



LE TOP 50 DU BTS TOURISME EN 2019

SOMMAIRE

P.18 LE TOP 50 DU BTS TOURISME EN 2019 (TABLEAU)

P.22 L'ALTERNANCE SÉDUIT D'AVANTAGE LES GRANDES ENTREPRISES

P.25 L'ALTERNANCE : FICHE PRATIQUE POUR LES EMPLOYEURS

P.26 LES ENTREPRISES S'ENGAGENT DANS LA CRÉATION DE FORMATIONS EN ALTERNANCE



Pour la huitième année consécutive, L'Écho touristique publie les résultats à l'examen du BTS Tourisme.

Dossier réalisé par Fabrice Bugnot

Le BTS Tourisme, préparant notamment aux métiers du tourisme dans la distribution, la production et le réceptif, est prisé. Mais c'est davantage l'accès à la formation qui fait office de sélection que l'examen. En 2019, les 154 établissements préparant au BTS Tourisme recensés dans cette étude menée avec la Fédération française des techniciens et scientifiques du tourisme (FFTST) affichent un taux de réussite moyen de 92 % (entre 90 % et 92 % depuis 2015) pour environ 4 150 candidats. Une quarantaine d'établissements atteignent 100 % de réussite et une quinzaine moins de 80 % - des taux élevés comparés à la moyenne dans l'en-

semble des BTS Services (75 %). Dans le détail, les résultats diffèrent entre les établissements publics (91 %), privés sous contrat (96 %), privés hors-contrat (87 %) et les centres de formation d'apprentis, les CFA (93 %).

DISPARITÉS DE NIVEAUX

Ces résultats sont liés à différents facteurs et ne suffisent pas, seuls, à juger de la qualité d'un établissement. D'abord car ces données concernent le nombre de candidats présentés à l'examen et admis. Or des établissements, notamment privés, ne présentent qu'une partie de ceux entrés en pre-

→ Suite p.20

LE TOP 50

DU BTS TOURISME EN 2019

Rang	Établissement	Taux de réussite sur 3 ans	Taux de réussite 2019	Nombre d'inscrits en 2019	Ville	Région	Statut
1	Aftec Caen	100 %	100 %	12	Caen	Normandie	Privé hors-contrat
	EFHT	100 %	100 %	12	PérOLS	Occitanie	Privé sous-contrat
	Établissement École Tourangelle	100 %	100 %	7	Tours	Centre-Val de Loire	Privé hors-contrat
	Infa Pau - CFA	100 %	100 %	8	Tarbes	Nouvelle-Aquitaine	Privé (CFA)
	ISM La Providence	100 %	100 %	27	Saint-Malo	Bretagne	Privé sous-contrat
	Lycée Pardailhan	100 %	100 %	20	Auch	Occitanie	Public
	Sud Formation CCI	100 %	100 %	11	Perpignan	Occitanie	Privé sous-contrat
2	CFA Stephenson	99,1%	100 %	42	Paris	Île-de-France	Privé (CFA)
3	Lycée Gaston Berger	98,8%	100 %	59	Lille	Hauts-de-France	Public
4	Lycée Sainte-Croix / Sainte-Euverte	98,6%	100 %	22	Orléans	Centre-Val de Loire	Privé sous-contrat
5	Enacom	98,5%	100 %	33	Nantes	Pays de la Loire	Privé
6	LTP Jeanne d'Arc	98,1%	100 %	35	Rennes	Bretagne	Privé sous-contrat
7	Lycée Sainte-Marie-du-Port	97,9%	100 %	32	Les Sables-d'Olonne	Pays de la Loire	Privé sous contrat
	Lycée Jeanne d'Arc / Saint-Ivy	97,9%	97,0%	33	Pontivy	Bretagne	Privé sous-contrat
8	LTP Sacré-Cœur	97,8%	100,0%	32	Nantes	Pays de la Loire	Privé sous-contrat
	Lycée Estran Fénelon	97,8%	96,6%	29	Brest	Bretagne	Privé sous-contrat
	Lycée Charles Nodier	97,8%	96,4%	28	Dole Cedex	Grand Est	Public
9	Cap Vers Formations	97,7%	100,0%	16	Nantes	Pays de la Loire	Privé hors-contrat
10	Lycée Ozanam	97,6%	100,0%	24	Macon	Bourgogne-Franche-Comté	Privé sous contrat
11	Lycée Saint-Joseph Bossuet	97,5%	100 %	28	Lannion	Bretagne	Privé sous-contrat
	Institut Sainte-Marie de Chavagnes	97,5%	98,1%	54	Cannes	Paca	Privé sous-contrat
12	Lycée Bahuet	97,4%	97,6%	42	Brive-la-Gaillarde	Nouvelle-Aquitaine	Privé sous contrat
	Lycée Laennec	97,4%	96,4%	28	Pont-l'Abbé	Bretagne	Public

