

GUIDE TAXE D'APPRENTISSAGE 2015



**RÉFORME DE LA TAXE :
LES NOUVEAUTÉS 2015**

**LE DYNAMISME ÉDUCATIF
DES RÉGIONS**

**L'APPRENTISSAGE,
VOIE ROYALE POUR
L'EMBAUCHE**

**LE FIGARO · fr
étudiant**

Cadremploi.fr

É D I T O

Réformer pour relancer



© DR

Elle en a fait du chemin depuis sa création en 1925. La presque centenaire taxe d'apprentissage donne chaque année du fil à retordre aux chefs d'entreprise qui, par manque de connaissance ou d'intérêt, ignorent à qui reverser cet argent.

Elle se présente cette année sous un nouveau jour qui change un peu la donne financière et que ce hors-série tente d'expliquer au

mieux. Avec, en toile de fond, le but fixé par le gouvernement : développer l'apprentissage pour atteindre l'objectif de 500 000 apprentis en France d'ici 2017. Si la réforme a modifié la répartition des sommes versées (51% de fraction régionale, 26% pour le quota et 23% pour le barème) et augmenté le montant total (0,68% de la masse salariale brute au lieu de 0,5% l'an dernier), elle n'a en revanche pas touché au point qui constitue la singularité de cet impôt : la possibilité de choisir une partie de son affectation.

L'occasion, pour un dirigeant, d'accompagner l'école de son quartier, celle qui vient d'ouvrir, celle qui connaît des difficultés, celle d'où sont sortis diplômés ses employés, celle qui permettra de compléter les équipes... Et d'encourager ainsi l'apprentissage, formule de plus en plus appréciée des jeunes et des recruteurs. Ces derniers sont en effet 82% à juger le contrat d'apprentissage « fidélisant », valeur importante dans une société où tout va trop vite. Si les filières traditionnelles (métiers de bouche, artisanat...) demeurent les principales pourvoyeuses de contrats, les écoles supérieures sont de plus en plus nombreuses à proposer des offres en alternance permettant ainsi à de futurs ingénieurs ou cadres de mettre un pied dans la vie active. Et de conforter ce chiffre optimiste : 60% des apprentis décrochent un emploi en CDI à l'issue de leur formation.

Pascal Lasserre
Directeur Délégué Emploi & Formation

SOMMAIRE



I Cadre législatif et financier

- 06 _ Un moteur pour la formation
- 08 _ La collecte : comment ça marche ?
- 10 _ L'affectation de la taxe
- 12 _ Payer moins, c'est possible
- 14 _ Un cadre éducatif adapté

II

Le dynamisme des régions

- 16 _ Île-de-France / L'apprentissage, voie d'excellence
- 52 _ Rhône-Alpes / En route vers le big data
- 60 _ Sud-Est / Des experts aux cursus internationaux
- 64 _ Sud-Ouest / Artisans et techniciens recherchés
- 72 _ Grand Ouest / Cap sur les métiers d'avenir
- 78 _ Nord / Le numérique, un secteur qui recrute
- 82 _ Grand Est / L'apprentissage dépasse les frontières

- 85 _ Présentation des partenaires



→ Un moteur pour la formation

La taxe d'apprentissage ? Basée sur les salaires bruts versés par les entreprises contributables, elle permet d'assurer le financement des formations professionnelles et technologiques. Le point, après la dernière réforme survenue en 2014.

PAR MARTIN DE KERIMEL



Elle a été créée en 1925 et concerne une grande majorité des entreprises françaises. Pour une année considérée, elle se calcule sur les salaires bruts versés l'année précédente, avantages (en nature et en argent) et pourboires attribués sous forme de salaires compris. La taxe d'apprentissage vient d'être réformée. Une constante : elle est encore et toujours due par les entreprises qui comptent au moins un salarié et sont soumises à l'impôt sur les sociétés, voire à l'impôt sur le revenu au titre des bénéfices industriels et commerciaux. La réforme 2014 a en fait impacté son taux, qui a augmenté : de 0,5% à 0,68% de la masse salariale considérée. Il intègre du même coup l'ancienne CDA - Contribution pour le développement de l'apprentissage, conçue jusqu'à présent pour financer les Fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Cependant, le texte de la réforme n'a pas supprimé un autre des compléments prévus à la taxe : la CSA (ou Contribution supplémentaire à l'apprentissage). Ce dispositif complexe concerne uniquement cer-

taines entreprises, selon des cas précis prévus par la loi (lire par ailleurs). Précision : des dispositifs légaux permettent aux entreprises qui « jouent le jeu » de l'apprentissage de bénéficier d'un certain nombre d'allègements ou d'aides financières. Par ailleurs, la loi prévoit aussi des cas d'exonération de la taxe d'apprentissage. Autre précision importante : comme c'était le cas auparavant, sous le régime de l'ancien mode de calcul, les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de Moselle bénéficient toujours de taux réduits.

Répartition et critères

Véritable contrat de travail, le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans. Il en existe à tous les niveaux de formation, dans tous les cursus. Du Centre de formation d'apprentis pour les métiers manuels aux écoles d'ingénieur, les profils des candidats à l'apprentissage sont extrêmement variés. Le gouvernement veut mieux garantir la qualité des formations et a mis l'accent sur les qualifications de plus bas

niveau. Un temps, François Hollande évoquait une barre à atteindre, fixée à 500 000 apprentis à l'horizon 2017 - les chiffres issus du ministère du Travail font état de 415 000 contrats en cours en France métropolitaine pour l'année 2013. Pour aller plus loin, l'autre grand changement introduit par la réforme de la taxe concerne la répartition de son montant. Auparavant, il était partagé en deux catégories : le quota et le barème, aux parts variables en fonction des années. Désormais, il sera découpé en trois : le quota représentera 26% du montant et sera versé aux Centres de formation d'apprentis, le barème (23%) sera consacré à la formation technologique et professionnelle hors-apprentissage et le reste (51%) sera confié aux régions, qui détermineront elles-mêmes les choix d'affectation. Autre nouveauté : les établissements susceptibles d'obtenir des versements par le barème feront chaque année l'objet d'une liste édictée par le préfet de région. Ils devront respecter des critères établis à l'échelon local, lesquels seront basés notamment sur la reconnaissance par l'État, le contrôle de la pédagogie et une absence de caractère lucratif. L'objectif est de répartir plus efficacement les très importantes sommes en jeu : ces dernières années, le montant total des contributions à l'apprentissage versées par les entreprises françaises a représenté environ deux milliards d'euros par an. ■

CSA, VOUS AVEZ DIT CSA ?

La Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) vise les entreprises supérieures à 250 salariés et concerne - notamment - celles qui ne respectent pas un quota de contrats d'alternance ou de volontariats en entreprise. Elle est d'un taux variable, en fonction de l'importance relative de la population salariée de l'entreprise concernée, entre autres. Parmi les nombreux interlocuteurs possibles des contribuables, les Chambres de commerce et d'industrie disposent généralement de services d'information compétents pour répondre précisément aux demandes de renseignement sur ce point.

INTERVIEW

François Moutot

DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ASSEMBLÉE PERMANENTE DES CHAMBRES DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT



« Les jeunes eux-mêmes comprennent désormais l'intérêt de métiers concrets

EN CHIFFRES

→ **49,3 %** des nouveaux apprentis ont signé pour 24 mois

→ **38,2 %** des nouveaux apprentis ont rejoint une entreprise de moins de 5 salariés

Source : 2013 / Ministère du Travail

Quels sont les objectifs poursuivis par la réforme de la taxe d'apprentissage ?

Nous étions favorables à ce que la taxe d'apprentissage soit bien réservée aux formations essentiellement tournées vers l'apprentissage. Il nous semblait important qu'elle soit distribuée proportionnellement à cet effort pour l'apprentissage et aux coûts des formations concernées. Aujourd'hui, il n'est pas certain que le premier objectif sera tenu. Nous savons que le second ne le sera pas.

Pour autant, cette réforme va-t-elle dans le sens d'un développement du nombre d'apprentis, objectif évoqué par le gouvernement ?

Nous avons besoin de

plus de moyens pour les centres d'apprentis, la seule porte possible aujourd'hui pour développer l'apprentissage. Or, les primes que le président de la République avait annoncées au 1^{er} septembre n'ont toujours pas été votées. La réforme n'a pas été poussée jusqu'au bout.

Des raisons d'y croire, malgré tout ?

Si je n'y croyais pas, je ferais autre chose. Je crois que nous avons gagné le défi de l'opinion publique, aujourd'hui largement favorable à l'apprentissage, mais aussi le combat médiatique. Les jeunes eux-mêmes comprennent désormais l'intérêt de métiers concrets, rémunérateurs.

EN CHIFFRES

→ **66,8 %** des nouveaux apprentis sont des hommes

→ **18,8 %** des nouveaux apprentis sont déjà diplômés à Bac +2 et plus

Source : 2013 / Ministère du Travail

→ La collecte : comment ça marche ?

Nationaux ou régionaux, les organismes de collecte de la taxe d'apprentissage sont présents sur tout le territoire. Encore important cette année, leur nombre sera bientôt réduit, dans une logique de rationalisation des procédures. Explications.

PAR MARTIN DE KERIMEL



Organismes collecteurs, les OCTA peuvent prélever des frais de gestion et sont soumis à un contrôle de l'État.

La limite est fixée au 1^{er} mars. C'est avant cette échéance que les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage doivent annuellement verser le montant qui leur est imputable. Dans les régions, les organismes de collecte de la taxe d'apprentissage (OCTA) répartiront, en respectant les trois fractions définies par la réglementation, les sommes concernées. Il existe aussi des organes collecteurs nationaux : les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Tournés vers le financement de la formation professionnelle continue, ils sont aussi susceptibles de collecter la taxe d'apprentissage, en tant que délégataire d'un OCTA.

