SOREEL PARTENAIRE DU CHOLET BASKET ENTREPRISE

Apprentissage

Élise Lambert et la Soreel misent sur l'alternance

L'équipementier choletais emploie une dizaine de jeunes en formation par alternance.

PAGE 6

Le Courrier de l'Ouest –Mardi 26 janvier 2016

soreel
Génie électrique & automatisme

La Soreel mise sur l'alternance

Dédié au génie électrique, l'équipementier choletais emploie chaque année une dizaine de jeunes engagés dans une formation par alternance. Un investissement qui n'a pas fini de porter ses fruits.

Fabienne SUPIOT
fabienne.supiot@courrier-ouest.com

Cholet, le Cormier, 25 septembre 2015. *200 salariés travaillent pour la Soreel sur le site du Cormier. Archives CO - Etienne Lizambard. En médaillon : Elise Lambert.*

« L'alternance, on a tous à y gagner. » Directrice des ressources humaines (DRH) à la Soreel, Elise Lambert n'y va pas par quatre chemins quand il s'agit d'évoquer la politique de son entreprise en la matière.

Chaque année, sur son site du Cormier, la société dédiée au génie électrique accueille une dizaine de jeunes dans ce cadre. Des élèves de Bac Pro, des BTS ou des ingénieurs appelés à faire leurs premières armes à ses côtés pendant deux ans au moins. « *Partis sur une formation initiale, certains décident de pousser plus loin leurs études et passent plus de cinq ans avec nous !* » précise la DRH.

Tout candidat est ainsi soumis à un entretien d'embauche, comme le serait n'importe quel postulant à un CDI. Lettres de motivation, rencontres… Il faut tester sa motivation.

« Une vision globale de la chaîne de production »

Coaché par un salarié désigné comme « tuteur », la jeune recrue va avoir l'occasion d'explorer les différentes facettes de l'entreprise. « *L'idée est qu'ils acquièrent une vision globale de la chaîne de production et qu'ils puissent définir, à la fin de leur cursus, l'activité qui leur correspond le mieux* » résume Elise Lambert. Principalement postés en production ou au sein des bureaux d'études, les alternants vont gagner en autonomie au fil de leur parcours. Mais ils ne sont pas assurés d'être embauchés à la fin de leur formation.

« *Nous ne sommes pas les seuls à avoir besoin de jeunes talents, de personnels formés qui connaissent le milieu de l'entreprise et savent ce que c'est de devoir travailler en équipe, ou de suivre un projet de A à Z* » commente Elise Lambert. Avec sa politique de formation, la Soreel crée un vivier dans lequel elle peut aller puiser quand vient le moment de remplacer un de ses 200 salariés choletais. « *Il faut savoir anticiper les départs à la retraite et se donner les moyens de les remplacer rapidement.* »

Ce n'est pas le seul intérêt de l'apprentissage pour l'entreprise : « *Ça fait toujours du bien d'avoir du sang neuf. Les jeunes apportent de nouvelles idées, et des notions théoriques toutes fraîches dans l'entreprise. Les accueillir, c'est aussi se donner la possibilité de s'adapter en douceur aux façons de faire des jeunes salariés.* »

Les alternants sortent également gagnant de l'expérience. Ils repartent de la Soreel avec une belle expérience de terrain, qui leur a permis de mieux cerner leurs attentes. Au passage, ils se sont assurés la possibilité de trouver du travail plus facilement à la fin de leurs études.

Le retour en grâce de l'apprentissage

Après des années de vaches maigres, les aides à l'apprentissage sont à nouveau à l'ordre du jour. Depuis 2015, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent toucher une prime de 5 500 €. Il faut y ajouter les 1 000 € que l'État verse à toutes les entreprises de moins de 250 salariés recrutant un apprenti. Pour toutes, l'exonération des charges sociales et les crédits d'impôts restent valables. Un train de mesure qui devrait être encore conforté si l'on en croit les annonces faites par le nouveau président du Conseil régional et le chef de l'Etat. L'un comme l'autre voient en ces formations une solution au chômage des jeunes.

Parviendront-ils à convaincre de nouveaux employeurs à se lancer sur cette voie ? Prendre sous son aile un « alternant » ne relève pas seulement d'une question financière. Cela demande aussi conviction et disponibilité. À la Soreel, chaque jeune recrue est ainsi accompagnée par un salarié « tuteur », chargé de son intégration et des relations avec l'école qui le forme. Un luxe que ne peuvent pas se payer tous les patrons.

Le Courrier de l'Ouest –Mardi 26 janvier 2016