ENQUÊTE *formation*

Rang	Établissement	Taux de réussite sur 3 ans	Taux de réussite 2019	Nombre d'inscrits en 2019	Ville	Région	Statut
	Lycée Colbert	97,4%	95,8%	48	Lyon	Auvergne-Rhône-Alpes	Public
13	Institut Limayrac	97,3%	100%	51	Toulouse	Occitanie	Privé sous-contrat
	Lycée Tezenas du Montcel	97,3%	95,7%	47	Saint-Étienne	Auvergne-Rhône-Alpes	Privé sous contrat
	Lycée Charles Péguy	97,3%	94,90%	39	Marseille	Paca	Privé sous-contrat
14	LTHT du Val de Loire	97,1%	100%	42	Blois	Centre-Val de Loire	Public
	MFR École Agricole	97,1%	91,7%	24	Saint-Laurent-de-Chamousset	Auvergne-Rhône-Alpes	Privé sous contrat
15	Orléans Métropole - CFA	96,6%	100%	7	Orléans	Centre-Val de Loire	Privé (CFA)
	IFC Provence	96,4%	100%	14	Avignon	Paca	Privé hors-contrat
16	Cipen - Cfaim	96,3%	100%	8	Arles	Paca	Privé hors-contrat
	Lycée International de Ferney	96,3%	94,7%	38	Ferney-Voltaire	Auvergne-Rhône-Alpes	Public
	Lycée Notre-Dame de Peltre	96,0%	95,6%	45	Peltre	Grand Est	Privé sous-contrat
17	Lycée Toulouse-Lautrec	95,8%	100%	15	Albi	Occitanie	Public
	Institut Supérieur La Cadenelle	95,8%	97,4%	39	Marseille	Paca	Privé sous-contrat
18	Lycée Bellevue	95,7%	100%	24	Saintes	Nouvelle-Aquitaine	Public
	Lycée Sainte-Bénigne	95,7%	100%	41	Dijon	Bourgogne-Franche-Comté	Privé sous-contrat
19	Lycée Privé Avesnières	95,6%	100%	32	Laval	Pays de la Loire	Privé sous contrat
	IMS	95,6%	96,6%	29	Nantes	Pays de la Loire	Privé sous contrat
	Lycée Sainte-Famille	95,6%	96,6%	29	Amiens	Hauts-de-France	Privé sous-contrat
20	Lycée Vincent d'Indy	95,3%	100%	22	Privas	Auvergne-Rhône-Alpes	Public
21	Lycée Georges Frèche	95,2%	94,7%	19	Montpellier	Occitanie	Public
	LTHT de Gascogne	95,2%	88,30%	60	Talence	Nouvelle-Aquitaine	Public
22	Greta - Lycée Hôtelier de Talence	95,1%	88,9%	18	Talence	Nouvelle-Aquitaine	Public
23	Lycée Cordouan	94,9%	97,1%	34	Royan	Nouvelle-Aquitaine	Public
24	Lycée Jeanne d'Arc	94,8%	95,5%	22	Aulnoye-Aymeries	Hauts-de-France	Privé sous-contrat
25	LEGTP Institut Supérieur Clorivière	94,7%	93,2%	73	Paris	Île-de-France	Privé sous contrat
26	Lycée Christian Bourquin	94,6%	96,1%	51	Argelès	Occitanie	Public
	Lycée Sophie Berthelot	94,6%	92,0%	25	Calais	Hauts-de-France	Public

