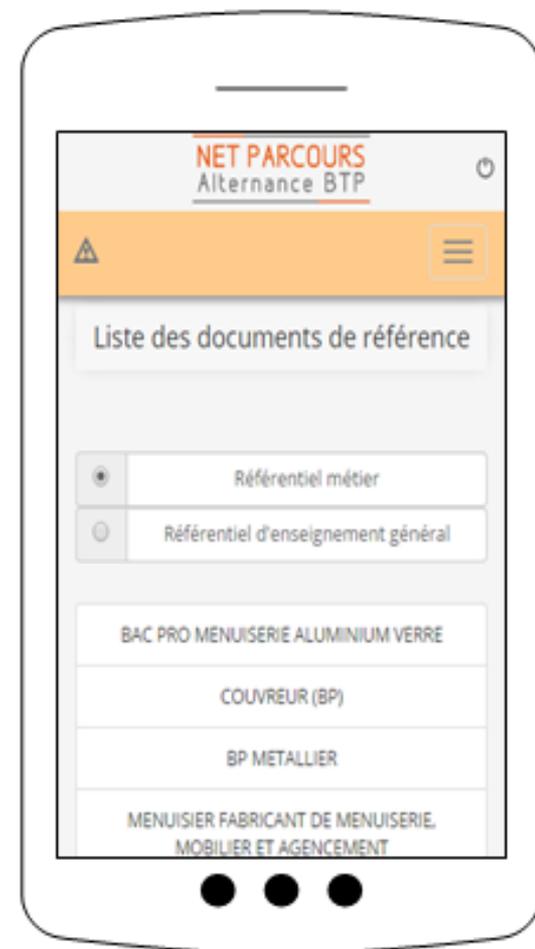
Responsive design



Utilisation agréable sur **tablette** ou **smartphone**.

Modules s'adaptant à la **taille de l'écran**.

Utilisation de l'application **directement depuis le lieu de travail**.



Les avantages pour les formateurs



Visualiser les activités programmées par les MA pour chaque jeune

Renforcer la relation professionnelle avec les MA (enquête entr. PPFA)

Suivre à tout moment la progression de ses apprenants

Bénéficier de données concrètes (enquête entreprise, référentiel,...) pour optimiser la stratégie de formation de chaque jeune

Insérer les séquences d'apprentissage dans les PPFA CFA

Bénéficier d'un espace personnalisé « ingénierie pédagogique »

Actualiser à tout moment sa programmation

Organiser ses formations de manière individualisée ou à partir de groupes personnalisés

Les avantages pour les maîtres d'apprentissage



Être en prise directe
avec le référentiel
de formation

Planifier les activités
qu'il va proposer à
son apprenant en
entreprise

Participer à la
traçabilité des
compétences
acquises par son
apprenant

Bénéficier de
ressources
personnalisées

Suivre à tout
moment la
progression de son
apprenant

Tracer les
formations S&ST
suivies par son
apprenant

Les avantages pour les apprenants



Accès permanent à l'outil

Être en prise directe avec le référentiel de sa formation

Visualiser et tracer le contenu de sa formation d'alternance

Visualiser les formations S&ST qu'il suit, accéder à ses attestations

Disposer d'un espace personnalisé

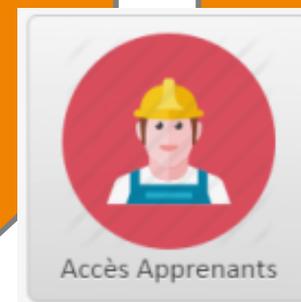
Intégrer des éléments personnels afin de valoriser son parcours (photos, vidéos,...)

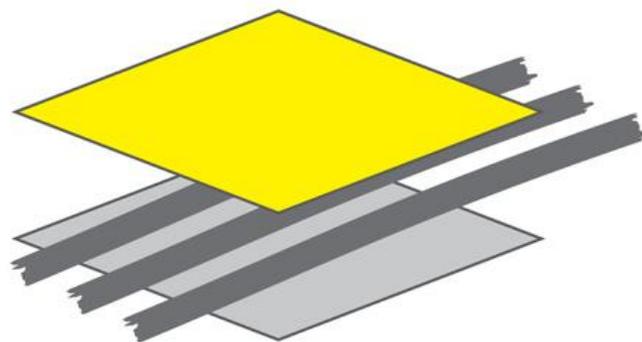
Conclusion



Net Parcours Alternance BTP

*Au service de la formation en alternance
et de ses acteurs*





CCCA-BTP

Le réseau de l'apprentissage BTP

EU TALENT- PRESENTATION

EU TALENT – Business in Europe Hosting Apprenticeships for Youth



Coordinated by:



Project partners:



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

EU TALENT- PRESENTATION

Contexte

- Les PME sont les principales créatrices de contrats d'alternance en France
- Mais le nombre de contrats d'alternance dans les PME est en baisse sur les dernières années
- Par ailleurs, les PME peuvent parfois manquer d'informations, de ressources ou d'expériences pour offrir des formations en alternance de qualité
- Le projet EU TALENT a pour objectif, d'ici à Septembre 2018, d'accompagner les PME dans l'amélioration de leurs pratiques d'alternance, quantitativement et qualitativement, grâce à des outils de diagnostic, d'échanges d'informations et de sensibilisation



EU TALENT- PRESENTATION

Les objectifs du projet

Le projet EU TALENT vise à favoriser le développement quantitatif et qualitatif de l'alternance dans les PME à travers trois types d'actions :

- **Soutenir 20 PME** via la réalisation d'un diagnostic et la mise à disposition d'outils pour améliorer leurs pratiques d'alternances
- **Impliquer 100 PME** dans un réseau d'échange entre les acteurs de l'alternance en France via l'organisation d'événements d'information et de sensibilisation
- **Sensibiliser 7 740 PME** en France via une large campagne de communication à partir de septembre 2017



EU TALENT- PRESENTATION

Une sensibilisation et un accompagnement aux entreprises pour améliorer leur pratique d'alternance

1) Un outil de diagnostic en ligne pour les entreprises

- Sur 5 champs d'évaluation : la gouvernance, le processus de recrutement, la qualité de l'encadrement offert par l'entreprise (relation tuteur /alternant), la qualité de la formation offerte, les conditions de travail

2) La réalisation d'un benchmark des performances de l'entreprise sur ses pratiques d'alternance en comparaison avec les PME nationales mais également européennes

3) Des conseils et des outils à disposition des entreprises pour améliorer leurs pratiques, sur la base des résultats du diagnostic

4) Une campagne de communication pour convaincre les entreprises de s'engager dans l'alternance et valoriser les bonnes pratiques

5) L' accès à un réseau de discussion et d'échanges de bonnes pratiques



EU TALENT- PRESENTATION

Les prochaines étapes du projet

- Au premier trimestre 2017
 - Organisation d'un groupe de travail sur l'alternance dans les PME : partage des enjeux, des bonnes pratiques, des outils existants pour favoriser le développement de l'alternance et ancrer le projet EU Talent dans cette démarche

- Au premier semestre 2017
 - Déploiement du diagnostic et du parcours d'accompagnement aux TPE/PME, jusqu'en juin 2017

- Tout au long du projet : l'animation d'un réseau d'échanges entre les parties prenantes de l'alternance en France (conférences, ateliers)



EU TALENT - PRESENTATION

Vous souhaitez vous impliquer ? Contactez-nous !

Alice Le Dret, Chargée de projets européens et alternance
a.ledret@fondationface.org



EU TALENT - PRESENTATION

Merci de votre attention !

