

Formation professionnelle par apprentissage Une politique locale favorable

En 2011, les Olympiades des Métiers nationales ⁽¹⁾ se déroulaient à Paris, du 3 au 5 février, au Parc des Expositions Porte de Versailles. Plus de 750 candidats de moins de 23 ans, représentant 48 métiers, ont concouru pendant trois jours devant jury et visiteurs. L'objectif pour les candidats de 39 de ces métiers : se qualifier pour la compétition internationale qui devait avoir lieu à Londres du 5 au 8 octobre 2011. Au final, 44 jeunes ⁽²⁾ composent l'équipe de France, dont treize Ligériens. La Région s'est distinguée, pour la troisième fois consécutive, en terminant en tête du classement, cette fois-ci, avec 24 médaillés.



Mais les Olympiades ne sont pas la seule compétition valorisant l'excellence professionnelle : les apprentis avaient jusqu'au 15 février pour prendre connaissance des sujets et participer au concours d'un des meilleurs apprentis de France, organisé par la Société nationale des meilleurs ouvriers de France (MOF) ⁽³⁾, chaque année depuis 1985 au niveau départemental, et depuis 2000 au niveau national. Un peu plus de 250 lauréats, sur environ 6 000 apprentis qui concouraient, étaient reçus le mercredi 23 février par Gérard Larcher, président du Sénat, et Gérard Rapp, président de la MOF, pour la remise des récompenses. Les Olympiades valorisant également l'apprentissage, certains participent aux deux compétitions ; ainsi, Paul N'Guyen, de Domfront-en-Champagne (Sarthe), est champion national 2011 aux Olympiades, mais également meilleur apprenti de France 2010 dans l'art du bijou et du joyau.

Du CAP au diplôme d'ingénieur

Il s'agit d'un outil de promotion des filières de l'apprentissage, formation plébiscitée l'année 2009/2010 par 2 349 apprentis ⁽⁴⁾ en Mayenne. Ces jeunes se forment dans des centres de formation des apprentis (CFA), au nombre de dix dans le département, situés à Laval, Ernée, Pré-en-Pail, Saint-Berthevin et Port-Brillet. Ces CFA mayennais préparent 85 diplômes de niveau V (CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle) au niveau I (Ingénieur), avec des contrats de un à trois ans, pour des apprentis majoritairement âgés, à leur entrée en formation, de 15 ou 16 ans (après sortie de la classe de

3^e) ⁽⁵⁾, et rémunérés de 25 à 78 % du Smic selon leur âge et l'année de formation. Mais la convention collective de certains secteurs offrira une rémunération plus importante dès la première année de formation. Ainsi, dans le bâtiment, un jeune mineur commencera avec 40 % du Smic. « *Et il faut se rendre compte que, comme l'employeur a très peu de charges à payer sur la rémunération d'un apprenti, le salaire brut et le salaire net sont quasiment équivalents* », précise Frédéric Couturier, responsable du Service du développement économique et de l'emploi à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA) en Mayenne.

Même « souplesse » quant à la durée de formation : « *Après un CAP, un apprenti peut faire une année supplémentaire : la Mention complémentaire (MC), qui lui permet de se spécialiser dans un domaine précis de son métier, comme la MC "pains spéciaux" pour le CAP boulangerie. Il est également possible d'adapter l'apprentissage, pour les jeunes en difficulté ou les travailleurs handicapés qui bénéficieront d'une année supplémentaire pour la même formation. De même, il est possible d'obtenir une équivalence d'un diplôme non professionnalisant et de réduire ainsi d'une année la formation, en se consacrant à la théorie de la pratique et à la pratique au sein d'une entreprise* ».

Le rôle-clé des maîtres d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage aussi peuvent se former pour accueillir un apprenti. La première condition

⁽¹⁾ – Site Internet : <http://www.worldskills-france.org/>

⁽²⁾ – Certaines épreuves étaient en binôme ou trinôme.

⁽³⁾ – Site Internet : <http://www.meilleursouvriersdefrance.info/>

⁽⁴⁾ – 2 349 apprentis se forment dans les CFA en Mayenne. On estime à plus de 2 600 le nombre d'apprentis dans les entreprises mayennaises.

⁽⁵⁾ – Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes âgés de 16 ans (ou 15 ans, sortis de la classe de 3^e) à 25 ans, voire jusqu'à 30 ans par dérogation.

Bénédicte Moutin (CFDT) : « Être son formateur, tout simplement »

Chaque année, en Mayenne, une dizaine d'apprentis contactent la CFDT. Ces demandes sont principalement liées à des difficultés dans la relation entre l'apprenti et le maître d'apprentissage, difficultés qui vont jusqu'à la rupture du contrat d'apprentissage, principalement dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. « *Les apprentis nous contactent quand ils sont en rupture de contrat* », précise Bénédicte Moutin, secrétaire de l'Union départementale de la CFDT. En effet, dans un contrat d'apprentissage, il n'existe pas de procédure de licenciement, ni d'entretiens formalisés. « *Légalement la rupture de contrat ne peut être unilatérale. Dans les faits, l'apprenti qui est seul face à son maître d'apprentissage ne peut s'opposer à cette rupture* », selon Bénédicte Moutin. Lorsque les apprentis viennent voir la CFDT, le contrat est rompu, il n'y a donc plus de médiation possible. La rupture de contrat peut entraîner l'impossibilité pour l'apprenti de passer son examen s'il ne retrouve pas rapidement un nouveau maître d'apprentissage.

Selon Bénédicte Moutin, dans les cas de difficultés relationnelles entre l'apprenti et le maître d'apprentissage, celui-ci manque parfois de pédagogie professionnelle envers l'apprenti et oublie qu'il a affaire, dans la plupart des cas conflictuels, à un adolescent. Le niveau d'exigence du maître d'apprentissage peut être inadapté. « *Le positionnement de l'apprenti n'est pas simple à trouver, et le maître d'apprentissage se doit de lui donner des responsabilités tout en acceptant les erreurs du jeune, en d'autres termes, être son formateur, tout simplement.* »

Pour en savoir plus, voir l'enquête des Chambres de commerce et d'industrie (www.cci.fr), « *Les ruptures de contrat d'apprentissage... une fatalité ?* » (enquête mise en ligne le 28 février 2011).

pour le chef d'entreprise ou le salarié est d'être qualifié du diplôme supérieur ou égal à celui auquel il doit préparer l'apprenti. Cependant, si ce n'est pas le cas, il lui est possible d'obtenir une équivalence jugée selon le nombre d'années d'expérience dans le domaine requis. Il lui est conseillé de suivre une formation de trois jours pour apprendre à transmettre son savoir-faire. Cette formation, assurée par le Centre d'aide à la décision (CAD)⁽⁶⁾, porte sur les aspects relationnel, pédagogique et juridique.

Depuis décembre 2008, il existe également une certification de maître d'apprentissage confirmé (MAC) assurée par le CAD : « *Cette certification est une reconnaissance des qualités du formateur, après quelques années en tant que tel auprès des apprentis. Certains le passent en fin de carrière. Il y a des conditions précises pour obtenir ce certificat : le maître d'apprentissage présente un dossier, passe un entretien. En Mayenne, ils sont déjà quarante à avoir cette distinction* », explique Frédéric Couturier.

Pour qu'un apprenti puisse participer à un concours d'un des meilleurs apprentis de France ou tel que les Olympiades des Métiers, le maître d'apprentissage doit donner son accord. « *Cela leur demande beaucoup d'investissement, car il doit consacrer du temps afin de préparer son apprenti à un concours exigeant, et le soutenir totalement. Mais quand c'est possible, le retour de cette participation est plutôt positif, car une telle valorisation des qualités de l'apprenti donne aussi une bonne image de l'entreprise qui le forme* ».

Un apprentissage « encadré »

Un apprenti est considéré comme un salarié à part entière de l'entreprise. Mais si un maître d'apprentissage paie moins de charges pour un apprenti, n'y a-t-il pas le risque qu'il choisisse de « former » un apprenti plutôt que d'embaucher un salarié afin de

réaliser des économies ? La réponse de Frédéric Couturier est claire : « *Non. Évidemment, il y a des cas particuliers, mais globalement les maîtres d'apprentissage prennent leur rôle très au sérieux, ils ont une âme de formateur et ont envie de partager leur passion, de transmettre leur savoir-faire* ».

Un suivi est organisé pour empêcher ce genre de dérives de maîtres d'apprentissage qui ne prendraient pas leur rôle au sérieux, ou qui n'en sont pas capables malgré la passion pour leur métier. Ce suivi est réalisé par l'intermédiaire du CFA, mais aussi à la CMA, avec le CAD, ainsi que par d'autres partenaires. Ce suivi vaut aussi pour l'apprenti qui éprouverait des difficultés dans sa formation.

Aidé par cet accompagnement personnalisé, le taux de réussite est globalement égal, voire supérieur selon les branches, à celui des filières générales. Le taux d'insertion est quant à lui très bon : il atteint 70 à 80 % dans les six mois suivant la formation, contre douze à dix-huit mois après un cursus général. Mais contrairement à certaines idées reçues, l'apprenti est très rarement embauché dans l'entreprise où il a été formé. Il y a d'abord le fait que beaucoup de maîtres d'apprentissage préfèrent former des apprentis, sans avoir pour autant besoin d'embaucher au sein de l'entreprise. Et puis « *certains métiers nécessitent de voyager, de connaître différentes entreprises, différentes façons de travailler pour pouvoir connaître toutes les facettes du métier. C'est le cas dans le bâtiment, dans la restauration de meubles, la coiffure, la gastronomie. Chaque région a sa spécialité : par exemple, dans notre région, un tailleur de pierre débite, taille, mais va aussi réaliser la pose ainsi que la réalisation du muret. Dans l'Est, on se spécialisera plus dans une seule de ces étapes de la taille de pierre* ». Dans tous les cas, pour trouver du travail, l'apprenti bénéficie du réseau de l'entreprise et de celui qu'il a su se créer durant sa formation.

⁽⁶⁾ – Le CAD est un point d'accueil, d'information, d'orientation et d'aide au recrutement pour les jeunes. Ce service est également ouvert aux adultes et aux chefs d'entreprise. Au sein des Chambres de métiers et de l'artisanat, ce service aide les jeunes à s'orienter. Il les informe sur les contrats, les métiers, les diplômes. Il travaille en partenariat avec les organisations professionnelles et les acteurs locaux de l'orientation et de la formation professionnelle, de l'insertion professionnelle et sociale.

L'apprentissage, qualifié parfois d'« ascenseur social », concerne tous les secteurs : agriculture, commerce, industrie et services, ainsi que principalement l'artisanat, ce qui est particulièrement vrai en Mayenne... Une situation non immuable puisque d'autres métiers s'ouvrent à l'apprentissage, notamment grâce à une politique favorable à ce type de formation. Frédéric Couturier ajoute : « *La Mayenne se distingue à ce niveau-là. C'est un petit département, mais avec une politique locale en matière de formation professionnelle qui est un exemple. Nous avons été notamment les premiers à mettre en place des aides au logement pour les apprentis, dans le parc privé en complément des partenaires avec principalement les Foyers de jeunes travailleurs. Et l'excellence des apprentis est certifiée : l'an dernier, ils étaient sept Mayennais à être sacrés " meilleurs apprentis de France " ».* Aujourd'hui, un artisan sur deux a été apprenti.

Une formation qui a donc fait ses preuves, « *mais attention à ne pas choisir l'apprentissage pour l'apprentissage, et réfléchir sur ses motivations* ». Heureusement, le CAD est aussi fait pour cela : en 2010, il a reçu près de 13 000 sollicitations ; il accueille chaque année 1 500 jeunes, fait passer 460 entretiens d'orientation, et réalise 900 contrats d'apprentissage. Ainsi, si l'apprentissage a de beaux jours devant lui, cela ne paraît pas immérité...



Chambre de Métiers et de l'Artisanat
 39 quai Gambetta
 BP 30227 53002 Laval Cedex
 Tél. : 02 43 49 88 88
 Fax : 02 43 49 88 99
 Mél. contact@cm-laval.fr
 Internet : www.cm-laval.fr
 Mél. Espace Apprentissage : apprentissage@cm-laval.fr

Trois médaillés d'or mayennais aux Olympiades des métiers

Le concours se déroule sur deux ans : des sélections départementales, régionales, nationales, puis internationales. Depuis les régionales des Pays de la Loire au Mans les 15 et 16 octobre 2010, les candidats ligériens ont participé à trois week-ends de préparation physique et mentale avec l'aide d'Olivier Putz, animateur, et Jean-Marie Frécon, coach professionnel spécialisé dans les arts martiaux. Des accompagnateurs précieux pour des exercices de renforcement musculaire, de gestion de la respiration, et des ateliers de théâtre, chant, de la course d'orientation, de l'escalade ou même de l'accrobranche à Forcé. C'est l'occasion d'apprendre à gérer son stress, prendre confiance en soi, découvrir les autres lauréats, et développer un fort esprit d'équipe qui a porté ses fruits lors des nationales.

En Mayenne, ils sont trois à avoir été médaillés d'or : Laëtitia Huault, en technologie de l'information, Jonathan Valois et Mélanie Gouëzel, binôme dans l'aide à la personne. Pour se préparer pour Londres, ils ont participé à trois stages en mars, juillet et septembre, à l'Insep, à Paris.

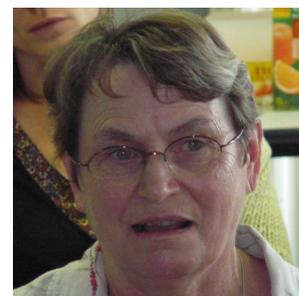
Pour faire d'eux des champions, le programme y est intensif : lever à 6 h 30 et repos à 22 h 15. Durant ces longues journées s'enchaînent renforcement musculaire, exercices d'endurance, et des sports comme tennis de table, stretching, lutte, escrime, taekwondo, natation, haltérophilie, boxe, pour finir par une réunion technique. Tout est mis en place pour en faire des champions internationaux, et donner la meilleure image possible des apprentis et étudiants professionnels français.

Andrée Gaudoin : une « voie de la réussite »

Andrée Gaudoin, conseillère régionale et vice-présidente de la commission Emploi – formation professionnelle – métiers de demain, décrit la politique régionale, qualifiant l'apprentissage d'une « voie de la réussite ».

Pleine compétence des Régions, la formation par apprentissage ne bénéficie pas des mêmes aides d'un territoire à l'autre. En Pays de la Loire, le Conseil régional propose des aides pour les apprentis, principalement pour le transport, le logement et la restauration. « *Il y a une aide financière, mais on incite aussi les collectivités territoriales à œuvrer pour aider les apprentis afin qu'ils puissent étudier dans de*

bonnes conditions », explique Andrée Gaudoin. Il veille également à l'embauche d'apprentis en situation de handicap : outre les primes pour les employeurs, un comité de suivi est en place pour développer le dispositif, qui



Andrée Gaudoin, conseillère régionale convaincue par la formation professionnelle et l'apprentissage.

concerne près de 400 apprentis. « *Un formateur par département suit de très près tous les cursus adaptés pour que l'apprenti obtienne son diplôme, quitte à allonger le temps de formation. Des aides pédagogiques sont également apportées aux maîtres d'apprentissage* », indique Andrée Gaudoin.

« Prendre en compte le développement durable »

Autre axe de la politique régionale : adapter la formation aux métiers de demain. « *On n'entend pas créer de nouveaux métiers, mais prendre en compte les changements sociaux qui font évoluer les métiers. La question qui s'est notamment posée était : comment prendre en compte le développement durable au sein des formations ?* » Durant le précédent mandat, s'est ainsi créée une formation consacrée à ce thème auprès de formateurs des centres de formation. « *Il y a eu deux modules de 48 heures, qui ont eu un véritable succès. On compte donc poursuivre sur cette voie* », ajoute la conseillère régionale.

Volonté également de valoriser des métiers en déficit d'images alors que leur branche recrute. « *On sait que certains métiers, comme maçon ou chaudronnier, attirent peu. C'est à la Région, avec les chambres consulaires, d'établir l'équilibre entre les offres d'emploi et les demandes de formation* », reconnaît Andrée Gaudoin. Au niveau national, les concours d'excellence redorent l'image de ces secteurs d'activités. « *La Région a à cœur de soutenir ces événements qui offrent une bonne visibilité de ces métiers. Mais cela passe aussi par un dialogue constant avec les chambres consulaires dont on se rapproche pour mieux connaître les besoins sur le terrain* ».

Aider les jeunes qui décrochent

Et sur le terrain, il arrive que des apprentis décrochent durant leur formation. « *C'est une minorité, mais elle existe, et nous devons en tenir compte. Nous avons des contractualisations, avec les Mis-*

sions locales par exemple, qui doivent permettre, avec le jeune en décrochage, de réfléchir aux solutions qui peuvent lui être apportées. Il peut s'agir de changer de métier : tout le monde a le droit de se tromper et choisir son métier n'est pas quelque chose d'évident », explique Andrée Gaudoin.

Une cellule de veille, mise en place depuis l'annonce de la réforme du bac pro en février 2009 afin de pallier les difficultés alors engendrées, existe toujours pour les jeunes qui se retrouvent sans employeur. Andrée Gaudoin rappelle également l'intérêt des Chambres d'aide à la décision (CAD), dont le fonctionnement permet « *d'anticiper les problèmes d'orientation, ou de les détecter au plus vite. Il est important de ne pas attendre la fin de sa formation pour se rendre compte que le métier choisi ne correspond pas à ses envies* ».

L'État souhaite qu'un point information et orientation existe dans chaque département, et la Région veut créer un service public consacré à l'aide à l'orientation : « *Il s'agira d'un service qui rassemblera et coordonnera toutes les structures complémentaires qui existent. Les jeunes ne savent pas toujours à quelle porte frapper lorsqu'ils se questionnent. Une plate-forme téléphonique ⁽⁷⁾ est déjà en place pour répondre et guider vers l'interlocuteur le plus adapté à la situation ou aux besoins des personnes* », informe la conseillère régionale.

Cependant, la Région s'inquiète des chiffres annoncés par l'État, qui souhaite augmenter de 200 000 à 300 000 le nombre d'apprentis d'ici 2015 : « *Ce n'est pas réaliste, et les entreprises ne peuvent pas forcément accueillir ces apprentis. On attend une véritable concertation avec l'État. De plus, ces annonces nuisent aux lycées professionnels qui risquent d'être désertés si trop de jeunes sont incités à choisir l'apprentissage. Il nous paraît important de maintenir la diversité des formations, et d'offrir des formations de qualité plutôt que d'en promettre plus sans pouvoir les suivre correctement* », alerte Andrée Gaudoin.

⁽⁷⁾ – Numéro vert : 0 800 200 303, gratuit depuis un poste fixe, du lundi au jeudi, de 8 h 30 à 18 h, le vendredi de 8 h 30 à 17 h 30.