mière année. Ensuite, car il existe de grandes disparités de niveau à l'entrée selon les territoires ou types d'établissements. « Les formations du public, contrairement à celles du privé, ne peuvent pas se permettre de sélectionner leurs candidats sur des critères trop exigeants, sauf quand leur bassin de recrutement est très important. Les petites formations comme la nôtre, au bassin de recrutement réduit, sont amenées à accepter des étudiants refusés ailleurs. De plus, le rectorat nous oblige à respecter des quotas afin d'équilibrer le recrutement entre les Bacs généraux (11 places), techniques (11) et professionnels (12). Nous sommes ainsi amenés à recruter en priorité des Bacs professionnels souvent d'un niveau très faible alors même que nous refusons de bons profils d'étudiants de la filière générale », note William Bracconi, enseignant au lycée Giocante de Casabianca, à Bastia.

De plus, l'importance du contrôle continu - la moitié des points - dans la note globale fausse la donne, certains établissements étant plus souples que d'autres. Pour choisir un établissement, il faut donc se renseigner auprès des anciens élèves, des entreprises, mais aussi aller rencontrer l'équipe pédagogique, visiter les locaux... L'insertion professionnelle et l'implication des enseignants sont les meilleurs marqueurs de la qualité d'une formation. Mais il faut également tenir compte du nombre de places disponibles dans les établissements et de leurs critères de choix.

QUELLE SÉLECTION À L'ENTRÉE ?

Les BTS font partie des formations dites « sélectives ». Le nouveau système d'inscription et d'attribution des places, Parcoursup (voir encadré), donne quelques éléments d'information sur ce processus de sélection et sur les chances d'entrer dans un BTS, sachant que les quotas de bacheliers professionnels, technologiques ou disposant d'une bourse, varient selon les terri-



PARCOURSUP : BEAUCOUP DE VŒUX, MAIS PEU D'ADMIS

142 établissements préparent au BTS Tourisme d'après Parcoursup (qui n'intègre pas les données de la plupart des établissements hors-contrat ni des CFA). Le taux d'accès, très variable, est inférieur à 35 % dans un tiers d'entre eux. 70 000 vœux ont été émis en 2019 pour le BTS Tourisme, 40 000 dossiers ont été classés, 15 000 ont reçu une proposition d'admission et 4 108 ont été admis dont 29,4 % de bacheliers généraux, 24,2 % de bacheliers technologiques, 18,7 % de bacheliers professionnels et 28,3 % de personnes ayant déjà le Bac depuis plus d'un an. Mais la concurrence est plus sévère dans certaines académies. Le nombre de places disponibles par rapport au nombre de dossiers classés par les établissements est inférieur à 8 % dans les académies de Bordeaux, Rouen, Paris, Créteil et Versailles mais de plus de 17 % pour Clermont-Ferrand, Orléans-Tours et Aix-en-Provence.

