



APPRENTISSAGE

# CAMPAGNE D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE

7 OCTOBRE 2014



# CAMPAGNE D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE

7 OCTOBRE 2014

▶ <b>FICHE 1 : L'APPRENTISSAGE, UNE SOLUTION D'AVENIR POUR LA CROISSANCE, LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI</b> .....	4
Un objectif volontariste : 500 000 apprentis en 2017 .....	4
Un dispositif plus simple, plus sécurisé, mieux financé .....	5
▶ <b>FOCUS : APPRENTISSAGE, OÙ EN EST-ON ?</b> .....	6
▶ <b>FICHE 2 : UNE CAMPAGNE D'INFORMATION NATIONALE AU SERVICE DE L'APPRENTISSAGE « AVEC UN GRAND A »</b> .....	7
▶ <b>FICHE 3 : POURQUOI FAIRE LE CHOIX DE L'APPRENTISSAGE</b> .....	10
L'apprentissage pour s'assurer un avenir professionnel .....	11
Pour les entreprises : l'apprentissage, un pari d'avenir .....	11
▶ <b>FICHE 4 : 10 QUESTIONS SUR L'APPRENTISSAGE</b> .....	12
▶ <b>FICHE 5 : L'APPRENTISSAGE AVEC UN GRAND A, CE SONT EUX QUI EN PARLENT LE MIEUX</b> .....	14
Eric Hardy, chef d'établissement Colas Est à Châlons-en-Champagne et Nicolas Andula, 16 ans, apprenti en CAP constructeur de route .....	14
Jean-François BLANCHET, directeur général du groupe BRL et Joshua Trenel, 18 ans, apprenti en DUT technique de commercialisation, groupe BRL .....	16
Laurent Rigaud, boucher dans le Nord de la France à Wambrechies et Sylvain, 18 ans, en brevet professionnel boucherie .....	18







# FICHE 1 : L'APPRENTISSAGE : UNE SOLUTION D'AVENIR POUR LA CROISSANCE, LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI

60 % des apprentis trouvent un emploi en CDI à l'issue de leur formation<sup>1</sup>, un taux d'emploi plus élevé que celui des jeunes ayant suivi une formation « classique ».

Pour les entreprises qui font face à des enjeux de **recrutement**, de **renouvellement de génération** ou de **pénurie de compétences**, l'apprentissage est également une solution à court et à long terme. C'est un contrat fidélisant pour 82 % des employeurs et 3 chefs d'entreprise sur 4 jugent que le coût de l'apprentissage est compensé par sa valeur ajoutée<sup>2</sup>.

## 1. UN OBJECTIF VOLONTARISTE : 500 000 APPRENTIS EN 2017

Le développement de l'apprentissage est un engagement présidentiel : l'objectif de 500 000 apprentis doit être atteint en 2017. Le Pacte de responsabilité conforte l'objectif chiffré, en incitant les branches professionnelles des différents secteurs à prendre des engagements en matière d'apprentissage. Au-delà de cet objectif chiffré, il s'agit avant tout de renforcer la qualité des formations dispensées et de mieux accompagner, suivre les entreprises mais aussi les jeunes afin qu'ils accèdent à un emploi et disposent d'un véritable métier.

François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social en a fait une des priorités de son action et a relancé la mobilisation collective en faveur de cette voie de formation qui a démontré son efficacité.

## 2. UN DISPOSITIF PLUS SIMPLE, PLUS SÉCURISÉ, MIEUX FINANCÉ

La réforme globale de l'apprentissage a été lancée en 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis de rénover le dispositif. Elle rend désormais indispensable la mobilisation de tous pour faire progresser l'apprentissage, vite et mieux.

## 2.1 Plus de financements

À partir de 2015, une plus grande part de la taxe d'apprentissage sera fléchée pour le développement de l'apprentissage au bénéfice des Centres de Formation d'apprentis (CFA).

### Des primes et des aides financières pour les employeurs

#### • Exonération de cotisations sociales

#### • Primes à l'apprentissage

- 1 000 euros pour l'aide à l'embauche d'un apprenti dans les entreprises de moins de 250 salariés (si c'est la première fois que l'entreprise embauche un apprenti ou si elle en recrute un supplémentaire). À partir de la rentrée 2015, l'aide sera conditionnée à la signature d'un accord de branche fixant des objectifs en matière de développement de l'apprentissage.
- 1 000 euros supplémentaires versés par les régions au titre de prime aux entreprises de moins de 11 salariés ;
- dans certaines régions, la possibilité de bénéficier d'aides complémentaires en fonction du secteur ou de la taille de l'entreprise.

#### • Aide « Contrat de génération » (4 000 euros par an pendant 3 ans)

- À l'issue de la période d'apprentissage, le jeune apprenti doit être recruté dans une entreprise de moins de 300 salariés comptant au moins un salarié âgé de plus de 57 ans (ou un salarié recruté âgé d'au moins 55 ans).

#### • Crédit d'impôts

- 1 600 euros (2 200 euros pour les apprentis handicapés) pour la première année d'une formation de niveau III ou inférieure (BTS, DUT, BAC, CAP...);
- déduction fiscale de taxe d'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 4 % (5% au 1er janvier 2015) de contrats favorisant l'insertion professionnelle : contrats d'apprentissage, de professionnalisation, embauche d'un doctorant en Convention Industrielle de Formations par la Recherche (CIFRE) et Volontariat International en Entreprise (VIE).

