



Groupe Sup de Co
La Rochelle

2011 / 2012

Formation en Alternance

BACHELOR BUSINESS

" Management Commercial "



Groupe Sup de Co La Rochelle - N° d'agrément : 54170112617 -
www.esc-larochelle.fr



Le programme BACHELOR BUSINESS

En associant, l'acquisition des fondamentaux de la gestion et du management, la diversité des expériences pédagogiques et la **proximité avec les entreprises**, le Bachelor Business permet aux étudiants de développer la connaissance de soi, l'**autonomie** et le sens des responsabilités nécessaire à leur développement professionnel.

Le Bachelor Business forme ainsi des « **middle managers** » rapidement **opérationnels et performants**, principalement dans le domaine du marketing et de la vente.

C'est un programme de commerce et de gestion, destiné à former des cadres compétents et efficaces dans le domaine de la vente et de la mercatique, tous secteurs d'activités confondus.

Compétences visées :

- Acquisition des connaissances dans les disciplines de gestion ;
- Acquisition d'un point de vue à l'international ;
- Capacité à travailler efficacement en équipe ;
- Capacité à communiquer efficacement ;
- Capacité d'identifier et d'évaluer des problèmes éthiques concernant les organisations et la responsabilité sociale de ces dernières.
- Capacité à efficacement trouver, puis utiliser, des informations nécessaires à l'étude et à la résolution de problèmes en gestion.

MODULES DE COURS 2011/2012

FONDAMENTAUX SEMESTRE 1			
MODULES	CONTENU	Type de séance	Volume Horaire
FINANCEMENT D'ENTREPRISE	Gestion et politique financière et économie bancaire	TD	30H
MARKETING STRATEGIQUE	Segmentation, positionnement et stratégie de marque	TD	30H
RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE	Introduction à la RSE	CM	30H
MANAGEMENT D'EQUIPE	Management, animation d'équipe et gestion des conflits	TD	30H
TOEIC TRAINING			15H
LV2			15H
SOUS TOTAL			150H

MANAGEMENT COMMERCIAL SEMESTRE 1			
MODULES	CONTENU	Type de séance	Volume Horaire
LOGISTIQUE DE DISTRIBUTION	Management logistique Management des enseignes et réseaux	CM	30H
COMMUNICATION HORS MEDIAS	BDD et Marketing direct Les relations publiques et la communication événementielle, sponsoring.	CM	30H
SOUS TOTAL			60H

FONDAMENTAUX SEMESTRE 2			
MODULES	CONTENU	Type de séance	Volume Horaire
DROIT FISCAL DES AFFAIRES	économie bancaire et droit fiscal des affaires	TD	30H
WEB MARKETING	e-commerce et création de site web	TD	30H
ECONOMIE INTERNATIONALE	diagnostic stratégique (segmentation, diagnostic internet) et management des organisations (diagnostic externe)	TD	30H
STRATEGIE D'ENTREPRISE	statistiques appliquées à la gestion d'entreprise	TD	30H
English for contemporary issues			15H
LV2			15H
GUIDE POUR LA PROJECTION DE SOI	Recrutement et valorisation de soi sur le marché de l'emploi. Atelier valorisation de ses expériences et préparation Rétrospective : bilan année 3 : Synthèse du processus GPS		9H
SOUS TOTAL			159H

MANAGEMENT COMMERCIAL SEMESTRE 2			
MODULES	CONTENU	Type de séance	Volume Horaire
FIDELISATION CLIENTS	Technique et stratégie de fidélisation CRM	CM	30H
MERCHANDISING	Méthodes d'organisation d'un point de vente ; mesures des performances	CM	30H
SOUS TOTAL			60H



TOTAL GENERAL			429H
----------------------	--	--	-------------

Calendrier 2011-2012 de l'alternance - Management Commercial"

Semaines	05/09/11 au 22/10/2011	24/10/2011 au 29/10/2011	31/10/2011 au 05/11/2011	07/11/2011 au 12/11/2011	14/11/2011 au 19/11/2011	21/11/2011 au 26/11/2011	28/11/2011 au 03/12/2011	05/12/2011 au 10/12/2011	12/12/2011 au 17/12/2011	19/12/2011 au 24/12/2011	26/12/2011 au 31/12/2011	
N°	36+37+38+39 + 40+41+42		43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
	COURS SUP DE CO	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS SUP DE CO	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	EXAMEN COURS SUP DE CO	ENTREPRISE	ENTREPRISE
Semaines	02/01/2012 au 07/01/2012	09/01/2012 au 14/01/2012	16/01/2012 au 21/01/2012	23/01/2012 au 28/01/2012	30/01/2012 au 04/02/2012	06/02/2012 au 11/02/2012	13/02/2012 au 18/02/2012	20/02/2012 au 25/02/2012	27/02/2012 au 03/03/2012	05/03/2012 au 10/03/2012		
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	ENTREPRISE	COURS SUP DE CO	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS SUP DE CO	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS SUP DE CO		
Semaines	12/03/2012 au 17/03/2012	19/03/2012 au 24/03/2012	26/03/2012 au 31/03/2012	02/04/2012 au 07/04/2012	09/04/2012 au 14/04/2012	16/04/2012 au 21/04/2012	23/04/2012 au 28/04/2012	30/04/2012 au 05/05/2012	07/05/2012 au 12/05/2012	14/05/2012 au 19/05/2012		
N°	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS SUP DE CO	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS SUP DE CO	ENTREPRISE	ENTREPRISE		
Semaines	21/05/2012 au 26/05/2012	28/05/2012 au 02/06/2012	04/06/2012 au 09/06/2012	11/06/2012 au 16/06/2012	18/06/2012 au 23/06/2012	25/06/2012 au 30/06/2012	02/07/2012 au 07/07/2012	09/07/2012 au 14/07/2012	16/07/2012 au 21/07/2012	23/07/2012 au 28/07/2012		
N°	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	ENTREPRISE	COURS SUP DE CO	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	COURS SUP DE CO	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE		
Semaines	30/07/2012 au 04/08/2012	06/08/2012 au 11/08/2012	13/08/2012 au 18/08/2012	20/08/2012 au 25/08/2012	27/08/2012 au 01/09/2012							
N°	31	32	33	34	35							
	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	ENTREPRISE	EXAMEN FIN D'ETUDES SUP DE CO							