toires. En 2019, par exemple, le Lycée régional hôtelier de Marseille a reçu 1 606 vœux pour le BTS Tourisme, 149 ont eu une proposition d'admission. S'opère ensuite une seconde sélection parmi ceux ayant accepté la proposition. Au final, 35 étudiants ont été admis. La sélection dans les établissements (sauf pour le privé hors-contrat) se fait d'abord suivant les éléments renseignés sur Parcoursup : notes, projet de formation et lettre de motivation, « fiche avenir » rédigé par le conseil de classe et activités ou centres d'intérêt. Les « critères d'examen des vœux » énoncés par chaque établissement comprennent des « attendus nationaux » comme les capacités d'organisation et d'autonomie, les compétences relationnelles ou le niveau de culture générale en particulier en histoire et géographie. S'y ajoutent souvent des attendus locaux déterminés par chaque établissement, comme le niveau en langues, la motivation, le « sens du commerce », la « courtoisie »... Dans certains établissements, un examen oral valide le processus : la présentation et la motivation sont généralement décisives. ■

ESCAET

Bientôt une formation en post-Bac ?

À terme, l'Escaet souhaite se lancer dans les formations post-Bac. Sollicitée par les professionnels du secteur, l'école envisage de lancer sa première promo en 2021. Pour l'heure, l'école supérieure de commerce aixoise, spécialisée dans les métiers du tourisme, propose des cursus Bac+3 à Bac+5, niveaux Bachelor et MBA.

MÉTHODOLOGIE

Ces données ont été recueillies avec l'aide de la FFTST auprès de 154 établissements qui nous ont répondu et ont été croisées avec celles des académies lorsqu'elles étaient disponibles. Le taux de réussite 2019 a été calculé par rapport aux nombres d'élèves présents et admis. Et le taux de réussite sur trois ans par rapport au nombre d'élèves présents et admis sur le total de 2017, 2018 et 2019 lorsque les données sur ces trois ans étaient disponibles. Les résultats sur l'ensemble des BTS n'intègrent pas ceux qui ont passé l'examen en candidat libre ou par l'enseignement à distance.

L'ALTERNANCE SÉDUIT DAVANTAGE LES GRANDES ENTREPRISES

Les petites structures restent peu demandeuses de ce type de contrats, notamment pour des raisons de disponibilités, de moyens ou de connaissance des dispositifs d'apprentissage ou de professionnalisation.

Dans le tourisme, la question de l'adéquation des formations, et notamment du BTS Tourisme aux besoins des entreprises, est régulièrement remise sur la table. Pourtant, des écoles et universités du secteur développent depuis longtemps des cursus en alternance adaptés aux besoins des entreprises et dont l'intérêt pour les employeurs comme pour les alternants, a été prouvé. Pour les premiers, ces contrats permettent de compléter une équipe à moindre coût, de former des jeunes en fonction de leurs besoins et de les fidéliser. Les alternants, eux, bénéficient de la prise en charge de la formation, sont rémunérés et acquièrent une expérience qui leur assure une meilleure employabilité, selon les directeurs de centres de formation des apprentis (CFA). « Le secteur est un bon élève sur cette question et nous travaillons sur plusieurs volets pour développer l'alternance, en renforçant les services de proximité pour accompagner les entreprises et la promotion des métiers avec les branches », explique Florence Riesler, directrice générale adjointe de l'Opco Mobilités, en charge de la branche agences de voyages, tourisme et guides. On comptait ainsi environ 1 000 alternants l'an dernier pour 28 000 salariés, une « petite année », selon les CFA. La réforme de l'apprentissage de 2019 (voir encadré p.24) pourrait développer cette forme d'alternance. « Cela devrait aboutir à un développement de ces formations. Notre rôle peut être que cela rencontre mieux les besoins des entreprises », précise Florence Riesler. Mais pour aller plus loin, plusieurs freins subsistent.