Un échange avec les entreprises

Les entreprises conservent une marge de manœuvre : même si elles passent obligatoirement par un intermédiaire, elles peuvent aussi décider elles-mêmes de l'affectation d'une partie de leur taxe, proportion que les textes désignent sous le vocable de barème. Si aucun choix n'est exprimé, les instances dirigeantes de l'OCTA décident elles-mêmes

de l'affectation de ce barème. Comment cela fonctionne-t-il ? Les OCTA collectent auprès des entreprises assujetties à la taxe la totalité des sommes dues. Ils leur adressent à cet effet un bordereau d'appel de collecte. C'est sur ce document que les entreprises peuvent librement désigner les centres, écoles et autres organismes habilités qu'elles souhaitent voir destinataires de leurs versements. Toute mention préalable de choix définis par l'OCTA est interdite. Pour faire face aux dépenses consenties dans l'exercice de leur mission, les OCTA peuvent prélever des frais de collecte et de gestion. Ils sont plafonnés et correspondent à un pourcentage du montant de la collecte : en 2012, 3% du montant pour une collecte inférieure à 5 millions d'euros, 2,2% pour les collectes entre 5 et 5 millions d'euros, 1,5% pour les collectes encore supérieures. Pour éviter les conflits d'intérêt, les administrateurs et salariés des OCTA n'ont pas le droit d'exercer de fonction d'administrateur ou de salarié dans les centres de formation d'apprentis et sections d'apprentissage. Par ailleurs, les OCTA sont

tous soumis à un contrôle complet de l'État : il s'exerce tant sur les procédures de collecte que sur l'utilisation des ressources collectées. Des vérifications sur pièces peuvent être demandées par les inspecteurs sur l'origine des fonds reçus, ainsi que sur la réalité des dépenses engagées et la conformité de leur utilisation. Autre obligation : chaque année, les OCTA doivent transmettre un rapport d'activité à différentes autorités publiques, parmi lesquelles on retrouve le préfet de région et le président du conseil régional.

Des statuts très diversifiés

Constat d'évidence : rien ne ressemble moins à un OCTA... qu'un autre OCTA. Aujourd'hui, ces collecteurs sont de natures très différentes : on y trouve des fédérations, groupements ou syndicats professionnels, ainsi notamment que des Chambres des métiers ou des Chambres de commerce et d'industrie. Publié en mars 2013, un rapport d'information du Sénat soulignait le nombre toujours croissant de ces organismes et notait que les dix plus importants collectaient à eux seuls 51% de la taxe d'apprentissage prélevée à l'échelon national. Ce même document évoquait « un dispositif hétérogène » et pointait du doigt « des procédures d'agrément sources de dérives », du fait notamment du chevauchement géographique des OCTA et d'une concurrence entre eux. Pour les mêmes raisons, le rapport faisait état de performances de gestion variables en fonction des organismes de collecte et de contrôles déficients. Dans le texte : « Le système de liste préfectorales ne permet pas d'identifier avec précision les formations et établissements éligibles. L'administration fiscale ne dispose pas non plus de l'information relative au paiement de la taxe d'apprentissage ». Sur ces questions également, les lignes vont donc bouger. Afin de rendre le système moins complexe, le gouvernement et le législateur ont en effet prévu, à très court terme, de réduire drastiquement le nombre d'OCTA. ■

DES OCTA MOINS NOMBREUX ?

Harmoniser les coûts de formation des apprentis, mais également rationaliser les circuits de collecte de la taxe d'apprentissage : la double tâche est complexe. Pour la mener à bien, le Parlement a d'abord entendu simplifier les démarches des entreprises contribuables : à compter de 2016, ces dernières devront verser leur taxe d'apprentissage à un organisme collecteur unique. La loi du 5 mars dernier prévoit également une réduction drastique du nombre d'OCTA, de 147 aujourd'hui, selon les derniers chiffres du ministère du Travail, à moins de 50 fin 2015.



INTERVIEW

Philippe Perfetti

DIRECTEUR ADJOINT EMPLOI ET FORMATION
À L'ASSEMBLÉE PERMANENTE DES
CHAMBRES DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT

« Les entreprises devront choisir un collecteur unique »

Comment choisir son organisme de collecte ?

Il en existe au niveau national et au niveau régional. Au niveau national, les organismes de collecte de la taxe d'apprentissage (OCTA) sont adossés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). À l'échelon régional, après l'actuel régime transitoire, il n'y aura plus qu'un OCTA régional, piloté par les chambres consulaires. Les entreprises devront choisir un collecteur unique.

S'adresser à un organisme régional apporte-t-il aux entreprises l'assurance que le montant de la taxe sera affecté au bénéfice de leur propre territoire ?

Aujourd'hui, 51% du montant de la taxe constitue déjà une part régionale, au bénéfice des Centres de formation d'apprentis. Les sommes en jeu reviennent au Trésor Public, sont mutualisées sur un compte spécial et finalement réparties selon une clé définie

par la loi. La collecte locale abonde souvent les centres de formation régionaux.

Un organisme de collecte peut-il donner des conseils aux entreprises en matière d'affectation de la taxe ?

Non : la loi l'interdit formellement ! Elle impose toutefois aux entreprises d'aviser les centres de formation et les sections d'apprentissage de l'affectation de leur taxe.

→ L'affectation de la taxe



PAR MARTIN DE KERIMEL

Une certaine liberté de choix. La taxe d'apprentissage n'est pas tout à fait un impôt comme les autres. L'entreprise contribuable est libre d'affecter elle-même une partie de la somme dont elle est redevable. La dernière réforme n'est pas revenue sur ce principe.

La taxe d'apprentissage a changé ! Sa réforme récente a profondément modifié les caractéristiques de l'impôt, même si ce dernier est toujours mis à la charge des entreprises et calculé sur leurs masses salariales. Les nouveaux textes modifient très largement les possibilités de choix d'affectation des sommes versées. Dès la prochaine collecte, les entreprises contributables vont donc devoir redéfinir la politique d'attribution de leurs fonds, selon les nouvelles contraintes. C'est la loi de finances rectificative pour 2014 qui en dispose : la taxe d'apprentissage se divise en trois quotités. Dans le détail : la fraction régionale pour l'apprentissage (51%), le quota (26%) et le hors-quota - ou barème - (23%). La réglementation prévoit par ailleurs que chacune de ces subdivisions du montant total prélevé est affectée à un usage particulier. Comme son nom l'indique explicitement, la fraction régionale est destinée aux régions : elle est versée par les OCTA au Trésor Public. Le quota, lui, est dédié aux seuls Centres et

sections d'apprentissage. Enfin, le barème est destiné à des établissements dispensant des formations technologiques et professionnelles initiales, en dehors du dispositif de l'apprentissage. Complément possible, la Contribution supplémentaire pour l'apprentissage (CSA) est quant à elle réservée aux Centres de formation d'apprentis.

Un quota à géométrie variable

Avec une date limite de collecte fixée au 1^{er} mars, les entreprises contributables qui versent leurs contributions apprentissage ont aussi la possibilité de désigner les établissements d'enseignement qui seront les bénéficiaires des sommes versées. Sous la seule réserve que ces derniers soient bien habilités, les OCTA sont tenus d'exécuter cette demande. Les versements directs des entreprises contributables à un établissement donné sont et restent strictement prohibés. Dans le cadre du quota d'apprentissage, deux situations peuvent être distinguées. Lorsque l'entreprise-contribuable a embau-

ché au moins un apprenti, la loi oblige à (ou aux) l'organisme(s) de formation concerné(s) un concours financier égal au coût réel de cette (ou ces) même(s) formations, dans la limite évidemment du quota disponible. C'est le préfet de région qui, chaque année, doit publier une liste des coûts par apprenti des différentes formations dispensées sur son territoire. S'il ne fait pas l'objet d'une publication, l'entreprise est néanmoins tenue au versement d'un montant forfaitaire, fixé alors par arrêté ministériel. Pour les entreprises qui n'accueillent aucun apprenti ou disposent d'un solde de quota après cette possible affectation obligatoire, la liberté d'affectation est totale. La loi prévoit toutefois que l'entreprise est tenue d'aviser les Centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage des montants qu'elle doit ou décide de leur affecter.

Deux sous-catégories pour le barème

Désormais, ces mêmes Centres de formation d'apprentis et sections d'apprentissage ne sont donc plus éligibles au barème. La seule exception subsistante concerne d'éventuels compléments aux concours financiers, en cas d'un montant de quota disponible insuffisant pour couvrir les coûts de formation du (ou) des apprenti(s) accueilli(s) par l'entreprise. Par décret, le gouvernement a prévu également que ce barème devait être réparti en deux parts, et non plus trois comme jusqu'à l'année dernière. La première catégorie (dite « A ») correspond à 65% du barème, elle doit financer des formations de niveau V (CAP), IV (Bac) et III (Bac +2). La catégorie « B » (35% du barème) reviendra à des formations de niveau II (Licence, Bac +3 et 4) et I (Bac +5 et au-delà). Précision : les entreprises dont le montant brut de la taxe d'apprentissage n'excèdera pas 415 euros ne seront pas tenues de suivre cette répartition. ■

AVANT

TAXE D'APPRENTISSAGE (0,5 % DE LA MASSE SALARIALE BRUTE) :
100 % - QUOTA 57 % + BARÈME 43 %

Quota de 57% :

38% : Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage.
62% : Financement des Centres de formation d'apprentis et sections d'apprentissage.

Barème de 43% :

40% pour des formations de catégorie A (niveaux IV et V)
40% pour des formations de catégorie B (niveaux II et III)
20% pour des formations de catégorie C (niveau I)

EN COMPLÉMENT...

Contribution pour le développement de l'apprentissage (CDA) : **0,18%** de la masse salariale brute.

Contribution supplémentaire pour l'apprentissage :

Taux variable, en fonction du pourcentage d'alternants dans l'effectif annuel moyen de l'entreprise et du nombre de ses salariés.

MAINTENANT

TAXE TOTALE (0,68 % DE LA MASSE SALARIALE BRUTE) :
100 % - FRACTION RÉGIONALE 51% + QUOTA 26% + BARÈME 23%

51% de fraction régionale

• Trésor Public - destinée aux régions

Quota de 26% : réparti en

• Contributions obligatoires : Centres de formation des apprentis accueillis par l'entreprise.
• Solde : affectation libre par l'entreprise, aux Centres de formation d'apprentis de son choix.

Barème de 23% : formations professionnelles initiales temps plein

65% pour des formations de catégorie A (niveaux III, IV et V)
35% pour des formations de catégorie B (niveaux I et II)

EN COMPLÉMENT...

Contribution supplémentaire pour l'apprentissage :

Taux variable, en fonction du pourcentage d'alternants dans l'effectif annuel moyen de l'entreprise et du nombre de ses salariés.



Première fraction de la taxe (51%) : la fraction régionale pour l'apprentissage

→ Payer moins, c'est possible

L'apprentissage, c'est également, et malgré la taxe, une possible aubaine financière : en faisant le choix d'accueillir un ou des apprenti(s), l'entreprise s'ouvre aussi des droits à des aides financières de l'État. Le point.



PAR MARTIN DE KERIMEL

Le contrat d'apprentissage n'est pas tout à fait un contrat de travail ordinaire. L'employeur qui y a recours est notamment exonéré des charges sociales afférentes, à l'exception cependant de la cotisation patronale pour les accidents du travail et la maladie professionnelle. De la même manière, la Contribution sociale généralisée (CSG) et la Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ne sont pas dues. Dans le détail, la législation prévoit des cas d'exonération partielle. Ne peuvent bénéficier du dispositif d'exonération totale que les seuls artisans dûment inscrits au répertoire des métiers - ou au registre des entreprises pour trois départements : Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle -, ainsi que les employeurs comptant moins de 11 salariés, hors apprentis bien sûr. Depuis janvier 2014, le contrat d'apprentissage peut également être accompagné d'une prime. Destinée aux entreprises de moins de 11 salariés, cette dernière remplace l'ancienne indemnité

compensatrice forfaitaire (ICF) : elle est versée par la région dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti. Fixé par le Conseil régional, son montant est au minimum de 1000 euros par année de formation. Autre disposition : les entreprises soumises au régime réel d'imposition et qui emploient un apprenti pendant plus d'un mois peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt. Celles qui, tous établissements confondus, ont des effectifs supérieurs à 250 salariés peuvent aussi toucher une aide financière en employant plus de 4% de jeunes en contrat d'apprentissage. Le montant exact de cette aide dépend aussi du pourcentage précis d'alternants y ouvrant droit et sur la base d'un montant forfaitaire de 400 euros par employé alternant. Son versement suppose que l'entreprise ait fait une déclaration sur ses effectifs annuels moyens auprès d'un organisme collecteur de la taxe. L'aide est versée dans sa totalité dans les deux mois qui suivent la réception de la demande.



Le versement par une entreprise d'un don en nature à un organisme de formation peut lui permettre d'alléger le montant de sa taxe d'apprentissage.

Déduire des dépenses...

Pour réduire le montant de sa taxe d'apprentissage, l'entreprise-contribuable peut aussi utiliser d'autres arguments. Dans la limite d'un plafond correspondant à un pourcentage de la taxe brute, elle peut ainsi déduire les dépenses engagées pour l'accueil de stagiaire. Quelques conditions sont requises : le stage doit s'intégrer dans un cursus de formation et être obligatoire en vue de l'obtention d'un diplôme technologique ou professionnel ; le jeune doit avoir le statut scolaire ou étudiant ; et une convention de stage école / élève / entreprise doit être établie et signée. La déduction se calcule en multipliant un forfait journalier (fixé à 25 ou 36 euros) par le nombre de jours de stage effectués. Autre possibilité pour l'entreprise de « payer moins » : faire un don en nature d'un matériel neuf ou d'occasion à un organisme donné, en vue d'un usage pédagogique. Pour être prises en compte, ces subventions doivent être valorisées dans la comptabilité du donneur et du bénéficiaire, sur la base d'un calcul fait sur la base du prix de revient, de la valeur sur inventaire ou de la valeur résiduelle. Pour que le dispositif fonctionne, l'établissement récipiendaire choisi doit bien sûr être habilité à percevoir la taxe d'apprentissage. Une attestation d'intérêt pédagogique sera notamment demandée comme justificatif.

Ne pas oublier...

La loi prévoit un cas d'exonération totale de la taxe. Il concerne les entreprises qui respectent deux critères précis et cumulatifs : une masse salariale annuelle brute inférieure à six fois le SMIC annuel et l'emploi d'un apprenti au moins durant l'année de référence. Calculée sur les salaires de l'année écoulée, la taxe d'apprentissage est due par les entreprises avant le 1^{er} mars de l'année suivante. Ceux qui ne se seraient pas acquittés des sommes qui leur sont imputables

ILS N'ONT RIEN À PAYER

De par leur nature, certaines entreprises sont totalement dispensées du paiement de la taxe d'apprentissage. Cette courte liste comprend les sociétés et personnes morales dont l'objet exclusif est l'enseignement, quelle que soit leur forme. Libérés de toute contribution également, les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles, eux-mêmes exonérés. L'État lui-même, les collectivités territoriales et leurs divers établissements publics ne sont pas assujettis non plus, tout comme certains offices publics d'habitat, établis en établissement public à caractère industriel et commercial.

prennent de gros risques et notamment celui de devoir payer le double ! En cas de cession d'activité, de cessation ou de liquidation judiciaire, une déclaration doit être effectuée dans les 60 jours. Ce délai est porté à six mois en cas de décès de l'employeur. ■

Le don en nature - des ordinateurs par exemple - permet de réduire le montant de la taxe d'apprentissage.



→ Un cadre éducatif adapté

Il souffre parfois d'une image faussée, comme s'il ne concernait que les recalés du système éducatif général. L'apprentissage réunit pourtant toutes les filières et s'avère une très bonne voie d'insertion durable dans la vie active. Explications.

PAR MARTIN DE KERIMEL



La France pourrait certainement mieux faire en matière d'apprentissage. Nombre d'exemples prouvent en tout cas que ce contrat de travail alternant s'adapte parfaitement aux emplois les plus diversifiés. Cette façon de travailler combine astucieusement un cursus théorique, dans un centre de formation d'apprentis, à la fac ou dans une grande école, avec la mise en pratique immédiate des compétences acquises. Elle fait donc aujourd'hui la preuve formelle de son efficacité, de nombreux jeunes apprentis s'insérant ensuite rapidement sur le marché du travail proprement dit, sans passer par la case chômage. Selon une note publiée en mars dernier par le ministère de l'Éducation nationale, 60% des apprentis trouvent en effet un emploi en contrat à durée indéterminée à l'issue de leur formation. Sept mois après, ils sont près de 65%. Côté employeurs, une autre étude récente établit que le contrat d'apprentissage apporte en général une solution inté-

ressante, à court et à long terme. En termes statistiques, 82% des employeurs le jugent « fidélisant » et trois chefs d'entreprises sur quatre estiment que le coût qu'il représente est compensé par sa valeur ajoutée.

Différents niveaux de diplômes

Très concrètement, c'est dans son ensemble que le système éducatif français peut favoriser l'apprentissage. Loin de n'être que l'ultime bouée de secours destinée aux cancras, ce type de contrat est aussi tout à fait adapté aux études supérieures. Pour preuve, en 2014, et toujours selon les chiffres de l'Éducation nationale, près d'un apprenti sur trois (32,2%) prétendait à un diplôme à bac +2 au moins – et jusqu'à bac +5. L'apprentissage concerne également des bacs pro et BP (22,2% de l'ensemble des apprentis) et des CAP-BEP (43%). Les textes législatifs définissent cinq niveaux, numérotés en chiffres romains : I, II, III, IV et V. Plus le chiffre est bas, plus la formation est élevée.

Exemple : le niveau V concerne les apprentis en CAP, le III les BTS et DUT, le I les diplômes d'ingénieur et les masters. Les professions les plus diversifiées s'ouvrent donc aux étudiants-apprentis, qu'elles soient manuelles ou de bureau. Bâtiment, commerce, hôtellerie, restauration, agriculture, esthétique... Les secteurs traditionnels demeurent de gros pourvoyeurs de contrats. L'apprentissage évolue aussi dans les services : les entrées y progressent tant que la plupart des apprentis sont formés dans le secteur tertiaire - 56% selon une étude publiée par le ministère du Travail en juillet dernier. Les autres secteurs demandeurs sont l'industrie (22,1%), le commerce auto (18,8%) et la construction (18,7%). Le BTP forme 80 000 apprentis chaque année, celui de l'artisanat 200 000. Quant à la filière alimentaire, elle devrait générer 150 000 contrats d'ici à 2017. Si 55% des apprentis ont rejoint une société de moins de dix salariés, ils sont aussi plus de 17% dans une très grande entreprise, supérieure à 250 salariés. Pour le recrutement post-apprentissage, ce sont les domaines de la santé (85%), de l'informatique (82%) et du génie civil (77%) qui s'avèrent les plus efficaces aujourd'hui. ■



EN BONNE ET DUE FORME

L'apprentissage repose bel et bien sur un contrat de travail. Les apprentis formés par les entreprises françaises sont donc rémunérés : selon le degré d'ancienneté dans l'entreprise et l'âge de l'apprenti, la loi définit précisément la rémunération due par l'employeur – une part variable du SMIC. Un certain nombre d'aides financières est consenti à l'employeur qui embauche un ou plusieurs apprentis. Ce système gagnant-gagnant permet aux entreprises de participer à la formation de leurs futurs collaborateurs. Hormis certains cas prévus par des conventions particulières, l'employé embauché en contrat à durée indéterminée au terme d'une formation en alternance ne pourra être soumis à une période d'essai.



INTERVIEW

Damien Désir

ÉTUDIANT EN MASTER À LA KEDGE BUSINESS SCHOOL (BORDEAUX)

« Je suis considéré comme un vrai salarié »

Vous êtes en apprentissage chez Orange Business Services, la branche du groupe Orange dédiée aux entreprises. Comment cela se passe-t-il ?

Sur les douze mois de chacune de mes deux années d'alternance, je suis tenu d'en passer huit dans l'entreprise et quatre à l'école. Lors de cette première année, mes cours sont regroupés en cycles de quatre semaines. L'année prochaine, je les ferai tous d'un coup

dans le cadre d'un échange. J'aimerais partir en Amérique latine, si possible au Mexique ou au Venezuela.

Quel est l'avantage pour vous d'avoir un contrat d'apprentissage ?

C'est le moyen d'être intégré dans l'entreprise et d'y avoir des responsabilités. Je suis considéré comme un vrai salarié. D'un point de vue financier, c'est intéressant aussi : Orange prend en

charge le coût de ma formation.

Une fois formé, pensez-vous avoir une chance d'être embauché chez Orange ?

Des perspectives immédiates, je ne sais pas, mais Orange va recruter dans les cinq à dix années qui viennent. D'après ce que je vois, la promotion interne fonctionne bien. Ceux qui auront déjà une expérience dans la société auront sûrement une chance supplémentaire.



En 2014, près d'un apprenti sur trois prétend à un diplôme à bac +2 au moins.



© POLADAMONTE

ÎLE-DE-FRANCE

Double compétence et internationalisation des cursus sont les atouts majeurs des formations franciliennes.

L'apprentissage, voie d'excellence



© Getty Images/Stockphoto

Avec 10% de son budget consacré à l'apprentissage, la région Île-de-France place cette forme d'enseignement au cœur de sa politique pour l'emploi. Plus de la moitié des apprentis franciliens sont inscrits dans le supérieur.

À la rentrée 2014, les CFA franciliens ont ouvert plus de 3 500 nouvelles places et plus de mille métiers sont accessibles par l'apprentissage pour tous les niveaux de formation, du CAP au Master professionnel en passant par les diplômes des Grandes écoles. Depuis dix ans, la Région Île-de-France mise sur l'apprentissage en augmentant chaque année le budget qu'elle lui consacre. « Les besoins des entreprises franciliennes dans le secteur des services sont importants, c'est pourquoi nous avons fait le choix de soutenir son développement en ouvrant de nombreuses formations dans le supérieur, indique Jean-Paul Huchon, président de la Région Île-de-France. Cela a largement contribué à changer l'image de l'apprentissage, auparavant considérée comme une orientation par défaut et désormais vue comme une voie d'excellence ».

→ L'apprentissage, un levier contre le chômage

L'apprentissage a en effet prouvé au fil des années son pouvoir de levier contre le chômage des jeunes : plus de 70% des apprentis trouvent un poste dans les sept mois après leur formation, dont 65% en CDI. Singularité de l'Île-de-France, 55% sont inscrits dans le supérieur. Un fait qui s'explique, selon Jean-Paul Huchon, par la structure de l'économie francilienne : « En Île-de-France, les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 29% de l'emploi francilien, contre 17% en France métropolitaine. Sans surprise, les apprentis suivent la même tendance : 58% des apprentis préparent une formation dans les services en Île-de-France contre 40% au niveau national. Nous sommes aujourd'hui vigilants à ce que l'apprentissage dans le supérieur bénéficie à ceux qui en ont le plus besoin. Nous avons ainsi renforcé notre soutien sur les premiers niveaux de qualification (CAP et Bac pro) qui correspondent aux jeunes qui sont le plus en difficulté sur le marché du travail ».



TÉMOIGNAGE

Nicolas Burckel

DIRECTEUR DU PÔLE ENTREPRISES
DU GROUPE ESSEC



« Environ 1900 entreprises différentes nous reversent la taxe, mais 90% de la somme totale provient de 200 entreprises. »

« Pour la partie quota de la taxe d'apprentissage, nous percevons environ onze millions d'euros qui nous servent à financer les études de nos 660 étudiants en apprentissage. Pour la partie barème, qui sera réduite aux deux-tiers en raison de la réforme, nous devrions recevoir un million d'euros que nous utiliserons pour le matériel, le financement d'une vingtaine de chaires pour la spécialisation de nos étudiants, et le lancement de deux nouvelles formations : le Master of sciences Data scientists and business analysts et une nouvelle formule du BBA. Environ 1900 entreprises différentes nous reversent la taxe, mais 90% de la somme totale provient de 200 entreprises. Un-tiers des apprentis sont embauchés dans les entreprises qui les ont formés. »

Insérer les jeunes dans l'entreprise

L'insertion des jeunes alternants dans un emploi durable est également un challenge que les entreprises veulent relever. 112 grands noms du SDF 120 et du CAC 40 sont réunis depuis 1982 au sein de l'AFEP, l'Association française des entreprises privées, pour défendre leurs intérêts auprès des pouvoirs publics. L'association s'implique dans l'emploi des jeunes avec la démarche « Jeunes et entreprises », lancée en 2013. « Cette initiative part d'un constat : les grandes entreprises ont un rôle à jouer dans l'emploi des jeunes car elles ont les moyens financiers et humains de les former en alternance », indique France Henry-Labordère, directrice des affaires sociales à l'AFEP. Or, avec la crise, elles ne peuvent pas forcément les embaucher à l'issue de leur formation. D'où l'idée de la mise en place d'un portail « Engagement pour les jeunes », qui met en relation les jeunes en alternance et les PME-PMI susceptibles de les recruter, et ce, sur toute la France et dans tous les secteurs. D'un côté, les jeunes mettent en ligne leur CV sur cette base, de l'autre les entreprises y postent leurs offres d'emploi. 92 entreprises ont aujourd'hui rejoint ce portail. 1463 jeunes alternants y ont activé un compte. 1819 postes ont été ouverts aux jeunes diplômés. Les retours des entreprises sont très positifs ».



EN CHIFFRES

→ 635 353

étudiants

→ 17

universités

→ Plus de 350

établissements
d'enseignement
supérieur non
universitaires

Source : Atlas régional
effectifs d'étudiants en
2012-2013, édition avril
2014.

CEERF
PUB

→ Diversifier les sources de talents

L'association ouvre aussi davantage les portes des grandes entreprises aux étudiants d'université titulaires d'un Master 2, grâce au dispositif « Booster », mis en place en mars 2014. « *Souvent les grandes entreprises recrutent des étudiants issus des écoles de management ou d'ingénieurs, poursuit France Henry-Labordère. Or, la diversification du recrutement est un facteur de richesse dans l'entreprise. Avec « Booster », les entreprises partenaires se rendent dans les universités pour rencontrer les étudiants et étudier ensemble leur projet professionnel. Nous travaillons pour l'instant avec trois universités : Aix-Marseille, Pierre et Marie Curie et Sorbonne-Nouvelle. Nous nous sommes fixés d'accompagner une centaine d'étudiants vers l'emploi en 2014 et pas moins de mille en 2015.* »

Croiser les savoir-faire

Pour répondre à la demande croissante des entreprises en profils double compétence, les établissements créent des partenariats. Objectif : mixer les savoir-faire des étudiants afin de déployer des formations encore plus pointues. L'Edhec Business School et l'ESTP Paris proposent par exemple un diplôme hybride axé sur le management et l'ingénierie. Telecom ParisTech et l'Ecole Polytechnique se sont associés à la rentrée 2014 pour créer le Master 2 Advanced Communication Networks (ACN), une formation d'excellence dans le domaine des réseaux. L'ESSEC va lancer en septembre prochain un MSc in data sciences and business analytics dispensé conjointement avec l'Ecole Centrale Paris. « *Le monde est devenu digital, note Jean-Michel Blanquer, directeur général de l'ESSEC. Aujourd'hui, l'objectif des entreprises est de recruter des talents qui ont intégré cette nouvelle donne, et pour cela, il faut inventer des formations d'un genre nouveau. L'ambition de l'ESSEC et de Centrale Paris est de former ces talents, notamment* →



«Le monde est devenu digital. Aujourd'hui, l'objectif des entreprises est de recruter des talents qui ont intégré cette nouvelle donne, et pour cela, il faut inventer des formations d'un genre nouveau», note Jean-Michel Blanquer, directeur général de l'ESSEC.

TÉMOIGNAGE

Élodie Bapst

RESPONSABLE DU RECRUTEMENT ET DE LA MARQUE EMPLOYEUR CHEZ ALTRAN



La taxe d'apprentissage est un moyen pour nous de gagner en visibilité auprès des étudiants (...) et de créer une relation privilégiée avec les structures.

« Nous adressons le montant de notre taxe d'apprentissage à tous types de structures : les écoles d'ingénieurs et de commerces, mais aussi des universités, des lycées, des écoles de reconversion, des associations qui font la promotion de la filière ingénieur. C'est un moyen pour nous de gagner en visibilité auprès des étudiants. Altran est reconnu comme un acteur incontournable dans le marché de l'ingénierie, mais il est important de présenter aux jeunes le type de carrières possibles dans le groupe car le métier de consultant offre une infinité d'activités. Cela permet aussi de créer une relation privilégiée avec les structures pour intégrer des jeunes en stage, des alternants et des apprentis, dans l'optique d'en recruter certains par la suite. »

EN CHIFFRES

- 7 pôles de compétitivité
- 81,9% de taux de réussite au bac (2012)
- 26 423 étudiants en CPGE
- 31 887 étudiants ingénieurs

Source : Atlas régional effectifs d'étudiants en 2012-2013, édition avril 2014

CHIMIE PARIS TECH

→ dans le cadre de leur alliance». Cette formation commune portera à la fois sur les outils informatiques, l'analyse quantitative, la compréhension de l'environnement économique, et la manière pour le décideur d'évoluer dans son entreprise armé de cette connaissance. « C'est un programme d'un genre nouveau car il ne s'agit pas d'un double diplôme, souligne Lionel Gabet, professeur des universités en mathématiques appliquées à l'École Centrale Paris. Ce n'est pas la simple addition de nos expertises, mais la synthèse : un programme conçu, produit et dispensé en commun. Notre objectif est de former des managers qui seront d'emblée à 100% des dirigeants alliant culture scientifique et orientation business et qui seront essentiellement des digital leaders».

Le luxe a la cote

Autre filière d'excellence parisienne : le luxe. Un secteur qui plébiscite l'apprentissage pour transmettre les savoir-faire traditionnels et conserver son monopole sur le marché international. Le groupe INSEEC a inauguré en septembre dernier un Bachelor en commercialisation des vins et spiritueux et un MBA Wine



© Getty Images/Stockphoto



TÉMOIGNAGE

Laura Ferri-Fioni

CHEF DU DÉPARTEMENT STAGES, ORIENTATION, INSERTION PROFESSIONNELLE DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE PARIS



Grâce à la contribution des entreprises, l'École fait évoluer son enseignement pour qu'il réponde aux enjeux du 21^e siècle.

«La taxe sert à financer différents outils pédagogiques : les équipements techniques des salles, des amphithéâtres et des laboratoires de recherche, les bourses des élèves en stage en France comme à l'international, les logiciels, l'accès aux banques de données de la bibliothèque, le déploiement du e-learning... Les entreprises donatrices sont aussi bien des grands groupes que des PME-PMI. Nous leur permettons de mieux se faire connaître auprès de nos étudiants. Et pour élargir le portfolio des entreprises partenaires, nous nous appuyons sur nos anciens élèves qui font passer le message auprès des sociétés dans lesquelles ils travaillent. Grâce à la contribution de ces entreprises, l'École fait évoluer en permanence son enseignement pour qu'il réponde aux enjeux du 21^e siècle.»

EN CHIFFRES

→ + de 400 millions d'euros consacrés par la Région à l'apprentissage en 2013

→ 163 CFA en 2014

Source : Région Île de France.

ESLSCA

→ Marketing & Management accessible à bac+2. Son objectif : devenir le leader mondial de l'éducation sur le luxe, le vin et le digital. L'école de management Istec lance quant à elle un « *Summer program* » intitulé « *French Business and Luxury Brand Management* », une formation qui aura lieu tous les ans en été et qui répond aux besoins d'étudiants étrangers désireux de bénéficier de l'expertise française. L'American Business School propose depuis la rentrée 2014 un « *Bachelor in fashion, luxury and retail management* » dédié aux métiers de l'industrie du luxe. Un secteur qui ne connaît pas la crise et où les débouchés sont nombreux à l'international. « *Cette formation correspond à un besoin du marché, souligne Jarlath Dillon, directeur du programme. Elle est conçue en partenariat avec des professionnels du luxe qui ont proposé, avant même l'ouverture du Bachelor, des stages et des postes à pourvoir de vendeurs online ou physiques. Le secteur du luxe prévoit une croissance d'environ 7% par an, grâce au développement de circuits de distribution dans les BRICS et les nouveaux marchés émergents que sont le Nigeria, la Turquie, la Malaisie, l'Indonésie. Il y a donc un important besoin en recrutement. Le fait de proposer une formation tout en anglais permettra aux jeunes diplômés de travailler à l'international.* »

L'ouverture à l'international

Pour asseoir une notoriété mondiale et permettre aux futurs cadres de construire une carrière au-delà de nos frontières, les grandes écoles jouent la carte de l'international de différentes manières : programmes bilingues ou uniquement en anglais, doubles diplômes en France et à l'étranger, campus à l'autre bout du monde... À l'instar du groupe INSEEC qui va ouvrir un campus à San Francisco courant 2015 et qui développe des partenariats avec Shanghai, Genève, la Corée du Sud et le Japon. Ou encore l'IDRAC Business School qui s'implante en République Tchèque avec l'ouverture d'un campus à Brno. De son côté, l'école d'ingénieurs EPF propose une formation franco-allemande en collaboration avec la Hochschule de Munich. Un cursus en alternance géographique pendant cinq ans qui permet d'obtenir un diplôme conjoint en production et automatisation. Réservé aux excellents étudiants à la fois en langues et dans leur spécialité !

TÉMOIGNAGE

Nathalie Gormezano

DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'ISIT



Avec le hors quota, nous développons une politique d'égalité des chances en attirant les meilleurs talents français et internationaux.

« **La taxe d'apprentissage sert à financer l'année de formation en apprentissage par l'intermédiaire du quota pour les 40 apprentis de l'ISIT qui bénéficient chaque année de cette opportunité d'étudier une semaine sur deux à l'ISIT et en entreprise, pour l'obtention de leur Master. Avec le hors quota, nous développons une politique d'égalité des chances en attirant les meilleurs talents français et internationaux. Principalement via un dispositif de bourses suffisamment attractif et la gratuité des frais de scolarité pour des étudiants d'excellence issus des milieux les plus modestes. Pour accompagner le développement des formations au service des étudiants, nous avons également investi dans des modalités de transmission des savoirs innovants et interactifs.** »

EN CHIFFRES

- **103 591** apprentis au 15 janvier 2014
- **55%** des apprentis inscrits dans le supérieur
- **28%** d'étudiants étrangers

Sources : Étude BVA/Campus France - Région Île de France.

MARCOREL



→ RHÔNE-ALPES

La région innove en répondant aux nouveaux besoins de la société.

En route vers le big data



© Getty Images/iStockphoto

Au deuxième rang des régions françaises en matière d'enseignement supérieur et de recherche, la région Rhône-Alpes propose une offre de formation large et innovante. Cette année, l'accent est mis sur les nouveaux secteurs porteurs : le big data et les Moocs.

Terre riche de formations de haut niveau, la région Rhône-Alpes est reconnue pour ses pôles d'excellence en ingénierie, micro et nanotechnologies, santé, chimie, logiciels, énergies renouvelables et développement durable. Dans le domaine de la santé, deux grands projets sont d'ailleurs actuellement en travaux : le pôle Ecotox de Rovaltain, structure de recherche qui va se consacrer à l'étude d'impact des substances chimiques sur l'environnement et la santé ; et l'école de cancérologie Rhône-Alpes-Auvergne, un réseau de recherche des doctorants pour faciliter l'échange et la mobilité des chercheurs de Clermont-Ferrand, Lyon, Saint-Étienne et Grenoble. La plateforme de recherche en écotoxicologie et en toxicologie aura pour vocation d'évaluer et de prévoir les risques sur la santé et sur →

→ l'environnement d'agents potentiellement toxiques. Un équipement qui non seulement répond à la demande de la recherche publique, mais aussi à celle des communautés industrielles qui souhaitent faire des études et de la R&D. La Région Rhône-Alpes est en effet particulièrement active en matière de R&D puisqu'elle figure parmi les régions de l'Union européenne qui consacrent plus de 2% de leur PIB à cette filière.

Le big data, secteur d'avenir

Toujours à la pointe de l'innovation, la région a choisi cette année de se positionner sur un marché en pleine croissance : le big data. À Lyon, l'école d'informatique EPSI et l'école supérieure de commerce IDRAC offrent depuis la rentrée 2014 aux étudiants titulaires d'un bac +4 un MBA en Management stratégique de l'analyse de données marketing. De leur côté, à Grenoble, l'école de management EMSI et l'école d'ingénieurs ENSIMAG se sont associées autour d'un master spécialisé « Big data, management et valorisation responsable ». « Il existe une très forte attente des entreprises en data scientists, affirme François Trouillet, directeur de l'EMSI Grenoble. On estime à 4,4 millions le nombre de demandes de compétences dans ce domaine en

2015 dans le monde. Il n'y a pas un secteur qui est épargné par le phénomène du big data. Toutes les entreprises sont confrontées à une immense masse de données (texte, vidéos, images, commentaires sur les réseaux sociaux, etc) qui nécessite gestion et analyse. Notre formation est différente des autres, dans le sens où elle permet d'appréhender la réalité du big data par la double compétence technique et business, à l'image du data scientist qui est hybride. Il nécessite à la fois des compétences mathématiques, informatiques et statistiques mais aussi des capacités d'analyses de données, de création de valeurs, de business modèles. Nos deux écoles sont garantes de ces aspects scientifiques et business éthique ».

Le sport à l'international

Dans un tout autre domaine, l'IUT d'Annecy a lancé en septembre 2014 une licence professionnelle axée sur la commercialisation des produits sportifs, intitulée « International sales specialists in sports ». Comme son nom l'indique, cette enseignement est dispensé entièrement en anglais et forme des commerciaux destinés à travailler dans le monde du sport à l'international. « Nous avons co-construit le programme de cette formation avec l'association Outdoor Sport Vallée qui a →



TÉMOIGNAGE

Maëlle Allain

DIRECTRICE RELATIONS DONATEURS & PARTENAIRES,
À L'ECAM, ÉCOLE D'INGÉNIEUR DE LYON



La réforme de la taxe d'apprentissage va toucher durement notre école puisque le volume récolté va diminuer de moitié.

« École de statut associatif, l'ECAM ne perçoit qu'une faible subvention de l'État et doit assumer son autofinancement. Sa pérennité est donc largement tributaire du versement de la taxe d'apprentissage. En 2014, elle représentait 830 000 euros. 15 % du coût de formation d'un ingénieur est pris en charge par cette taxe. Elle nous permet également de concrétiser des projets pédagogiques. En 2014, 250 000 euros ont ainsi été affectés à la construction d'un amphithéâtre. La réforme de la taxe d'apprentissage modifie considérablement la répartition de la taxe. Notre école va être durement touchée puisque le volume récolté va diminuer de moitié. Nous allons donc jouer la prudence pour les projets 2015 et nous focaliser sur le maintien des frais de scolarité modérés pour les familles. »

EN CHIFFRES

→ 255 130
étudiants, soit
10 % du nombre
d'étudiants
en France
métropolitaine

→ 8 387
étudiants
en CPGE

→ 17 811
étudiants
ingénieurs

Source : Atlas régional
effectifs d'étudiants en
2012-2013, édition avril
2014.

FORMASUP

→ sondé les entreprises sportives pour connaître leurs besoins, explique Catherine Puthod, responsable de la formation. Le bassin annecien accueille énormément de sièges sociaux d'entreprises du monde de l'outdoor, comme Salomon, Adidas, Fusalp, Millet ou Patagonia. Plus de 250 entreprises de cette industrie sont présentes dans la région Rhône-Alpes».

Des managers opérationnels

Autre diplôme recherché par les sociétés internationales, le Bachelor in Business Administration a fait son apparition dans le programme de l'École de management de Lyon en septembre dernier. «L'objectif est de former des jeunes managers opérationnels dans les affaires internationales, qui ont les compétences techniques, qui savent travailler en mode projets et qui sont flexibles, car c'est ce que recherchent les entreprises», souligne Jean-Charles Clément, responsable du programme. Nous formons des baroudeurs, qui sont capables aussi bien de travailler dans le marketing en Amérique du Sud que sur un nouveau projet en Asie, ou en tant que contrôleur de gestion en Amérique du Nord. Ils possèdent des capacités d'adaptation importantes».

La tendance des MOOCS

Entre l'université Lyon1, l'EM Lyon, l'ENS Lyon, Lyon3, Grenoble Ecole de management ou l'INP Grenoble, on ne compte plus le nombre d'établissements d'enseignement supérieur rhônalpins qui surfent sur la vague des MOOCS (Massive online open course). Ces cours gratuits en ligne, ouverts à tous, attirent une population très disparate et internationale. Une enquête IFOP/le Figaro Etudiant auprès des étudiants et Lycéens a d'ailleurs révélé en 2014 que 50% d'entre eux ont déjà entendu parler de ces Moocs et que 88% pensent que c'est un bon moyen pour favoriser leur réussite. Si l'assiduité à un cours et la réussite aux épreuves sont généralement récompensées par un certificat, Lyon 1 envisage de délivrer un diplôme officiel. La révolution de l'enseignement ?

TÉMOIGNAGE

Véronique Jaillet

DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES,
SANOFI PASTEUR



“

Dans le cadre de notre politique de développement durable et notre responsabilité sociale, nous nous engageons à promouvoir la diversité.

“

«Il existe une très forte attente des entreprises en data scientists.

On estime à 4,4 millions le nombre de demandes de compétences dans ce domaine en 2015 dans le monde».

«Sanofi Pasteur recrute plus de 250 alternants par an dans tous les domaines d'activité (R&D, production, fonctions supports, opérations commerciales), de bac à bac +5 et plus. L'engagement de Sanofi Pasteur, dont l'activité est dédiée à la R&D et à la production de vaccins, est prioritairement orienté vers des écoles, universités ou instituts de recherche dont les programmes sont axés autour de nos domaines de spécialités et avec lesquels nous avons établi des liens de coopération. Dans le cadre de notre politique de développement durable et notre responsabilité sociale, nous nous engageons à promouvoir la diversité en soutenant des organismes spécialisés dans la formation des personnes handicapées, des établissements situés en zone sensible, ainsi qu'un tissu d'écoles locales.»

EN CHIFFRES

- 30 000 chercheurs → 60 CFA
- 43 000 jeunes formés dans les CFA en 2013 → 12 pôles de compétitivité
- 37 grandes écoles dont 21 écoles d'ingénieurs → 87,4% de taux de réussite au bac (2012)

Sources : Guide de l'apprentissage Rhône-Alpes édition 2014-2015. INSEE, juillet 2012. CCI. Région Rhône-Alpes. DEPP 2012.

IFIR

SUD-EST
Des formations d'excellence, de réputation nationale voire internationale, sont dispensées dans la région.

Des experts aux cursus internationaux



De Nice à Montpellier, la région Sud-Est comprend de nombreux pôles d'enseignements supérieurs qui la placent parmi les premières de France en nombre d'étudiants. De nouvelles formations sont venues renouveler l'offre à la rentrée 2014.

Avec onze millions de visiteurs dont la moitié d'étrangers, la Côte d'Azur est la deuxième destination touristique en France. Et pourtant, il existe très peu de formations dédiées à ce secteur dans la région PACA, en dehors des BTS. C'est pourquoi l'IEFT, École supérieure de tourisme, a ouvert en septembre dernier, en plus de Lyon et Paris, un troisième campus à Sophia Antipolis avec une vingtaine d'étudiants en bac +3. «*Il s'agit d'une formation ouverte en alternance, axée sur le e-tourisme qui a particulièrement le vent en poupe aujourd'hui*», précise le directeur Eric Anton. *Les étudiants travaillent sur la gestion des agences de voyage en ligne. Ils font du comparatif de voyages clés en main, de la gestion en ligne pour de grands groupes prestataires*». Les débouchés sont nombreux →

→ dans la région mais aussi en France et en télétravail. «Des opportunités existent dans de grandes agences en ligne, chez les croisiéristes de la Côte d'Azur ou dans le tourisme d'affaires ou industriel. Nous travaillons avec des syndicats professionnels qui nous font part de leurs besoins en compétences et adaptons nos formations en ce sens. Nous sommes ainsi quasi-assurés de pouvoir placer nos étudiants à la sortie de l'école». En 2015, l'IEFT élargira son offre aux Master 1 et Master 2, avec des spécialisations en phase avec les besoins locaux. La région compte par exemple de nombreux parcs régionaux et nationaux qui nécessitent des profils experts en écotourisme pour désenclaver certains sites, dans le haut-pays notamment.

Retour à la mine

À Alès, l'École des Mines forme dans son Centre d'études supérieures pour la sécurité et l'environnement miniers (CESSEM), des experts reconnus dans le domaine. Le programme a été modifié en 2014 et accrédité au niveau «Master spécialisé». Ce nouveau cursus intitulé «Exploitation et environnement miniers» forme en un an des ingénieurs spécialisés pour les besoins de l'industrie extractive. Une activité

qui renaît grâce aux besoins croissants en matières premières des pays émergents et à la sécurisation de l'approvisionnement en métaux stratégiques des pays développés.

«Une reprise des activités minières ne peut être envisagée sans prendre en compte le traitement des impacts environnementaux des exploitations, garant de son acceptation sociétale, souligne Hossein Ahmadzadeh, directeur du CESSEM. La formation des cadres miniers des pays producteurs et exportateurs de matières premières est donc devenue stratégique. Ce cursus de perfectionnement à finalité professionnelle accueille essentiellement des élèves internationaux et fait une large part aux travaux dirigés, aux exercices de mise en situation et aux visites techniques en France et à l'étranger. La moitié de ces enseignements sont dispensés par des professionnels du secteur de l'environnement minier et de l'industrie extractive».

Les diplômés trouveront des débouchés dans des bureaux d'études spécialisés en environnement dans le domaine des mines et carrières ou dans l'industrie extractive. Ils exerceront le plus souvent des métiers de responsables d'unité d'exploitation (REX) et de responsables/consultants dans des bureaux d'études

spécialisés. Les ministères des principaux producteurs et exportateurs des ressources minérales se sont déjà montrés intéressés par le recrutement des élèves issus de cette formation.

Le double cursus, la voie royale

L'IPAG de Nice mise elle aussi sur l'international et sur les doubles cursus. En collaboration avec le Politecnico de Turin, elle propose le double diplôme «Management en ingénierie», qui permet de maîtriser en cinq ans des compétences complémentaires en business et en management des opérations. «C'est un profil qui va s'arracher !», assure Hélène Guidicelli, directeur-adjoint des relations extérieures du groupe IPAG. Les étudiants sortent avec deux diplômes : un Master of Science de la meilleure école d'ingénieur d'Italie et un Master de management de l'IPAG. C'est la seule formation de ce genre proposée sur cinq ans en France. Cette double compétence permet de mieux appréhender un marché et d'être beaucoup plus performant à l'international. Par exemple, une personne pourra lancer un produit avec toute la technique du marketing, tout en connaissant parfaitement la partie industrielle. Un acheteur sera à même d'acheter à l'international des produits techniques. Il connaîtra le vocabulaire pour mieux négocier son achat. Ce profil est particulièrement recherché par les entreprises françaises et internationales. Nous prévoyons d'ailleurs de développer ce cursus avec l'Allemagne ou un pays anglo-saxon».

Pour aider ses diplômés à conquérir les marchés internationaux, l'IPAG Business School a également lancé les Track Pays, une option destinée à mieux appréhender la culture et la langue d'un pays. Après l'anglais, la Chine, le Brésil et la Russie, le Track Allemagne sera proposé aux étudiants dès la rentrée 2015. «Se familiariser avec l'esprit du pays, son économie, sa politique et y passer un an complet en université partenaire est un plus pour pouvoir ensuite y travailler, mieux comprendre la façon de penser des collaborateurs étrangers et mieux négocier», conclut Hélène Guidicelli.

TÉMOIGNAGE

Constance de Montmarin

DIRECTRICE DÉVELOPPEMENT RH CHEZ KONE



“

Le versement de la taxe d'apprentissage s'inscrit dans notre engagement auprès des écoles pour préparer les étudiants à intégrer le monde de l'entreprise.

“

«La double compétence permet de mieux appréhender un marché et d'être beaucoup plus performant à l'international».

«Nous versons notre taxe d'apprentissage, d'un montant de 400 000 euros, auprès de nos écoles partenaires pour l'accompagnement des jeunes, que ce soit dans les métiers techniques (Mention complémentaires ascensoristes), du commerce (écoles de commerce) ou d'ingénierie (écoles d'ingénieurs). Nous travaillons également avec des universités et des écoles qui disposent d'un projet handicap, sujet sur lequel nous sommes extrêmement sensibles. Le versement de la taxe d'apprentissage, au même titre que notre participation aux événements étudiants et l'accueil d'alternants et de stagiaires, s'inscrit dans notre engagement auprès des écoles pour préparer les étudiants à intégrer le monde de l'entreprise. Ces structures constituent pour nous une pépinière de futurs collaborateurs».



TÉMOIGNAGE

Hélène Dominguez

DIRECTRICE DE L'IUT D'AVIGNON

“

La contribution des entreprises nous aide à financer les consommables utiles aux travaux pratiques et à renouveler l'équipement informatique.

«Notre IUT comprend quatre départements : technique de commercialisation, génie biologique, packaging et statistique et informatique décisionnelle. La contribution des entreprises nous aide à financer les consommables utiles aux travaux pratiques, le matériel de laboratoire et à renouveler l'équipement informatique. Au cours de ces dernières années, la taxe d'apprentissage a permis par exemple d'acheter une appareil de chromatographie liquide à haute pression, des équipements audiovisuels, de nouveaux serveurs et réseaux, d'assurer la mise en sécurité des machines haute technologie et de financer des travaux pratiques sur sites spécifiques extérieurs à l'IUT. Les entreprises donatrices collaborent avec nous sur les projets tutorés, les stages et l'apprentissage».

EN CHIFFRES

- 254 809 étudiants
- 53 sites d'enseignement supérieur
- 34 700 apprentis en Languedoc-Roussillon et PACA

Sources : Atlas régional effectifs d'étudiants en 2012-2013, édition avril 2014, pour les deux régions Languedoc-Roussillon et Paca. RERS 2014.

EN CHIFFRES

- 8 240 étudiants en CPGE
- 93 CFA
- 7 920 étudiants ingénieurs
- 83,9% de taux de réussite au bac en Languedoc-Roussillon et PACA (2012)

Sources : Atlas régional effectifs d'étudiants en 2012-2013, édition avril 2014, pour les deux régions Languedoc-Roussillon et Paca. DEPP 2012.

