

L'apprentissage, un outil

Formation Depuis 40 ans, les politiques en faveur de la formation en alternance échouent. Pourtant, selon les chefs d'entreprise azuréens, des solutions existent. Et la volonté est là

Tandis que la loi El Khomri sur le travail déchire la jeunesse, les partenaires du Club de l'Eco de *Nice-Matin* ont évoqué le poids de l'apprentissage, lors d'une rencontre qui s'est tenue au siège de la Chambre de métiers et de l'artisanat de région Paca, Territoire des Alpes-Maritimes.

Le constat est unanime. « *L'apprentissage est une voie d'excellence, la voie royale pour l'emploi.* » Pourtant, alors que depuis quarante ans, les gouvernements successifs multiplient les mesures « en faveur » de la formation en alternance, le résultat est catastrophique. Moins de 420 000 apprentis quand l'Allemagne en compte plus d'1,6 million. Pire encore. Alors que le chômage des jeunes est au plus haut en France (cinq fois moins en Allemagne), les contrats sont à la baisse dans l'Hexagone.

En cause, l'image de ce type de formation et des métiers qui y sont associés. La réticence des parents. Des jeunes. Des enseignants. Un modèle inadapté aux TPE.

Des solutions concrètes

Pourtant des solutions concrètes existent. Elles sont nombreuses et proposées par les membres du Club de l'Eco de *Nice-Matin*. Souvent, elles sont pénétrées de bon sens. « *Quand un jeune doit choisir son orientation en fin de troisième, il a le choix entre trois cases. Lycée général, lycée professionnel et autre. Vous pensez que c'est encourageant de cocher autre. Ne pourrions-nous pas indiquer parcours direct vers un emploi?* », propose Jean-Pierre Galvez, le président de la délégation des Alpes-Maritimes de la CMAR Paca. Voilà une réforme peu coûteuse et facile à mettre en œuvre.

« *Un artisan sur deux est issu de*



A la tribune, Yannick Mazette et Jean-Pierre Galvez (à droite), élus à la CMAR : « L'apprentissage est une voie d'excellence qui doit être reconnue comme telle. »
(Photos Dominique Agius)

l'apprentissage, rappelle Jean-Pierre Galvez, et on voit la progression de ces jeunes qui vont devenir chefs d'entreprise et pourquoi pas devenir les meilleurs dans leur domaine, comme les Meilleurs Ouvriers de France et un jour travailler à l'étranger. »

Un parcours reconnu socialement

Motivé, Jean-Pierre Galvez souligne les atouts. « *Certes, nous avons un problème d'image mais 85 % des apprentis obtiennent durablement un emploi.* » Voilà un argument qui devrait permettre de séduire bien des bonnes volontés. Mieux encore : « *L'apprentissage est un formidable outil d'insertion professionnelle. Tout le monde le reconnaît. Mais nous devons le faire reconnaître comme un parcours exigeant. Comme un parcours qui peut mener à des études supérieures*

et comme un parcours reconnu socialement et pas emprunté par défaut. C'est le challenge que nous nous efforçons de relever au sein de notre réseau. » Même détermination de la part de Yannick Mazette, président de la commission Formation professionnelle et apprentissage de la Chambre de métiers et de l'artisanat de région Paca, maître artisan boulanger de l'Isle-sur-la-Sorgue. « *L'artisanat en Paca, ce sont 132 000 entreprises, 285 000 actifs et 25 milliards d'euros de chiffre d'affaires. L'expression plus grande entreprise de France a donc un sens. Actuellement la région Paca compte environ 28 000 apprentis et l'objectif est de monter dans les prochaines années à 50 000* », assure Yannick Ma-

zette avant d'ajouter « *La formation en apprentissage représente 400 millions d'euros en région Paca. La moitié va vers la formation professionnelle continue, 100 millions vers le sanitaire et le social et 100 millions pour l'apprentissage. Notre combat est de dire c'est bien d'aider la for-*

mation professionnelle continue mais a-t-on évalué les besoins? Nous essayons de faire en sorte que l'on mette plus d'argent sur l'apprentissage. Nous sommes soutenus dans ce sens par le nouvel exécutif régional et nous en sommes très heureux. »

CHRISTELLE LEFEBVRE ET PHILIPPE COURTOIS

Bientôt un campus

La Chambre de commerce et d'industrie de Nice Côte d'Azur a une grande vocation à faire de la formation. Elle dispose de cinq écoles qui forment 1500 élèves. En 2019, elle disposera d'un campus qui permettra à 2000 jeunes d'être formés sur des nouveaux métiers et des filières principales.