DES FREINS À L'EMBAUCHE

Du côté des entreprises, sont cités : des jeunes « peu opérationnels », le faible niveau en langue, la difficulté de concilier l'activité de l'entreprise



© Adobe Stock

et le rythme de formation, le temps à dégager pour les encadrer ou encore le coût (voir page 25 - L'alternance : fiche pratique pour les employeurs). Il faut compter environ 50 % du Smic pour un BTS en alternance de moins de 20 ans (750 euros brut) à 100 % du Smic pour les plus âgés ou diplômés. « Un frein, surtout dans les TPE, c'est qu'il faut avoir du personnel disponible. Cela nécessite une formation et du temps au cours de l'année et les maîtres d'apprentissage ne sont plus indemnisés », note Michelle Villon, coordinatrice et formatrice au CFA de Digne. « Nous avons choisi de concentrer nos moyens sur la prise en charge de formation des tuteurs, qui est essentielle », répond Florence Riesler, de l'Opco Mobilités. D'autres formateurs en CFA citent « l'absence de culture de



l'alternance » dans le secteur du voyage à la différence de l'hôtellerie, un « manque d'information » ou « l'idée que c'est compliqué ».

PEU D'ALTERNANTS DANS LES AGENCES DE VOYAGES

« Il y a des avantages avec des salaires moindres ou des exonérations de charges. Mais aussi des inconvénients, car les alternants ne sont pas à temps plein et sont en formation. L'alternance est moins adaptée aux petites entreprises, comme les agences de voyages, car elles n'ont pas forcément les moyens. Elles souhaiteraient avoir des personnes déjà qualifiées. Mais on ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre. En revanche les grands réseaux comme Carrefour ou Leclerc recrutent », indique Marc De-

brée, directeur de l'École des professionnels du tourisme (EPT). « C'est compliqué pour nous, quand une personne est en formation car nous travaillons en mode projet », ajoute Mélanie Marcombe, directrice des ventes chez Dayuse.

ÉVITER LA CSA

La plupart des emplois en alternance sont proposés par des entreprises de plus de 250 salariés : Pierre & Vacances, Club Med, Europcar, TUI, Blue Link, Accor... Disneyland Paris compte près de 1 000 alternants. Peu le disent, mais cela leur évite de payer la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), due lorsqu'elles emploient moins de 5 % (3 % sous dérogation) de leur effectif en contrats favorisant l'insertion professionnelle. La CSA s'élève

RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE : LES NOUVEAUTÉS

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » comprend de nombreuses dispositions sur l'apprentissage entrées en vigueur début 2019 ou 2020. L'objectif est de développer cette forme d'alternance par une libéralisation du secteur, le renforcement de l'implication des entreprises dans la gestion de l'apprentissage et la simplification des procédures. Ainsi, la signature d'une convention avec la région n'est plus nécessaire pour créer un CFA. Les branches professionnelles fixent désormais le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les différents titres ou diplômes visés, en fonction des recommandations émises par France Compétences. Les règles encadrant le contrat d'apprentissage ont été assouplies : l'âge maximum pour signer un contrat passe de 25 ans à 29 ans ; la durée minimum est fixée à six mois contre un an auparavant ; l'embauche d'un apprenti devient possible tout au long de l'année et plus uniquement entre septembre et décembre ; la procédure de ruptures de contrat par l'employeur ou l'apprenti est simplifiée ; l'emploi d'un apprenti qui réalise une partie de son contrat à l'étranger est désormais possible...

Toutefois, différentes aides (prime régionale à l'apprentissage, jeune apprenti pour les TPE, aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage, prime liée à l'emploi d'apprentis handicapés) ont été supprimées.

Elles ont été remplacées en partie par une aide unique, mais qui n'est attribuée qu'aux entreprises de plus de 250 salariés et pour des contrats préparant à des titres et diplôme de niveau Bac ou inférieur.



de 0,05 % à 0,6 % de la masse salariale et peut atteindre plus de 100 000 euros pour une entreprise de 800 salariés. Certaines petites et moyennes entreprises embauchent toutefois régulièrement en alternance, comme des offices de tourisme, des campings, des agences en ligne... Dans ces structures, les postes proposés ne sont pas sur la production ou la vente mais davantage sur du réceptif, des fonctions supports, du marketing, de la communication... « Nous ne prenons que des jeunes qui ont au moins Bac+2, davantage dans des écoles de commerce et sur des postes de marketing, design et brand content, mais pas sur des profils touristiques ou de BTS Tourisme », explique ainsi Claire Degueil, Chief People Officer d'Eva-neos qui compte sept alternants en master et une douzaine de stagiaires pour plus de 200 salariés.

DAVANTAGE DE LICENCES ET MASTERS

D'où l'intérêt de formations adaptées aux besoins des entreprises et territoires et construites avec eux comme le font l'Infa à Nogent-sur-Marne, avec la licence tourisme et événementiel spécialité tourisme d'affaires, l'Utec à Emerainville-Marne-La-Vallée, avec la licence professionnelle management des casinos ou le CFA Stephenson avec la licence professionnelle e-tourisme en lien avec la Sorbonne. Les entreprises sont de plus en plus intéressées par des profils de personnes disposant déjà d'expériences professionnelles, y compris en stage, en licence ou plus, même si leur salaire est plus élevé. Ce qui prouve que le coût d'un alternant est loin d'être le seul frein à l'embauche. ■

L'ALTERNANCE :

FICHE PRATIQUE POUR LES EMPLOYEURS

Le contrat d'apprentissage

Objectif

Formation générale en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel enregistré au Répertoire nationale des certifications professionnelles.

Publics

De 16 à 29 ans révolus, sans limite pour les travailleurs handicapés ou les créateurs et repreneurs d'entreprise.

Rémunération

La rémunération minimum de 18 à 20 ans est de 43 % du Smic la première année, 51 % la deuxième année ; de 21 à 25 ans, le minimum est de 53 % du Smic la première année et de 61 % la deuxième année ; pour les plus de 25 ans, elle est de 100 % du Smic.

Temps de travail et de formation

Temps de travail de 35 heures par semaine sauf dérogations, et de 8 à 10 heures par jour au maximum. La durée de formation est au minimum de 25 % du temps de travail et comptabilisée dans ce temps. Le rythme dépend des formations. Les contrats correspondent généralement à la durée de formation, de six mois à trois ans, en CDD ou CDI.

Accompagnement

Obligation de nommer le maître d'apprentissage, salarié de l'entreprise et volontaire.

Aides

Depuis 2019, les aides sont réservées aux contrats d'apprentissage préparant à des diplômes inférieurs au Bac. Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage sont accordées pour les frais de stage (plafonnées à 3 % du montant de la taxe). Les entreprises de 250 salariés et plus dépassant bénéficient d'un « bonus apprentissage » d'environ 400 euros par contrat en alternance au-delà du seuil minimum de 5 % des effectifs. La rémunération de l'apprenti n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS et les cotisations dues au titre des assurances sociales sont exonérées jusqu'à 79 % du Smic.

Prise en charge de la formation

Les nouveaux critères définis par France Compétences prennent en charge dans presque tous les cas l'intégralité du coût de formation.

Le contrat de professionnalisation

Objectif

Acquisition d'une qualification enregistrée au Répertoire nationale des certifications professionnelles, reconnue dans la convention collective de branche ou ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle.

Publics

De 16 à 25 ans révolu, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, bénéficiaires de minimas sociaux.

Rémunération

Pour un diplôme ou titre supérieur ou égal au niveau IV (Bac) : 65 % du Smic pour les moins de 21 ans, 80 % de 21 à 25 ans puis 100 % après 25 ans.

Temps de travail et de formation

Temps de travail identique à celui des autres salariés. La durée de formation, incluse dans le temps de travail, est de 15 % à 25 % du temps de travail. Le rythme dépend des formations. Les contrats correspondent généralement à la durée de formation et sont d'un an maximum renouvelable une fois en CDD ou CDI.

Accompagnement

Obligation de nommer un tuteur salarié de l'entreprise et volontaire.