SUD-OUEST

La formation est un outil de premier plan pour le développement du territoire.

Artisans et techniciens recherchés



© Getty Images/Stockphoto

Les spécialités du Sud-Ouest ne sont pas que dans l'assiette ! Aéronautique, optique, industrie et agroalimentaire représentent les filières d'excellence de la région. Les nouvelles formations répondent aux attentes des entreprises et du marché de l'emploi.

Le luxe ne connaît pas la crise. Pour preuve, les entreprises de la chaussure, de la sellerie et de la maroquinerie - dont Repetto, Hermès et Weston - rencontrent des difficultés de recrutement du fait du manque d'artisans qualifiés. Pour répondre à cette attente, les régions Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes se sont unies pour créer le Pôle d'excellence aquitain des métiers du cuir et du luxe. Ouvert en septembre 2014 à Thiviers en Dordogne, il forme des demandeurs d'emploi à ces métiers particulièrement prisés.

«La création de ce pôle correspond à une volonté de la région de structurer des pôles de formation d'excellence sur l'ensemble des filières jugées stratégiques, →

→ déclare Alain Rousset, président de la Région Aquitaine. *Nous avons investi 1,5 millions d'euros dans ce projet. Le résultat, c'est un espace de formation unique dans lequel 500m² d'équipements pédagogiques sont mis à la disposition des 103 entreprises potentiellement concernées en Aquitaine, en Limousin et en Poitou-Charentes. On estime à environ 330 personnes sur trois ans le besoin en formation avant recrutement, et à 270 personnes sur trois ans celui en formation des salariés. Notre objectif, dans un premier temps, est de former plus de cent personnes par an.*

Le panel de formations du Pôle cuir et luxe pourrait ensuite évoluer pour porter sur l'aménagement de cabines d'avions ou de bateaux, en mixant les compétences « cuir » aux compétences « bois » présentes depuis 2012 dans cet établissement de Thiviers. En 2011, la région Aquitaine avait déjà créé Aérocampus Aquitaine, dédié à la formation aux métiers de la maintenance aéronautique, et en 2013 un pôle d'excellence consacré aux métiers du bois. Objectif de ces formations enseignées au lycée Haroun-Tazieff de Saint-Paul-lès-Dax dans les Landes : promouvoir et développer les emplois de la filière

bois, former des personnels qualifiés et initier les élèves aux techniques du futur, liées notamment à l'éco-conception, au BIM (Building Information Modeling) et à la réalité augmentée.

Pénurie de cadres intermédiaires

À Bordeaux, l'École nationale supérieure des Arts et Métiers (ENSAM) s'intéresse aux filières technologiques qui font face elles aussi à une pénurie de main d'œuvre. C'est pourquoi elle a ouvert en septembre dernier une formation accessible dès le bac. Le Bachelor de technologie s'adresse aux bacheliers STID2, pour qui l'entrée en BTS, en prépa ou à l'université n'est pas toujours assurée. « La voie technologique n'est pas valorisée et souvent choisie par défaut, déplore Laurent Carraro, directeur général d'Arts et Métiers. Notre école veut participer à la reconstruction de cette filière en France et proposer une formation supérieure complète, du bac à bac +5. Les jeunes peuvent s'arrêter au bout de trois avec le diplôme de Bachelor de technologie pour être assistants ingénieurs ou cadres de maîtrise ou poursuivre leurs études pour devenir ingénieurs ou doctorants



TÉMOIGNAGE

Hervé Blanchard

DRH DU GROUPE LATÉCOÈRE



Latécoère s'engage sur l'alternance. En 2013, les effectifs de la branche Aérostructure comprenaient 5,5% d'apprentis, un taux en hausse par rapport aux années précédentes.

« Dans nos activités Aérostructure, notre politique est de reverser une partie de la taxe directement aux CFA avec lesquels nous signons un contrat d'apprentissage. Nous accueillons autant de jeunes apprentis compagnons que des techniciens de niveau bac +2 ou des ingénieurs. Latécoère s'engage sur l'alternance. En 2013, les effectifs de la branche Aérostructure comprenaient 5,5% d'apprentis, un taux en légère hausse par rapport aux années précédentes. La partie barème est affectée de façon homogène à une liste d'établissements classés par catégorie, A, B ou C, selon le niveau d'études. Cela comprend aussi bien des écoles locales que nationales. Nous menons également des actions avec l'École régionale de la deuxième chance et La Cadène - Les Apprentis d'Auteuil ».

EN CHIFFRES

→ 233 494 étudiants

→ 148 063 étudiants en universités

→ 37 500 apprentis en 2013

Sources : Atlas régional effectifs d'étudiants en 2012-2013, édition avril 2014, pour les deux régions Aquitaine et Midi-Pyrénées.

dans l'industrie ». Un statut de cadre intermédiaire particulièrement recherché par les entreprises. « Les constructeurs aéronautiques sont obligés d'utiliser des ingénieurs pour piloter une ligne de production. Cela leur coûte plus cher et les ingénieurs se sentent sous-employés. Il y a donc un vrai besoin en cadres intermédiaires dans l'industrie ». L'ENSAM réfléchit maintenant à exporter ce cursus en Malaisie et au Mexique, à la demande des industriels français installés sur place et qui manquent de main d'œuvre locale qualifiée.

La domotique, secteur en progression

Avec des diplômes de plus en plus élevés et pointus, les artisans aussi s'organisent pour accompagner les mutations de leur secteur. Dans le Tarn, la Chambre de métiers et de l'artisanat propose depuis la rentrée 2013 un BTS Fluides Énergies Domotique, pour concevoir des solutions techniques destinées à la « maison intelligente ». « La domotique est un secteur en constante progression, analyse Valérie Gallerand, conseillère en formations à l'Université régionale des métiers et de l'artisanat du Tarn. Utilisée au début par une clientèle d'entreprise, elle touche désormais les particuliers pour programmer à distance le chauffage, l'éclairage, l'alarme, les vidéos de surveillance, mais aussi pour maintenir les personnes âgées à domicile. C'est donc une filière d'avenir qui manque encore de formations. Il existe à peine une dizaine de BTS Domotique en France, dont seulement deux en région Midi-Pyrénées ». Ce BTS dit « option C »

forme des spécialistes en organisation des systèmes automatisés du cadre de vie, pour les logements individuels, et des spécialistes bâtiments tertiaires intelligents. « Ce qui fait la différence de notre BTS, c'est le cursus en alternance, un type de formation privilégié par les étudiants et les entreprises. Nos apprentis viennent de toute la région ». Preuve que l'artisanat a encore de belles cartes à jouer dans l'économie de demain.



« La filière technologique n'est pas valorisée et souvent choisie par défaut. (...) Pourtant, il y a un vrai besoin en cadres intermédiaires dans l'industrie », affirme Laurent Carraro, directeur général d'Arts et Métiers.

TÉMOIGNAGE

Anne Molinié

RESPONSABLE RELATIONS ENTREPRISES À L'ENSAT, TOULOUSE



Les contributions des entreprises nous permettent de renouveler les équipements, d'améliorer les dispositifs pédagogiques, de développer des projets de formations.

« La taxe d'apprentissage représente 37% de notre budget de formation. Nos entreprises partenaires sont très diversifiées : ce sont aussi bien des PME-TPE que des grands groupes. Leurs contributions nous permettent de renouveler les équipements, d'améliorer les dispositifs pédagogiques, de développer des projets de formations. Nous mettons par exemple en place un learning center, une nouvelle conception de bibliothèque qui favorise la pédagogie active et l'autonomie des étudiants avec un mode de travail en gestion de projets. Nous avons également ouvert l'année dernière le diplôme national d'œnologue en alternance. En 2015, nous allons poursuivre le déploiement de formations par apprentissage et la mise en place du statut d'étudiant entrepreneur ».

EN CHIFFRES

→ 6 902 étudiants en CPGE

→ 13 993 étudiants ingénieurs

→ 130 CFA en 2013

→ 86,8% en Aquitaine et 86,9% en Midi-Pyrénées (2012)

Sources : Atlas régional effectifs d'étudiants en 2012-2013, édition avril 2014, pour les deux régions Aquitaine et Midi-Pyrénées. DEPP 2012.



GRAND OUEST

Toujours à la pointe de l'innovation, la région adapte ses formations aux enjeux de demain.

Cap sur les métiers d'avenir



Véritable puissance agricole et maritime, la région Grand Ouest a naturellement développé ces filières ancrées dans le paysage économique tout en se positionnant parmi les territoires français les plus actifs en matière d'innovation.

Croiser les savoir-faire, les cursus et les cultures pour mieux répondre aux attentes des entreprises. C'est tout l'enjeu des formations d'aujourd'hui qui doivent s'adapter aux évolutions de la société et anticiper les nouveaux besoins. À Polytech Nantes, le nouveau D.U. Dessin ouvert à la rentrée 2014 fait rencontrer deux corps de métier, le designer et l'ingénieur, dans une dynamique de complémentarité et de transdisciplinarité. « C'est une formation consacrée aux objets connectés (téléphones, montres, vêtements, capteurs), explique Patrick Le Callet, coresponsable de la formation. Ils sont imaginés par des designers et conçus par des ingénieurs informaticiens ou électroniciens, deux professions qui devront collaborer dans l'entreprise mais qui n'ont pas développé une culture commune de travail. Dans ce cursus, ils travaillent en binômes. Ainsi, les jeunes diplômés arriveront sur le marché de l'emploi en ayant déjà vécu cette expérience croisée. Cette formation fait écho à un réel besoin des entreprises, notamment celles des villes labellisées French Tech ou de la plateforme Design'In Pays de la Loire dédiée à l'innovation par le design. »

→ **Des ingénieurs es systèmes embarqués à Caen**

À Caen aussi, l'école d'ingénieur ESIX se positionne sur les métiers d'avenir avec la nouvelle spécialité «*Ingénieur en mécatronique et système nomade*». Elle forme en trois ans des ingénieurs capables de faire de la recherche-développement-exploitation de systèmes embarqués pour les voitures, l'aéronautique ou les téléphones mobiles. «*Ce secteur se développe de plus en plus et les besoins en la matière sont importants*», affirme David Houivet, directeur de l'école. *Dans la région, les équipementiers automobiles tels que Valéo, Bosch ou Faurécia sont intéressés par ce type de compétences, tout comme les entreprises du Pôle de compétitivité automobile Mov'éo ou du Pôle d'excellence Normandie AeroEspace qui soutiennent la formation*».



« Le métier de concepteur-développeur devrait se développer considérablement dans les prochaines années », note Alexia Lavelle, responsable formations à l'Institut d'informatique appliquée.

et pépinière d'une trentaine de start-ups. C'est pour contribuer à ce projet ambitieux que la société californienne Eon Reality, leader mondial de la réalité virtuelle et augmentée, a décidé d'installer sa filiale française à Laval. Et pour trouver les compétences qu'elle

recherche, elle s'est alliée à l'Institut d'informatique appliquée (IIA) pour créer une formation «*Concepteur-développeur en réalité virtuelle et augmentée*». «*C'est un domaine encore peu enseigné, si ce n'est sur un niveau plus élevé, à bac+5*», indique Alexia Lavelle, responsable formations à l'IIA. *Or, Eon Reality recherche plutôt des techniciens supérieurs, à bac+2 ou +3. C'est pourquoi nous*

avons ouvert ce cursus, qui comprend 18 étudiants cette année, dont une bonne partie sera recrutée par Eon à la sortie. Nous devrions en admettre le double à la rentrée 2015». Une formation en un an dispensée en majorité en anglais pour permettre aux étudiants de travailler par la suite à l'international. «*Le métier de concepteur-développeur en réalité virtuelle est un métier d'avenir, qui sera amené à se développer considérablement dans les prochaines années*», assure Alexia Lavelle.

Laval, championne de la réalité virtuelle

Capitale européenne de la réalité virtuelle, Laval devrait accueillir à l'automne 2015 la Cité de la réalité virtuelle, un équipement unique en Europe qui sera à la fois show-room, lieu de conférences et d'expérimentations



TÉMOIGNAGE

Erwann Créac'h

DIRECTEUR D'A L'AISE BREIZH



L'apprentissage fait partie de notre méthode de recrutement. Plus de la moitié de nos responsables de magasins et de nos vendeurs sont d'anciens apprentis.

«*Nous reversons l'ensemble de notre taxe d'apprentissage aux écoles dans lesquelles nous trouvons des apprentis. Ce sont des centres de formations et écoles de ventes situés à Quimper, Brest et Saint-Malo. L'apprentissage fait partie de notre méthode de recrutement. Plus de la moitié de nos responsables de magasins et de nos vendeurs sont d'anciens apprentis. Nous les prenons pour une période d'un à trois ans, ce qui nous laisse le temps de bien les former à notre technique de vente et à notre manière de gérer les magasins, mais aussi de mieux les connaître et de voir s'ils peuvent convenir à un poste. Nous plaçons un apprenti par magasin et dès qu'une nouvelle boutique ouvre, si la personne est opérationnelle, elle devient responsable de magasin*».

EN CHIFFRES

- **271 000** étudiants
- Environ **160 000** étudiants en université
- **17 804** étudiants ingénieurs
- **9 096** étudiants en CPGE
- **57 617** apprentis
- **131** CFA

Sources : Atlas régional effectifs d'étudiants en 2012-2013, édition avril 2014. Régions Bretagne, Pays de Loire et Basse-Normandie.

ESITPA



© OTCLILLE LAURENT GUESQUIERE

NORD
↑
La région attire 7% des étudiants français grâce à un large panel de formations.

Le numérique, un secteur qui recrute

Textile, métallurgie, automobile, agroalimentaire et ferroviaire figurent parmi les pôles d'excellence de la région, qui s'ouvre également aux métiers de demain.

PAR ROZENN GOURVENNEC

Si les jeunes de toute la France et des pays limitrophes viennent étudier dans le Nord-Pas-de-Calais, ce n'est pas que pour le légendaire accueil des Ch'tis. L'offre de formation y est particulièrement large et son économie très dynamique, grâce à de nombreuses implantations et créations d'entreprises.

Parmi les nouveaux cursus de la rentrée 2014, on note l'arrivée de WIS (Web International School), une école qui forme aux métiers du web. « *Le besoin des entreprises dans ce domaine est énorme*, souligne Laurent Espine, directeur national du réseau WIS. *Or, il existait jusqu'alors peu d'écoles en province, la plupart étant essentiellement situées en région parisienne. Avec le label French Tech, beaucoup de villes en régions ont développé de nouveaux secteurs économiques dans le domaine du web. Nous avons donc décidé d'ouvrir cinq écoles WIS en septembre*

2014 à Lille, Amiens, Lyon, Nantes et Bordeaux. Une prochaine ouverture est prévue en 2015 à Montpellier ».

Le web, un tremplin pour l'international

Créée par l'association de quatre écoles (l'EPSI, l'IDRAC, l'IFAG et SUP DE COM), WIS regroupe des champs d'expertise complémentaires : développement web, e-commerce, start-up et communication. Elle est accessible post-bac mais aussi en alternance dès la deuxième année ou avec un bac+2 après une remise à niveau. « *Les débouchés sont nombreux et variés : community manager, responsable marketing digital, chef de projet e-commerce, business developer... Ce sont des métiers d'avenir qui intéressent les TPE-PME, bien installées sur leur territoire économique et qui cherchent à se développer à l'international. Celles qui ont opéré ce choix ont vu leur chiffre d'affaires bondir de plus de 20% en un an.*



TÉMOIGNAGE

Benoit Pacceu

RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT RH KILOUTOU

“

En prenant des jeunes en contrat d'alternance, notre objectif est de faire de nos alternants d'aujourd'hui nos CDI de demain.

« Nous reversons notre taxe d'apprentissage à des écoles de commerce et à des filières techniques, comme les BTS électro-techniques, BTS électromécaniques, bac pro maintenance industrielle. Ce sont des structures qui vont du bac pro au bac +5. Nous définissons le montant des enveloppes en fonction des niveaux de formation. Nos recrutements en alternance et en CDI se font essentiellement sur des métiers de conseiller technico-commercial en agence ou de technicien de maintenance. Nous prenons une centaine de jeunes en contrat d'alternance, notre objectif étant de faire de nos alternants d'aujourd'hui nos CDI de demain. Nous avons également développé avec un institut spécialisé une école qualifiante dans le but de former nos techniciens de maintenance ».

EN CHIFFRES

- 163 561 étudiants
- 9780 étudiants en CPGE
- 9780 étudiants en écoles d'ingénieur
- 26 sites d'enseignement supérieur
- 83,5% Taux de réussite au bac (2012)

Sources : Atlas régional effectifs d'étudiants en 2012-2013, édition avril 2014. DEPP 2012.



Bilinguisme et transfrontalité sont les principaux atouts de la région.



L'apprentissage dépasse les frontières

La région exploite sa dimension transfrontalière en développant la coopération avec l'Allemagne. Elle déploie également une usine-école dans le domaine de la santé attendue pour 2016.

PAR ROZENN GOURVENNEC

Avec 47 diplômes franco-allemands dans tous les domaines de formation, l'Université de Lorraine s'est donnée pour objectifs de répondre aux besoins du milieu économique lorrain et allemand et d'offrir à ses étudiants des perspectives de carrière à l'international intéressantes. L'Alsace mise elle aussi sur la coopération franco-allemande en permettant aux apprentis de réaliser une partie de leur formation de l'autre côté de la frontière. 30 000 élèves sont engagés dans un cursus bilingue, de la maternelle à la terminale, nombre que la région Alsace souhaiterait doubler d'ici quelques années.

Un centre unique en Europe

Autre projet d'envergure pour la région : la création d'une usine-école dans le domaine de la santé, qui ouvrira ses portes en 2016 sur le campus d'Illkirch à Strasbourg. Pensée par et pour les industriels, EASE offrira un large éven-

tail de formations, prioritairement en alternance, de l'agent de nettoyage au pharmacien industriel, avec une capacité d'accueil de plus de 4 000 apprenants par an. « Ce nouveau centre facilitera la formation de main-d'œuvre qualifiée à de nombreux industriels qui trouveront en Alsace, souvent à proximité de leurs sites de production, toute une infrastructure de formation au plus près du réel, souligne Jean-Yves Bonnefoy, président du Pôle de compétitivité Alsace BioValley, qui porte le projet avec l'Université de Strasbourg. C'est un vrai gage de compétitivité, notamment pour l'industrie pharmaceutique fortement représentée dans notre région. EASE constitue en ce sens une formidable opportunité pour l'Alsace d'accompagner la mutation industrielle de son territoire en soutenant le développement de ses entreprises et en permettant à de nouvelles entreprises de s'implanter dans les meilleures conditions ».



TÉMOIGNAGE

Valérie Trivi

DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES CHEZ WELEDA



L'apprentissage est un investissement gagnant-gagnant. L'objectif pour nous est d'embaucher le collaborateur en CDI.

« Nous rencontrons des difficultés de recrutement dans les fonctions communication, marketing et chef de produit en raison de la localisation de notre siège social à 1 km de la Suisse où les salaires sont plus attractifs et à 3 km de l'Allemagne. De plus, les candidats préfèrent souvent travailler à Paris ou Lyon qu'en Alsace. Nous avons donc misé sur l'accueil d'apprentis à différents niveaux de qualification (CAP/BEP/Bac +2/Master) afin de nous assurer de leur parfaite intégration à la culture de l'entreprise et à nos méthodes de travail. L'objectif est d'intégrer rapidement le collaborateur et de l'embaucher en CDI. Nous travaillons en majorité avec le CFA universitaire d'Alsace qui répond tout à fait à nos besoins. C'est un investissement gagnant-gagnant ».

EN CHIFFRES

- 145 625 étudiants
- 31 696 apprentis
- 51 sites d'enseignement supérieur
- 87 CFA en Alsace-Lorraine
- 82,9% en Lorraine, 87,9% en Alsace
Taux de réussite au bac (2012)

Sources : Atlas régional effectifs d'étudiants en 2012-2013, édition avril 2014 pour les régions Alsace et Lorraine

Sélection

Nos partenaires se présentent et vous font découvrir leurs rôles et leurs projets pour développer l'apprentissage