<sup>1</sup> Note de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'éducation nationale, mars 2014)

<sup>2</sup> Étude CCI sur la perception de l'apprentissage par les employeurs, 2011



## 2.2 Plus de sécurité

La loi du 5 mars 2014 a introduit trois éléments de sécurisation du parcours de l'apprenti :

- Elle confie aux CFA (Centres de Formation d'Apprentis) des **missions d'accompagnement des jeunes**, pour notamment prévenir les ruptures de contrats.
- Elle incite les branches professionnelles à négocier sur la **formation des maîtres d'apprentissage**.
- Elle crée la possibilité de conclure **un contrat à durée indéterminée** comportant une période d'apprentissage à l'issue de laquelle la relation contractuelle se poursuit naturellement.

Cette mesure est au bénéfice du salarié comme de son employeur. Elle permet de fidéliser l'apprenti une fois diplômé et de lui offrir une perspective de stabilité et d'évolution dans l'entreprise. Enfin, la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites a permis d'améliorer les droits à la retraite des apprentis.

## 2.3 Plus de simplicité

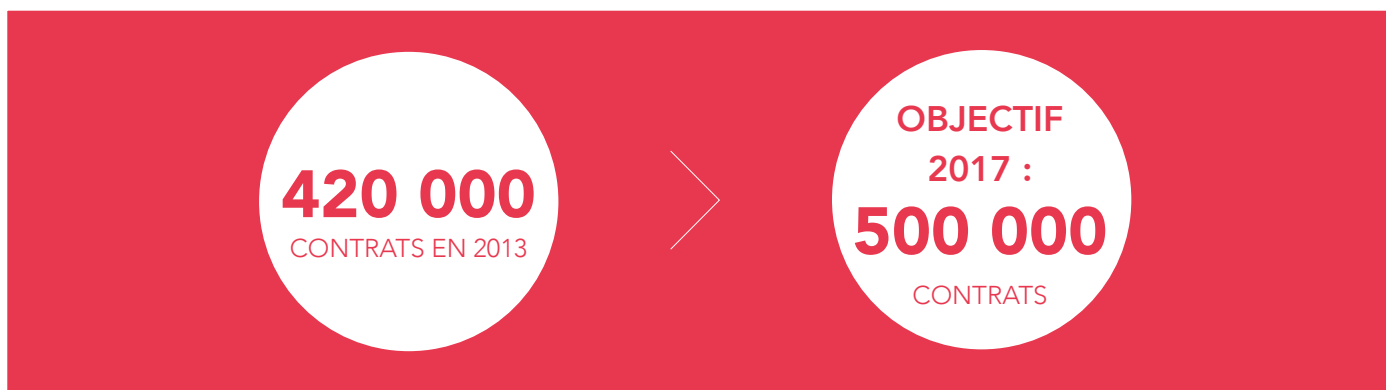
Dans un souci de simplification pour les entreprises, la **taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage ont été fusionnées**.

À partir de 2016, l'entreprise n'aura plus qu'un seul interlocuteur pour la collecte de sa taxe, qu'elle aura choisi entre un organisme national (généralement son Organisme Paritaire Collecteur Agréé, OPCA) et un organisme collecteur régional inter-consulaire.

Concernant les aides publiques aux employeurs d'apprentis, qui avaient été instaurées progressivement, elles ont été resserrées au profit des entreprises qui recourent de façon importante à l'apprentissage et qui en ont le plus besoin – les entreprises de moins de 11 salariés – et sur certains niveaux de formation. Le crédit d'impôt de 1 600 euros, bénéficiant aux employeurs d'apprentis, est désormais ciblé sur la première année de formation conduisant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau III, IV ou V.

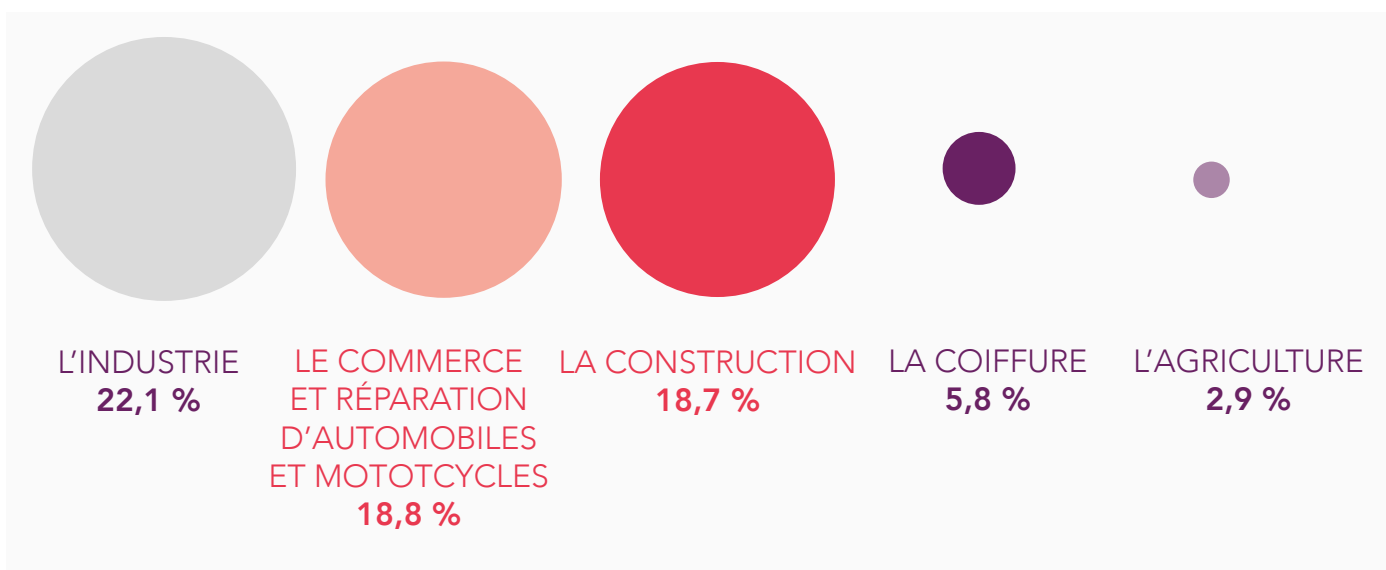
# FOCUS : APPRENTISSAGE, OÙ EN EST-ON ?

## LA NÉCESSITE D'AGIR VITE POUR LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE



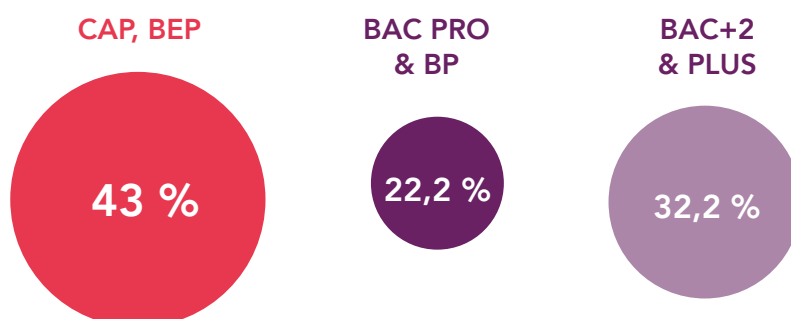
## LES SECTEURS LES PLUS DEMANDEURS D'APPRENTIS

Note de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'éducation nationale, mars 2014)



## UN CONTRAT QUI PERMET D'OBTENIR DES DIPLÔMES DU CAP AU BAC+5

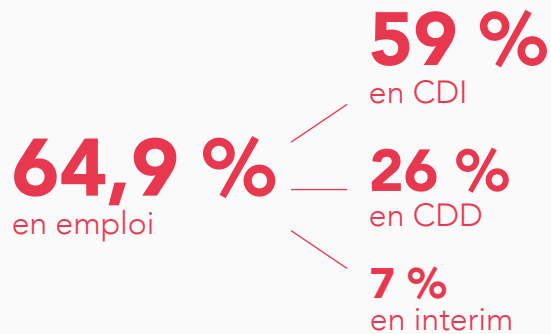
DARES, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats (France entière)



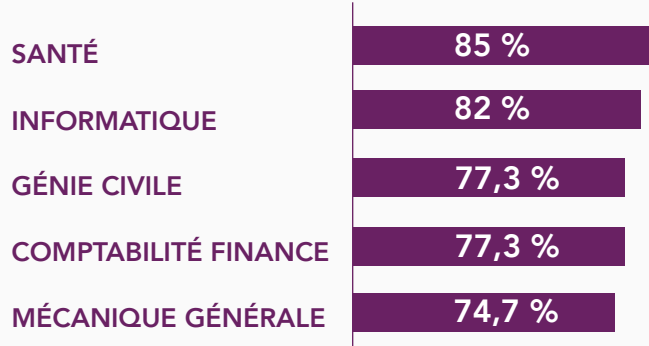
# UN CONTRAT FAVORISANT L'INSERTION SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI

Note de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'éducation nationale, mars 2014)

7 MOIS APRÈS LA FIN DE LEUR APPRENTISSAGE :



LES 5 SECTEURS QUI EMBAUCHENT LE PLUS À LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

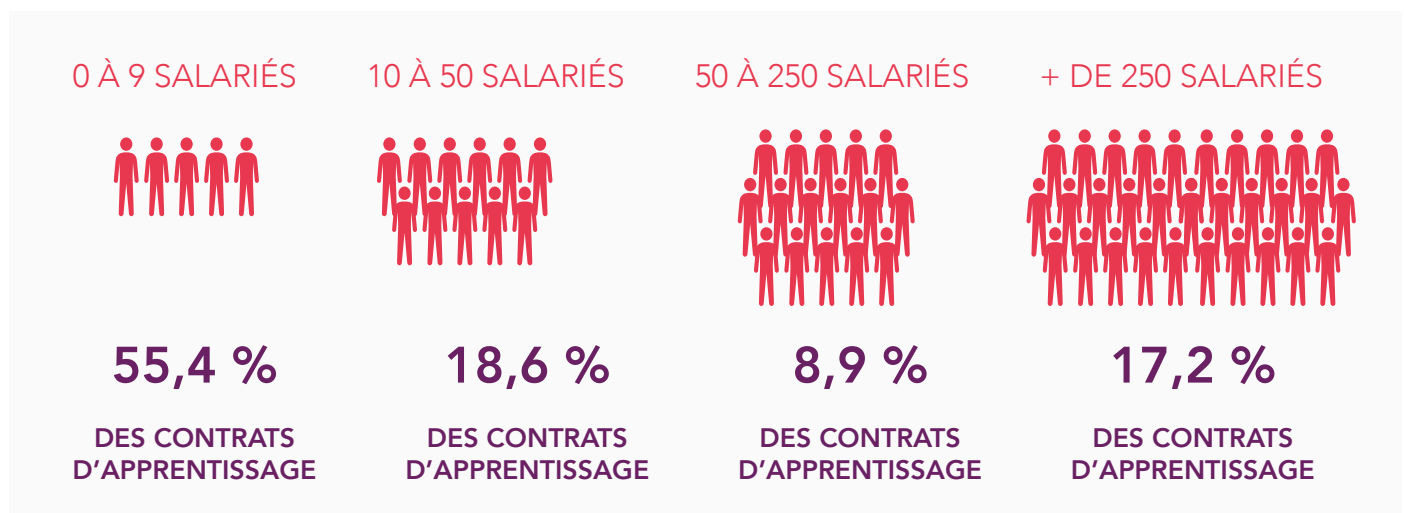


## DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE DANS DE NOMBREUX SECTEURS

DARES, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats (France entière)



## UN CONTRAT UTILISÉ PAR DES ENTREPRISES DE TOUTES TAILLES





# FICHE 2 : UNE CAMPAGNE D'INFORMATION NATIONALE AU SERVICE DE L'APPRENTISSAGE « AVEC UN GRAND A »



L'APPRENTISSAGE **C'EST VOTRE AVENIR**

En décembre 2013<sup>3</sup>, seuls **67 % des jeunes et 48 % des entreprises** estimaient bien connaître les filières de formation en apprentissage. Et **30 %** des jeunes seulement déclaraient connaître les **débouchés** possibles après un apprentissage.

Par méconnaissance, l'apprentissage est souvent associé aux métiers manuels et aux études courtes, alors qu'il se développe aujourd'hui dans tous les secteurs et permet d'obtenir des diplômes qui vont du CAP à Bac +5.

C'est pour enrichir la perception de l'apprentissage et faire connaître la diversité des forma-

tions, des débouchés et des parcours professionnels proposés, que le Ministère du Travail lance en octobre 2014 une campagne d'information. Elle portera un message commun adressé aux jeunes et aux chefs d'entreprise : « **L'apprentissage, c'est votre avenir** ».

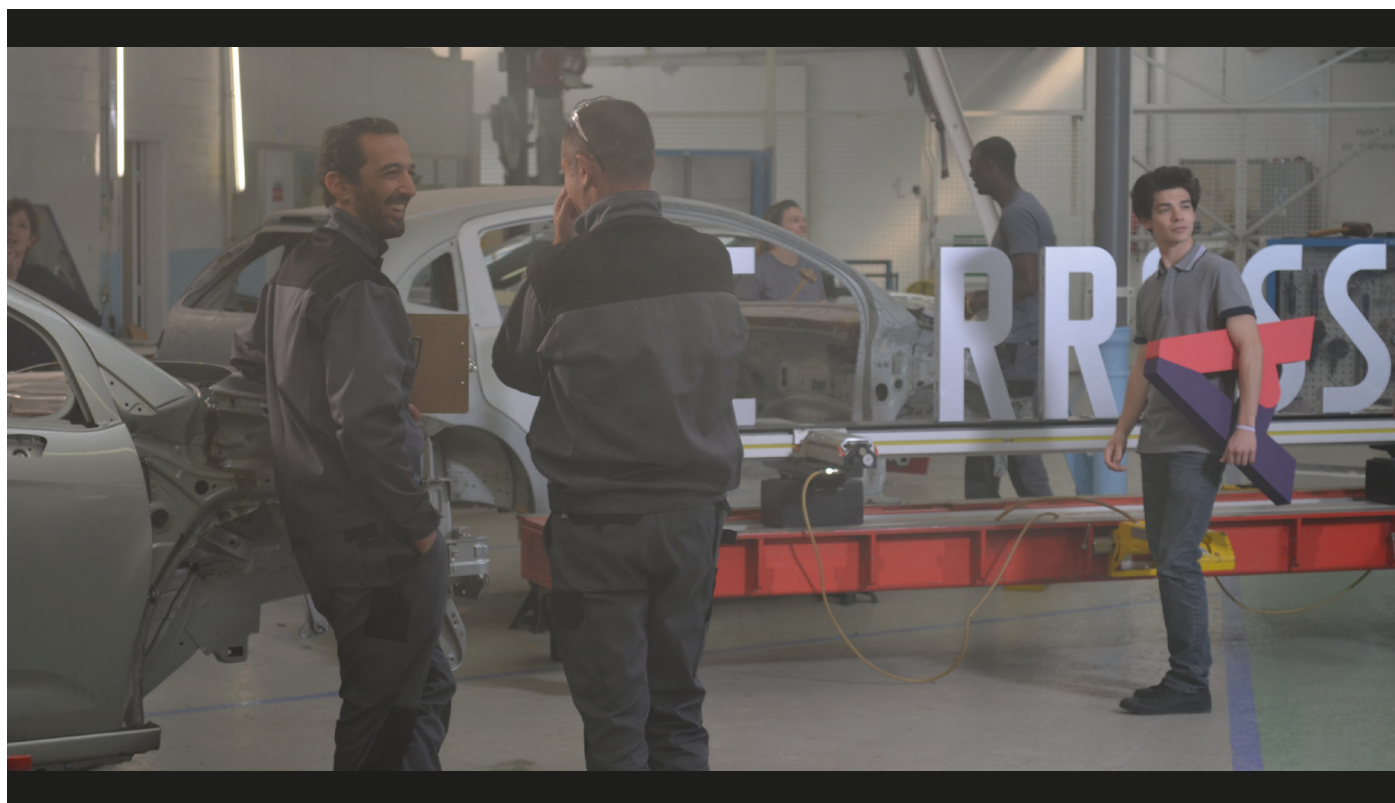
## À LA TÉLÉVISION À PARTIR DU 11 OCTOBRE

Le spot de 20 secondes montrera la relation doublement positive entre l'entreprise et l'apprenti qui vient utilement compléter une équipe et comment lui-même tire de la fierté de sa contribution.

La scène principale du spot a été tournée au CFA Carrosserie de Villeneuve-la-Garenne en impliquant une classe de BTS en apprentissage qui a réalisé une partie du décor avec les lettres du mot « carrossier ».

*Diffusion en métropole et outre-mer jusqu' au 4 novembre 2014*

<sup>3</sup> Enquête sur la perception de l'apprentissage, décembre 2013, CCI Paris Ile-de-France





## À LA RADIO À PARTIR DU 18 OCTOBRE

Les spots donneront la parole à 3 chefs d'entreprise : Ghislaine Arabian (chef restauratrice), Jacques Bungert (Courrèges), Alexandre Bompard (Fnac). Ils expliqueront pourquoi, selon eux, l'apprentissage est une voie d'excellence et une aventure humaine qui fait grandir l'entreprise.

*Diffusion en métropole et outre-mer jusqu' au 4 novembre 2014*

## UN DÉPLOIEMENT EFFICACE SUR LE TERRAIN

Des guides-affiches seront diffusés avec le soutien de partenaires nationaux, régionaux et locaux.

Le Ministère du Travail mettra également à disposition des entreprises qui souhaitent faire connaître leur engagement, un macaron « ici on forme un apprenti » à installer dans leurs locaux ou en vitrine.

## SUR INTERNET ET LES RÉSEAUX SOCIAUX : DES TÉMOIGNAGES D'APPRENTISSAGE RÉUSSIS

Tout au long de la campagne, des apprentis de tous les secteurs et de tous les âges témoigneront sur la page Facebook et le fil Twitter du Ministère en charge de la formation professionnelle, accompagnés de leur employeur.

L'objectif : sortir des clichés en montrant des exemples d'apprentissages réussis.

Le Ministère en charge de la formation professionnelle répondra également aux questions qui lui seront posées sur l'apprentissage par les employeurs et les futurs apprentis. Par exemple : quel sera mon salaire, où trouver une formation, quelles sont les démarches à effectuer ?



# FICHE 3 : POURQUOI FAIRE LE CHOIX DE L'APPRENTISSAGE



L'apprentissage, c'est la possibilité de poursuivre des études tout en apprenant un métier sur le terrain. En apprentissage, les jeunes de 16 à 25 ans suivent une formation théorique en CFA et bénéficient des savoir-faire de l'entreprise qui les emploie.

Des formations par apprentissage existent aujourd'hui dans tous les secteurs et de nombreuses entreprises recrutent. Elles permettent d'obtenir en 6 à 24 mois des formations allant du CAP à Bac +5.

L'agriculture, l'agroalimentaire, l'artisanat, le BTP, le secteur de l'hôtellerie-restauration, mais aussi l'assurance, la banque, l'informatique ou les télécoms offrent régulièrement des opportunités pour démarrer une formation en apprentissage.

## L'APPRENTISSAGE POUR S'ASSURER UN AVENIR PROFESSIONNEL

- **Une formation solide** en Centre de Formation d'Apprentis, qui permet d'apprendre les fondamentaux théoriques et pratiques de son métier.
- **Une formation pratique** en entreprise où l'on bénéficie des conseils et de l'accompagnement de professionnels aguerris. C'est aussi la possibilité de justifier d'une expérience professionnelle dès la fin de ses études et d'augmenter ses chances de trouver un emploi.
- **Un vrai salaire** (entre 25 et 78 % du SMIC) qui permet de commencer à être financièrement indépendant avant même d'avoir terminé sa formation initiale. C'est aussi un gage d'autonomie offrant un meilleur accès au logement et au crédit bancaire.
- **Un vrai statut** qui permet de bénéficier d'une carte étudiant et de ses avantages (cinéma, transports...).

## POUR LES ENTREPRISES : L'APPRENTISSAGE, UN PARI D'AVENIR

- **Un salarié qui progresse quotidiennement** et qui après une période de formation en début d'apprentissage pourra être rapidement productif dans l'entreprise.
- **Un futur collaborateur**, qui sera formé à la culture et aux méthodes de travail de l'entreprise. En formant un apprenti, l'employeur s'assure de pouvoir recruter, en fin d'apprentissage, un salarié dont il connaît la qualité. C'est aussi une solution pour préparer la transmission de son entreprise.
- **Des aides à l'embauche** : prime à l'apprentissage, exonérations de cotisations sociales, crédits d'impôts, etc.



# FICHE 4 : 10 QUESTIONS SUR L'APPRENTISSAGE

## 1. QUI PEUT ACCÉDER À UNE FORMATION EN APPRENTISSAGE ?

Tous les jeunes entre 16 et 25 ans peuvent accéder à une formation en apprentissage. L'apprentissage est également ouvert aux plus de 25 ans reconnus travailleurs handicapés ou en création ou reprise d'entreprise. Il peut enfin être poursuivi à certaines conditions au-delà de 25 ans : formation professionnelle, rupture de contrat involontaire, etc.

## 2. QUEL EST LE STATUT D'UN APPRENTI ET QUEL EST SON SALAIRE ?

L'apprenti est un jeune salarié en formation : c'est-à-dire qu'il combine les droits du salarié et les droits d'étudiant, dont les avantages liés aux transports ou aux loisirs. Sa rémunération varie entre 25% et 78% du SMIC (de 358 euros à 1116 euros), en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le cycle de formation en apprentissage.

## 3. COMBIEN DE TEMPS DURE L'APPRENTISSAGE ?

La durée de l'apprentissage varie en fonction de l'âge, du niveau de formation et du diplôme préparé. Par exemple, il faut deux ans pour préparer un Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) et deux ans pour préparer un Brevet Professionnel. En revanche, pour un Bac Pro après la classe de 3ème, trois années seront nécessaires.

## 4. CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION, QUE CHOISIR ?

Ces deux contrats ont pour point commun d'alterner une formation en CFA et des périodes en entreprise. La différence porte sur la qualifica-

tion obtenue à l'issue de la formation :

- le contrat d'apprentissage permet de préparer un diplôme (CAP, BEP, etc.)

- le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une certification professionnelle reconnue par une profession (ou plusieurs).

## 5. L'APPRENTISSAGE, POUR QUELS MÉTIERS ET QUELLES FORMATIONS ?

Pratiquement tous les métiers peuvent s'apprendre par l'apprentissage dans la mesure où il existe une formation qui y prépare : on peut s'orienter vers un métier dans l'agriculture, l'artisanat, le commerce de détail et le bâtiment mais aussi les services et l'industrie.

Tous les niveaux de formation sont concernés, du CAP au diplôme d'ingénieur ou au Master : la formation est généralement dispensée dans un Centre de Formation d'Apprenti (CFA).

## 6. CFA, ENTREPRISES : COMMENT SE DÉROULE LA FORMATION ?

Un apprenti suit une formation partagée entre les savoirs de base (français, mathématiques, etc.) et les enseignements liés à la pratique professionnelle. Elle est d'au moins 400 heures par an.

L'emploi du temps se prolonge par alternance en entreprise où l'apprenti est accompagné par un professionnel (maître d'apprentissage) qui encadre sa formation et assure la liaison avec le CFA.

Dans les deux premiers mois de l'apprentissage, un entretien est prévu entre l'apprenti, le formateur du CFA, le maître d'apprentissage et, si nécessaire, les parents de l'apprenti afin de faire une première évaluation du déroulement de la formation.

## 7. Y A-T-IL DES AIDES FINANCIÈRES POUR LES APPRENTIS ?

L'apprenti peut prétendre à :

- l'allocation de rentrée scolaire qui est versée pour les élèves de moins de 18 ans (s'ils sont scolarisés et sous condition de ressource ;
- une exonération d'impôt sur son salaire, tant qu'il reste inférieur au seuil fixé chaque année par la loi de finances ;
- des allocations familiales pour les parents, jusqu'aux 20 ans de l'apprenti si sa rémunération n'excède pas un plafond fixé à un pourcentage du SMIC ;
- des allocations d'aide au logement et un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs.

## 8. QUELS SONT LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR QUI EMBAUCHE UN APPRENTI ?

Lors de l'apprentissage, l'employeur :

- assure la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches et des postes en relation directe avec le diplôme préparé et la formation dispensée par le CFA ;
- verse à l'apprenti un salaire et respecte la réglementation du travail applicable aux apprentis ;
- permet à l'apprenti de suivre les cours en centre de formation ;
- inscrit l'apprenti à l'examen ;
- participe aux réunions organisées par le CFA ;
- accueille un formateur du CFA dans le cadre d'une visite en entreprise ;
- veille à l'assiduité de l'apprenti au CFA.

## 9. COMMENT RÉAGIR LORSQUE L'ENTREPRISE RENCONTRE DES DIFFICULTÉS AVEC L'APPRENTI RECRUTÉ ?

Le CFA a un rôle d'accompagnement de l'apprenti et d'aide aux entreprises qui les accueillent. Il pourra, en cas de difficulté, organiser une rencontre entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti.

## 10. COMMENT GARDER UN APPRENTI SI L'ENTREPRISE EN EST SATISFAITE ?

En recrutant le jeune en contrat à durée indéterminée à l'issue de la formation. Pour fidéliser cependant l'apprenti, et sécuriser aussi son parcours professionnel, la loi du 5 mars 2014 a prévu la possibilité de conclure d'emblée un contrat d'apprentissage en CDI. Cette nouvelle forme de contrat d'apprentissage permet justement à l'entreprise d'embaucher un salarié à long terme, tout en commençant par un contrat d'apprentissage où l'apprenti est également formé en CFA. A l'issue de cette période, la relation contractuelle se poursuit naturellement entre les deux parties dans le cadre du droit commun des contrats de travail.

### NIVEAU V

Certificat d'Aptitude Professionnelle – CAP  
Brevet d'Etudes Professionnelles Agricole – BEPA



### NIVEAU IV

Baccalauréat Professionnel – Bac Pro  
Brevet Professionnel – BP  
Brevet de technicien – BT



### NIVEAU III

Brevet de Technicien Supérieur – BTS  
Diplôme Universitaire de Technicien – DUT



### NIVEAU II

License Professionnelle  
Diplôme d'Etudes Comptables et Financières – DECF  
Diplôme d'Etudes Supérieures Comptables et Financières – DESCF



### NIVEAU I

Diplôme d'Ingénieur  
Master

Autres diplômes : mention complémentaire et titres visés par le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

# FICHE 5 : L'APPRENTISSAGE AVEC UN GRAND A, CE SONT EUX QUI EN PARLENT LE MIEUX

*A Châlons-en-Champagne, cette entreprise emploie 135 salariés dont 5 apprentis en CAP, bac pro, école d'ingénieurs ou contrats de professionnalisation.*



**Eric Hardy,**  
Chef d'établissement Colas Est  
à Châlons-en-Champagne

## **DIRIEZ-VOUS QUE L'APPRENTISSAGE EST UNE BONNE CHOSE POUR VOTRE ENTREPRISE ?**

Bien sûr : si on fait l'effort de former les jeunes...on aura des jeunes formés !

J'ai envie que mon entreprise progresse, qu'on soit de plus en plus professionnels et de plus en plus performants. Pour cela il faut des gens formés.

Quand je trouve des jeunes passionnés, qui me disent qu'ils ont envie, d'apprendre, de travailler en équipe, je crois qu'il faut leur donner leur chance.

## **EST-CE DIFFICILE DE FORMER DES APPRENTIS ?**

Les jeunes mûrissent beaucoup pendant leur apprentissage et les plus doués, apprennent vite.

Le plus dur, selon moi, c'est le recrutement. Quand je reçois un jeune, j'essaie de savoir comment il fonctionne, ce qu'il veut faire de sa vie etc. Pour les mineurs, j'aime bien voir aussi les parents pour m'assurer que tout le monde est en phase avec le projet.

Une fois embauchés, la clef c'est d'avoir un bon tuteur : les miens sont formés pour ça par la Fédération Régionale des Travaux Publics. Ils apprennent à accueillir l'apprenti, à suivre son travail, à l'encourager. Ils doivent être les repères des jeunes dans l'entreprise et les jeunes doivent être fiers d'avoir appris leur métier avec leur tuteur.





**Nicolas Andula,**  
16 ans, apprenti en CAP constructeur de route chez  
Colas Est

#### **POURQUOI AVOIR CHOISI CETTE FORMATION ?**

J'ai commencé mon apprentissage à 15 ans par un CAP constructeur de routes. Ensuite, je ferai un CAP constructeur d'engins car pour moi, ce métier, c'est un rêve de gosse.

Tous les jours je me rends compte que ce métier demande de bonnes notions en mathématiques et beaucoup de logique. Nous n'avons pas le droit à l'erreur car cela peut compliquer le travail de l'équipe qui passe derrière nous.

#### **C'EST UN MÉTIER QUI PEUT PARAÎTRE DIFFICILE, COMMENT AS-TU FAIT LE CHOIX DE CET APPRENTISSAGE ?**

Non, je n'ai pas l'impression d'avoir un métier pénible. On s'habitue très vite à la pluie. L'entreprise nous fournit les équipements pour cela. En matière de sécurité, nos chefs nous rappellent sans cesse les consignes de sécurité ou les bons gestes à adopter. Même si parfois il y en a beaucoup, c'est toujours bon à prendre.

De toute façon, il existe des contraintes dans tous les métiers. Personnellement, je ne vis pas mon apprentissage comme une contrainte mais plutôt comme une chance de pouvoir grimper les échelons.

Installé en Languedoc-Roussillon, le groupe BRL est une société d'économie mixte qui intervient dans le domaine de l'eau et de l'environnement. Il compte aujourd'hui 600 salariés dont 27 apprentis du bac pro au bac+5, soit près de 5% des effectifs.

Parmi eux, 30 % apprennent un métier dans les fonctions support et 70 % un métier technique avec un objectif d'égalité hommes-femmes.



**Jean-François BLANCHET,**  
Directeur Général du groupe BRL

### **POURQUOI AVOIR DOUBLÉ LE NOMBRE D'APPRENTIS DANS VOTRE ENTREPRISE CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES ?**

C'est un engagement fort qui s'inscrit dans le volet Responsabilité sociétale de notre plan de croissance. Nous considérons qu'en tant qu'entreprise axée sur l'intérêt général par son actionnariat majoritairement public, nous nous devons de conjuguer performance économique et solidarité sociale sur notre territoire régional. L'apprentissage nous permet de mettre le pied à l'étrier de jeunes principalement formés en région. C'est aussi un moyen d'assurer des recrutements efficaces. Parfois, trouver le bon collaborateur peut être onéreux. Lorsque nous formons un jeune, qu'il s'est bien intégré dans l'équipe et qu'il travaille bien, nous avons à cœur de le garder avec nous dans le cadre d'un CDD longue durée ou d'un CDI.

### **QU'APPORTENT LES APPRENTIS À VOTRE ENTREPRISE ?**

Un regard nouveau, de nouvelles techniques qu'ils apprennent dans leur centre de formation. Ils nous amènent aussi à travailler sur la transmission de nos savoir faire. De fait, quand nous recevons un apprenti, nos managers doivent se mettre dans une dynamique de dialogue et clarifier leurs processus de travail pour préparer la transmission entre les générations.

### **QUELLES SONT LES CONDITIONS DE RÉUSSITE ?**

D'abord, il faut bien choisir les métiers sur lesquels on peut accueillir un apprenti. Par exemple, il faut que le rythme de formation de l'apprenti et celui du travail puissent être en adéquation. Ensuite, il faut bien les intégrer et les accompagner. Nous formons nos managers pour cela. C'est une implication forte de la part de l'entreprise mais les jeunes que nous intégrons amènent aussi une nouvelle respiration dans les équipes, un sens supplémentaire dans les relations de travail.



**Joshua Ternel, 18 ans, apprenti en DUT technique de commercialisation, groupe BRL**

### **QUEL MÉTIER APPRENEZ-VOUS ET COMMENT L'AVEZ-VOUS CHOISI ?**

Je suis délégué technico-commercial. Je travaille donc avec le directeur commercial sur des missions très variées : prospection, négociation, conclusion de contrat, suivi du dossier etc.

J'ai toujours aimé le commerce, les chiffres, l'actualité économique... et puis le contact avec les gens.

L'intérêt de l'apprentissage c'est que ça permet de voir ce que l'on veut et ce que l'on ne veut pas faire. Moi par exemple, je préfère la relation client à la prospection, c'est l'apprentissage qui m'a permis de le savoir et ça me servira plus tard.

### **POURQUOI AVOIR CHOISI L'APPRENTISSAGE APRÈS LE BAC ?**

J'aurais pu faire une prépa ou le même diplôme sans alternance. Mais ça m'intéressait de voir à quoi concrètement ressemblait le métier que je préparais, et je voulais me donner encore plus de chances de trouver un emploi à la fin de ma formation.

A diplôme égal, un employeur va toujours préférer celui ou celle qui connaît le monde de l'entreprise. Et entre deux ans d'apprentissage et quelques mois de stage, il n'y a pas photo : un apprenti est beaucoup plus acclimaté à la réalité de l'entreprise.

### **VOUS APPRENEZ VITE ?**

Au départ, il a fallu tout apprendre mais aujourd'hui, au bout d'un an, j'ai de vraies responsabilités. C'est possible parce que l'équipe dans laquelle je suis est très impliquée dans mon apprentissage, c'est très important que l'apprenti ne se sente pas délaissé.

### **QU'EST CE QUI VOUS PLAÎT LE PLUS DANS L'APPRENTISSAGE ?**

Le plaisir de se lever le matin, de savoir qu'on va aller apprendre, que ce soit à l'IUT ou en allant voir des clients. Mes meilleurs moments sont quand je suis fier de mon travail : quand je ramène un contrat, quand je me sens utile aux yeux de l'entreprise. C'est là qu'on comprend ce que c'est l'apprentissage.





*Dans sa boucherie de Wambrechies, Laurent Rigaud forme 8 apprentis de 16 à 23 ans.*



## **Laurent Rigaud, Boucher dans le Nord de la France à Wambrechies**

### **POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ DE FORMER DES APPRENTIS ?**

Pour deux raisons : d'abord parce que dans mon métier, le savoir-faire est dans les entreprises et que c'est à nous de le transmettre. Ensuite, parce qu'on manque de candidats bien formés dans la boucherie. Avec mes apprentis, je suis certain d'avoir des salariés qualifiés et compétents.

Evidemment, ça prend du temps : il faut entre quatre et six ans pour qu'un apprenti soit totalement formé mais après une première période d'intégration, si le jeune est motivé, il peut très vite prendre des responsabilités.

### **EN QUOI DIRIEZ-VOUS QUE L'APPRENTISSAGE VOUS AIDE À CONSTRUIRE L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE ?**

Notre entreprise a un esprit très familial que je tiens à faire perdurer. Alors c'est important d'embaucher des jeunes et de les former dans cette mentalité d'entreprise familiale artisanale.

Mes deux filles ont suivi un apprentissage en boucherie et charcuterie et elles reprendront l'affaire un jour. En formant des apprentis, je construis autour d'elles une équipe jeune, solide et en adéquation avec notre vision de l'entreprise.

### **COMMENT FAÎTES-VOUS POUR BIEN ACCUEILLIR VOS APPRENTIS ?**

Au début, il arrive que les jeunes ne soient pas habitués à la réalité de l'entreprise. Dès le premier jour, je leur explique les règles. Quand on est apprenti on a des droits : un salaire, des congés, des horaires stricts ; et aussi des devoirs : arriver à l'heure, savoir saluer poliment, être assidu à l'école. C'est important de bien le leur expliquer dès le début.

Ensuite au quotidien, chaque apprenti a un référent qui les suit, et moi je chapeaute le tout pour vérifier que les compétences sont bien mises à jour, qu'ils progressent et qu'ils continuent à aimer le métier.

### **UNE FIERTÉ ?**

Oui, deux de mes apprentis ont racheté des boucheries qui m'appartenaient. Ils ont commencé chez moi en CAP, puis ils ont continué et ont acquis de l'expérience. Aujourd'hui ils sont chefs d'entreprise et ont chacun une dizaine de salariés.

Je suis aussi fier que tous mes apprentis trouvent un emploi à la fin de leur formation : soit chez moi, soit chez un collègue.



**Sylvain,**  
18 ans, en brevet professionnel boucherie

### **VOUS ÊTES APPRENTI BOUCHER : POURQUOI AVOIR CHOISI CE MÉTIER ?**

C'est la mission locale qui m'a aidé à choisir en me permettant de faire un stage à la boucherie Rigaud. J'ai tout de suite aimé le produit et le métier. On travaille de la viande de qualité pour créer un produit qui fera plaisir au client.

C'est aussi très varié : en une journée on peut passer de la charcuterie à la vente en un clin d'œil. J'aime que ça aille vite et qu'il faille toujours être prêt à servir le client, être à son écoute, faire du sur-mesure...

Bien sûr c'est un métier difficile et physique: mais c'est très bien payé et si on travaille plus de 35h par semaine, on est payé en conséquence.

### **CA NE VOUS A PAS FAIT PEUR DE CHOISIR UN MÉTIER AUSSI TÔT ?**

Je suis très content d'avoir fait ce choix de l'apprentissage. Certains de mes amis enchaînent les années d'études sans savoir ce qu'ils vont en faire.

En plus, le CAP boucherie permet de faire beaucoup de choses ensuite : la charcuterie, la vente, la gestion d'entreprise.

### **DEUX APRÈS AVOIR DÉMARRÉ VOTRE APPRENTISSAGE, QU'EST-CE QUI A CHANGÉ POUR VOUS ?**

J'ai eu mon CAP et aujourd'hui je prépare mon brevet professionnel. Je suis devenu responsable labo et j'ai 4 personnes sous ma responsabilité dont des apprentis. Le patron me fait passer les commandes et je dois tout organiser pour que ce soit fait. Maintenant c'est moi qui explique aux nouveaux apprentis !

### **VOUS APPRENEZ VITE ?**

Au début, toute l'équipe a été là pour m'aider. Ils ont compris que quand on est jeune, il faut parfois voir les choses plusieurs fois avant de savoir les faire. On ne connaît pas tout mais quand on est motivé, progresse à très grande vitesse.



Contact presse : 01 49 55 31 02 - Cab-ted-presse@cab.travail.gouv.fr



[WWW.APPRENTISSAGE.GOUV.FR](http://WWW.APPRENTISSAGE.GOUV.FR)