Aides

Aide forfaitaire jusqu'à 2 000 euros pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et de plus de 45 ans. Les entreprises de 250 salariés et plus dépassant bénéficient d'un « bonus apprentissage » d'environ 400 euros par contrat en alternance au-delà du seuil minimum de 5 % des effectifs. L'Opco Mobilités accorde aux entreprises de moins de 50 salariés, une aide de 2 €/h de formation réalisée.

Prise en charge de la formation

Les agences de voyages et de tourisme bénéficient d'un financement qui permet de couvrir l'intégralité des frais dans la plupart des cas, ce plafond étant début 2020 de 9,15 euros par heures avec un maximum de 1 200 h.

LES ENTREPRISES S'ENGAGENT DANS LA CRÉATION DE FORMATIONS EN ALTERNANCE

Pour répondre aux besoins des agences de voyage sur des postes de conseiller-vendeur, des réseaux ont noué des partenariats avec des écoles qui proposent des formations adaptées.



Fin 2019, le président de la coopérative Selectour, Valéry Muggeo, annonçait son intention de lancer une formation en alternance en partenariat avec l'École pratique du tourisme (EPT). Certains réseaux d'agences et voyagistes ont déjà créé des parcours de formation interne, avec des e-learning, des « académies », des actions de formations continue pour certains métiers, du coaching... Mais des programmes de formation spécifiques voient également le jour dans le secteur du voyage pour recruter sur certains métiers en tension. L'École supérieure de tourisme (IEFT) a par exemple noué il y a deux ans un partenariat avec Ailleurs voyages pour former des apprentis sur le profil « chargé d'affaire voyage tourisme ». De même pour l'École des professionnels du tourisme (EPT), qui propose et adapte aux entreprises un diplôme de niveau Bac+2 validé en un an, Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme. « Nous ne proposons pas de BTS Tourisme, car cette formation est jugée trop généraliste. Nous nous sommes positionnés sur la vente et la production. Nous travaillons par exemple avec Amex sur le métier de billetterie d'affaires, les cours sont orientés sur cette spécialité et leurs outils. C'est un vivier important de collaborateurs pour eux, ils embauchent par la suite les meilleurs », explique Marc Debrée, directeur de l'EPT.

DES ALTERNANTS RAPIDEMENT OPÉRATIONNELS

« Nous allons créer une formation en partenariat avec l'EPT, qui sera marketée Selectour, pour répondre aux besoins des 1 200 agences de notre réseau sur les postes d'agents de voyage tourisme ou affaires, deux spécialités différentes. On espère recruter une soixantaine de personnes avec des classes de douze au minimum, dans différentes régions », annonce Valéry Muggeo. Les premières formations pour le diplôme Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme, prévues pour la rentrée 2020 pourraient finalement ouvrir dès l'été. « L'idée est de partir sur deux mois de formation durant l'été puis un rythme de trois semaines en entreprise pour une semaine de cours. Cela permettra qu'ils soient rapidement opérationnels en agence et formés à nos outils », précise Valéry Muggeo.

CRÉER SON CFA ?

Certains vont encore plus loin. Depuis la réforme de l'apprentissage, les entreprises peuvent ouvrir leur propre CFA sur simple déclaration, à condition de respecter certaines procédures : instituer un conseil perfectionnement, mentionner dans ses statuts l'activité de formation en apprentissage... Ils peuvent aussi créer une unité de formation par apprentissage (UFA), un établissement conventionné entre une entreprise et un CFA qui s'occupe entièrement de la gestion administrative et financière. Une soixantaine d'ouvertures ont été annoncées pour 2020. Dans l'hôtellerie-restauration, le CFA des Chefs (Accor, Adecco, Korian, Sodexo) doit offrir 500 places à partir de ce mois de mars. Mais créer un CFA reste encore compliqué et réservé à de grandes entreprises ayant des compétences en ingénierie de formation. ■