La CCI a aussi pour mission d'aider les jeunes à s'orienter à travers les Nuits de l'orientation qui permettent de valoriser certains métiers et les filières d'apprentissage. Les jeunes peuvent ainsi rencontrer les patrons qui mettent en œuvre ces métiers et leur expliquer ce qu'il en est. Il faut aussi démythifier la notion d'apprentissage vis-à-vis des parents d'abord. Il faut montrer que c'est extrêmement valorisant aujourd'hui. Il faut faire témoigner les chefs d'entreprise qui sont très favorables à cette alternance car cela leur permet d'avoir du personnel bien formé et parfaitement adapté.



Jean-Pierre Savarino, premier vice-président de la CCI Nice Côte d'Azur.

Les propositions de l'UPE Pour Orange : « un vivier de recrutement »

L'UPE06 (Medef) formule 8 propositions concrètes :

- Remettre à plat le système d'orientation scolaire. L'apprentissage ne doit plus être considéré comme une voie de garage mais comme une voie d'emploi direct.
- Alléger les démarches administratives.
- Adapter les contenus des diplômes aux besoins de l'entreprise.
- Pouvoir rompre le contrat d'apprentissage plus facilement au-delà des deux mois de la période d'essai.
- Pouvoir embaucher un apprenti à tout moment de l'année en fonction des besoins d'entreprise sans attendre la rentrée scolaire.
- Renforcer le rôle des maî-

tres d'apprentissage durant la formation.

- Donner plus de liberté aux entreprises dans l'utilisation de la taxe d'apprentissage.
- Donner aux entreprises la possibilité de décider de l'offre de formation en région.



Yvon Grosso, président de l'UPE06.

« *Chez Orange, on fait beaucoup d'apprentissage aussi. Nous avons actuellement 6000 apprentis en France à l'instar T. C'est beaucoup. On en recrute en général 3000 à 3500 par an en France, soit 400 dans la région. Nos apprentis travaillent dans tous les métiers que cela soit les boutiques, le commerce ou la technique. Pour Orange, c'est un vivier de recrutement fabuleux. Il faut que tous les prescripteurs et tous ceux qui s'occupent d'orientation soient convaincus que l'apprentissage est une*



Geoffroy Fourgeaud, DRH chez Orange.

voie extraordinaire. Et cela n'est pas évident. Il faut qu'on raconte de belles histoires et qu'on montre que cela peut mener à des carrières extraordinaires. »

« Mauvaise réputation »

« *Nous pratiquons l'apprentissage depuis 18 ans, essentiellement, sur des niveaux BTS. Nous avons donc logiquement des apprentis qui deviennent directeurs d'agence ou bien qui réalisent des carrières de cadres. Notre problème, c'est le sourcing. Nos métiers évoluent fortement et nous avons besoin de plus de profils vers le niveau licence voir master. Mais ces problèmes sont directement liés aux difficultés de l'apprentissage et de l'alternance en général.*

On souffre de la mauvaise réputation de l'apprentissage même dans la banque. Je suis allé aux Nuits de l'orientation et effectivement j'entendais des parents dire à leurs enfants « *Tu peux faire des études longues, tu ne vas pas aller en alternance!* » Par ailleurs, nous sommes en lien avec le Centre de formation des professions bancaires. Il a des difficultés à suivre l'évolution de nos métiers bancaires. Il y a des blocages. »



Jean-Christophe Grasso, DRH de proximité à la BPCA.

trop peu utilisé

Carrière accélérée

« Nous avons une trentaine d'alternants au sein de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur et je peux dire que l'alternance, c'est un véritable accélérateur de carrière. Un jeune qui entre chez nous pour une formation en BTS a une petite vingtaine d'années. Il termine sa formation BTS ou licence vers 22 ou 23 ans. Et trois ans d'expérience ! Pour nous, c'est quelqu'un qui, à 23 ans, est en situation d'être manager d'ici trois ou quatre ans. C'est un véritable accélérateur. Cela nous permet de le tester et, à lui, de forger sa conviction pour ce métier. Et comme je l'ai dit, cela lui permet d'évoluer rapidement. Par ailleurs, nos métiers sont en train de muter et il faut qu'on adapte en permanence nos formations à ces mutations. Enfin je veux dire que nous faisons confiance aux apprentis. Environ 80 % d'entre eux auront un emploi et parfois créeront une entreprise. Pour nous ce sont des clients intéressants. »



Thomas Grasset, responsable des marchés spécialisés à la Caisse d'Épargne Côte d'Azur.

Un rythme pas toujours adapté

« Je suis issue d'un contrat d'apprentissage, au départ, non pas dans l'artisanat mais dans une école de commerce et je peux témoigner que cela marche très bien. Cela m'a permis de rentrer chez Bpifrance. C'est un extraordinaire vivier de recrutement très utilisé par les entreprises. C'est beaucoup mieux de voir un jeune sur deux ans plutôt que durant une période d'essai de deux mois par exemple. Du point de vue du jeune, c'est énorme ! On a un salaire qui nous permet de payer nos études et une expérience professionnelle de deux ou trois ans. Et sur le CV, cela veut vraiment dire quelque chose. C'est tout bénéfique. Une remar-

que tout de même : pour les TPE et les starts-up, des structures qui courent un peu après le temps et l'argent, c'est plus difficile de recruter une personne en apprentissage. Les TPE disent souvent que c'est trop cher pour elles. Le rythme d'apprentissage n'est pas toujours adapté. Par exemple, c'est compliqué pour l'entreprise lorsque le jeune passe deux jours de la semaine dans l'entreprise puis trois à l'école. De la même manière, si le jeune travaille huit jours par mois dans l'entreprise et qu'il faut lui donner les mêmes congés que n'importe quel salarié, ce n'est pas évident. Peut-être y a-t-il quelque chose à adap-

ter pour éviter que les entreprises se tournent vers des solutions moins chères mais moins performantes comme le stage. »



Emilie Souilmi, responsable crédit chez Bpifrance Côte d'Azur.

ter pour éviter que les entreprises se tournent vers des solutions moins chères mais moins performantes comme le stage. »

Notre propre référentiel

« L'apprentissage, c'est ce que nous pratiquons au quotidien. Nous avons, en général, comme voie essentielle dans les professions de l'immobilier, le contrat d'alternance sur deux ans. Je souligne un paradoxe : l'Etat a fortement réglementé nos métiers mais il n'a pas créé de filière de formation de ces métiers. Nous n'avons pas de CAP, de Bac, de BTS pour être agent immobilier ou syndic. Devant cette carence, la FNAIM a créé son propre référentiel qui a été validé par l'Éducation nationale. Nous avons notre propre école. »



Daniel Falcone, directeur général de la FNAIM Côte d'Azur.

« L'Edhec a déjà formé 850 apprentis »

« On lie souvent apprentissage et artisanat. Mais il y a longtemps que l'Edhec Business School s'est mise à l'apprentissage. Nous avons déjà formé 850 apprentis et nous avons près de 400 entreprises partenaires. Pour nous, l'apprentissage est un gros atout pour l'employabilité des étudiants. Cela se pratique sur tous les métiers et tous les domaines proposés par l'Edhec (marketing, finance, etc...), que cela soit au niveau du bachelier ou du master. Cela permet au jeune d'être salarié et de financer ses études. Nos élèves passent trois semaines en entreprise et une à l'école. Ils ont une première expérience professionnelle. »



Isabelle Graniou-Marniquet, responsable des relations extérieures à l'Edhec.

l'école. Ils ont une première expérience professionnelle. »

« Peu de différences entre l'Italie et la France »

« Pour la question de l'apprentissage, nous, la Chambre de commerce italienne, n'avons pas beaucoup de différences avec la France. Nous sommes exactement dans le même cas de figure. Nous avons la même problématique. C'est seulement la gestion qui change un peu. En Italie, tous les corps de métier sont regroupés dans une même chambre. Pour l'artisanat, la formation n'a pas encore connu d'évolution. En Italie, le public n'a pas forcément confiance en l'entreprise, alors les jeunes sont orientés vers l'université plutôt que vers l'artisanat ou l'apprentis-



Agostino Pesce, directeur général de la CCI italienne.

sage en entreprise. En Italie, nous étions très en bas et on commence à remonter. »

« Il faut le développer »

« L'Alfa met en œuvre des formations en alternance notamment pour Orange ou Formaposte. Même si, il est vrai, nous travaillons plus via le contrat de professionnalisation. Toutefois, dans certaines régions, les centres Afpa mettent en place des formations en apprentissage parce que nous disposons de plateaux techniques qui permettent de les assurer et de répondre à des besoins souvent onéreux. L'apprentissage est un formidable outil. Un outil idéal pour répondre aux besoins de compétence des entreprises et on ne peut que regretter que le nombre des contrats soit en baisse. C'est aussi un formidable outil pour l'économie et l'insertion des jeunes. Il faut le développer. L'apprentissage est aujourd'hui centré sur les diplômes, mais demain, il pourrait l'être sur les titres professionnels. Ce sera une ouverture possible. Cela permettra plus de souplesse et une meilleure adaptabilité. »



Yann Picaut, directeur des centres de formation AFPA de Nice et Cannes.

Formaposte a vingt ans

« Le groupe La Poste a une longue histoire avec l'apprentissage. Cela fait 20 ans. Nous avons créé une structure innovante qui s'appelle Formaposte. Cette entité gère la logistique avec les CFA et les structures pédagogiques. Il y a 20 ans, les métiers priorités étaient les métiers de base. Aujourd'hui, 33 % de nos apprentis sont sur des fonctions de cadre. Et cela touche toutes les fonctions : communication, gestion, management, qualité... Et puis nos métiers ont changé. Il n'y a plus de CAP de facteurs. Ce sont des CAP de chauffeurs livreurs qui permettent aux jeunes d'être employés au groupe La Poste, mais aussi dans d'au-



Olivier Berthome, responsable management RH et Professionnalisation à la direction des Services-Courrier-Colis Côte d'Azur.

tres entreprises. Depuis 1996, plus de 5000 apprentis sont passés par Formaposte Méditerranée et 95 % d'entre eux ont eu leur diplôme. Nous avons actuellement sur la région 260 contrats en alternance. »

Le BTP fortement touché

« Dans le BTP, nous croyons aux vertus de l'apprentissage depuis longtemps, puisque 20 % des apprentis, en France, sont dans le BTP, soit 70 000 dont 4000 dans la région Paca. Des signaux forts ont été envoyés notamment en matière de rémunération des apprentis puisque nous sommes au-dessus du droit commun. Ils sont rémunérés 10 à 15 % au-dessus du Smic. Quelle est la situation actuellement ? Dans le département des Alpes-Maritimes, nous avons 800 apprentis alors que le CFA peut en accueillir 1200. Et c'est la même chose à l'échelle nationale. Cela correspond à la baisse de l'activité dans le bâtiment depuis quatre ans. Nous sommes en recul de 20 % en chiffre d'affaires et notre département a été plus touché que d'autres. Nous avons perdu 4000 emplois en trois ans. Dans certaines filières comme la finition, nous avons de gros soucis de recrutement. Il faut porter l'effort là-dessus. »



Philippe Gautier, président de la FBTP des Alpes-Maritimes.

Le témoin du club

« La chose dont on doit avoir honte en France n'est pas d'avoir valorisé les parcours d'excellence qui ont abouti à ce que 2 % des élèves fassent des grandes écoles. C'est d'avoir déclassé les 98 % autres. Premier point : il faut s'appuyer sur la starisation avec des apprentis qui sont devenus des références mondiales comme Franck Provost ou Thierry Marx. Il faut faire rêver les jeunes et donner du sens aux choses. Autre piste de réflexion : améliorer la formation. Se former plus pour gagner



Denis Jacquet, président du club.

plus. C'est un bon slogan, non ? Autre proposition : s'appuyer sur le savoir-faire français et recréer des filières complètes. Dernier point : il faut utiliser les possibilités du digital. »