~ Pour en savoir plus sur le contenu du programme Bachelor Business :

Lucile OUVRARD Directrice du programme
ouvrardi@esc-larochelle.fr
Angélique ANDRIEUX Assistante de direction
andrieuxa@esc-larochelle.fr
Sophie PIREŚ Responsable Relations Entreprises
piress@esc-larochelle.fr
05.46.51.77.00

~ Pour plus d'information sur les Contrats de Professionnalisation :

Contactez votre OPCA ou la DDTEFP
www.travail.gouv.fr

~ Pour assurer le suivi administratif de votre dossier après validation :

Service Formation Continue
Géraldine FETIVEAU
fetiveaug@esc-larochelle.fr
05.46.51.77.88

ANNEXES

LEGISLATION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Source : Ministère du Travail - Informations mises à jour le 9 février 2011

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale. Ce dispositif a été ouvert à de nouvelles catégories de bénéficiaires par la loi du 24 novembre 2009.

Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.

Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 de jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation. Une fiche spécifique est consacrée à ce dispositif qui constitue l'une des mesures prises dans le cadre du « Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes ».

Qui peut être embauché sous contrat de professionnalisation ?

1°- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur cursus de formation initiale ;

2°- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ; il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste ;

La circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007 présente en détail l'ensemble de la réglementation relative aux contrats de professionnalisation (procédure, règles applicables en cas de succession de contrats...).

Qui peut embaucher un salarié en contrat de professionnalisation ?

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État et des collectivités territoriales. Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation. Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

Conclusion et fin du contrat de travail : quelles caractéristiques ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation.

Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Il peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

Il peut être à temps partiel, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée. Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : échec à l'obtention de la qualification ou de la certification ; maternité ou adoption ; maladie ; accident du travail ; défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, aucune indemnité de fin de contrat n'est due. Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

➤ la direction départementale du travail,

➤ l'organisme paritaire collecteur agréé et l'URSSAF.

Quelles sont les obligations respectives des parties ?

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat.

Quelle est la durée de l'action de professionnalisation ?

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Dans ce cas, ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé au titre de la professionnalisation et du DIF. Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se déroule en début de contrat.

Quelle est la durée de la formation ?

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée. Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions mentionnées ci-dessus, pour certaines catégories de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9,15 € de l'heure. Les forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc.

Un tuteur est-il obligatoire ?

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur a la possibilité de désigner un tuteur, mais non l'obligation. S'il désigne un tuteur, celui-ci doit être choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

Quelles sont les conditions de travail du salarié ?

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est **un salarié à part entière**. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

Quel est le montant de la rémunération ?

- **Jeunes de 16 à 25 ans révolus** : Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 70 % du Smic pour les bénéficiaires de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Salariés d'au moins 26 ans :

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du SMIC. Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Quelles sont les incidences pour l'entreprise ?

Exonération de certaines cotisations patronales

- les embauches en contrat de professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus ; le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération visée ci-dessous et de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires ;
- le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ;
- l'exonération est applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.
- Absence de prise en compte dans les effectifs

Quelles sont les démarches à accomplir ?

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation CERFA n° 12434*01 à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de l'alternance au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ; il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

Cet organisme émet un avis sur le contrat de professionnalisation et décide de la prise en charge des dépenses de formation. Dans tous les cas, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, l'OPCA dépose le contrat, l'avis et la décision relative au financement à la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat.

Les services de la DDTEFP vérifient la validité de l'instruction effectuée par l'OPCA, notamment la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions législatives et réglementaires. La DDTEFP procède à l'enregistrement du contrat si l'OPCA émet un avis de conformité positif et si l'employeur ne fait pas l'objet d'une décision d'interdiction ou d'opposition à l'embauche d'apprentis et de jeunes sous contrat d'insertion en alternance. La DDTEFP notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA. L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement.