

## ÉDITO

L'apprentissage est-il une bonne formule pour les chefs d'entreprises, les jeunes ? Quels sont les facteurs de réussite ? Est-il aujourd'hui plus difficile ou au contraire plus facile à mettre en œuvre qu'auparavant ? Rappel de la réglementation et avis de dirigeants dans cette lettre.

## RÉGLEMENTATION

### Objectif et principe :

Former des jeunes selon le principe de l'alternance entre formation théorique et pratique professionnelle en entreprise, pour leur permettre d'obtenir un diplôme de l'enseignement professionnel, technologique ...

Il faut 3 acteurs pour que « ça marche » :

- une entreprise
- un jeune
- un Centre de Formation d'Apprentis

### L'entreprise :

Toute entreprise du secteur privé (artisanat, commerce, industrie, service, associatif) et du secteur public non industriel et non commercial peut embaucher un jeune, à deux conditions :

- organiser son apprentissage
- avoir un maître d'apprentissage qui assure le suivi du jeune.

### Le contrat d'apprentissage :

Il peut durer de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée, voire moins dans des cas de formation complémentaire.

Il comporte une période d'essai de 2 mois durant laquelle le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti.

### L'apprenti - Statut et conditions de travail :

Il est (sauf dérogations) âgé de 16 à 25 ans. Salarié à part entière, il est soumis aux règles applicables dans l'entreprise.

### Salaire (en pourcentage du SMIC) :

Age de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
Moins de 18 ans	25 %	37 %	53 %
De 18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et plus	53 %	61 %	78 %

### Le maître d'apprentissage - Conditions pour exercer la mission :

- au moins 3 ans d'expérience s'il a le diplôme identique à celui que le jeune prépare,
- au moins 5 ans d'expérience dans le cas où le niveau de diplôme est différent de celui préparé par le jeune.

## LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

### Exonération des cotisations patronales

	Entreprises de moins de 11 salariés et artisanales	Entreprises de 11 salariés et plus
Contrats conclus depuis le 01/01/07	Exonération des cotisations patronales	Exonération des cotisations patronales : Maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail.
Cotisations restant dues	Quelques cotisations minimales restent dues. Voir avec la CCI ...	

Les apprentis sont exonérés de la CSG.

### Aide de la région Bourgogne (par apprenti) :

Aide forfaitaire
1 400 € par année de formation

Aides complémentaires, cumulables	
Niveaux de formation du jeune (à la signature du contrat) inférieurs au niveau V (ex. sortie de 3 <sup>ème</sup> )	400 € par année de formation
Plus de 18 ans à la date de début de contrat	300 € par année de formation
Contrat préparant à un diplôme de niveau V (CAP-BEP)	500 € par année de formation
Contrat préparant à un diplôme de niveau IV (bac, bac pro.)	250 € par année de formation

### Crédit d'impôt apprentissage :

Sur les dépenses liées à l'emploi de l'apprenti.  
1 600 € x nombre moyen annuel d'apprentis employés par l'entreprise.  
2 200 € dans certains cas (\*).

### PLUS D'INFORMATIONS

(\*) au service apprentissage de la CCI Dijon :  
Sylvie Cornevin - tél. 03 80 65 92 32  
Dominique Coquelet tél. 03 80 65 92 31  
Guide de l'apprentissage : [www.dijon.cci.fr](http://www.dijon.cci.fr)  
Ministère du Travail : [www.apprentissage.gouv.fr](http://www.apprentissage.gouv.fr)

## ... → LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE, PIVOT DE LA RÉUSSITE

### **Guillaume Bortolussi, patron du CAFE GOURMAND :**

« Je forme des apprentis depuis plus de 10 ans. Deux de mes apprentis viennent de terminer leur apprentissage, dont une jeune fille en cuisine (BEP). 2 apprentis en cuisine prennent le relais, 1 apprenti pour le service en salle, et si possible un autre ».

### **Laurent Travailot, dirigeant de SPORT 2000 :**

« J'ai 3 apprentis, en vente et mécanique cycle ; nous sommes 2 à être maître d'apprentissage, nous pouvons donc accueillir 4 apprentis ».

### **Jean-Marc Dupré, directeur de Grand Optical :**

« Je suis issu de l'apprentissage, j'ai formé de nombreux apprentis, en Ile-de-France notamment, je participe aux actions pour faire connaître nos métiers à des jeunes, dans les écoles ».

### **Quel est le rôle pour vous, du maître d'apprentissage ?**

GB : « Suivre et former les jeunes. Il faut de la pédagogie, et prendre du temps. Ce n'est pas toujours facile, notamment dans la restauration, en pleine saison. Mais cela fait partie des obligations d'un employeur d'apprenti ».

GB, LT, JMD : « Notre rôle est de faire progresser les jeunes, de les voir évoluer, leur apprendre le métier ».

### **Comment vous y prenez-vous ?**

LT : « J'ai établi dans le parcours des apprentis une progression ; elle correspond aux différentes étapes de la vente et chez nous, à l'étendue totale de notre mission. Je veille dès que possible à ce qu'il (elle) prenne des initiatives et de l'autonomie. Cela se fait au jour le jour, de façon encadrée bien sûr ».

### **Avez-vous des « secrets » pour les recruter ?**

« Plutôt des points de vigilance », répondent ensemble LT et GB :

#### **Entreprise/famille :**

« nous recevons les jeunes avec leurs parents, systématiquement. A 16 ans, un jeune a besoin de repères, de cadrage. L'employeur et les parents doivent aller sur ce point « dans le même sens », si les jeunes poussés dans l'entreprise ne le sont pas dans leur famille, il y a des risques d'échecs ! ».

#### **Clarté dans les engagements :**

« au premier entretien, précise LT, je dis combien l'apprentissage est difficile pour un jeune : rythmes de travail, horaires, exigences de l'employeur en terme d'implication, de présence active... de tout cela jeunes et parents doivent être conscients ».

### **Et pour les accompagner ?»**

GB : «Toujours au jour le jour, avec l'équipe ; il ne s'agit pas de laisser s'installer un malentendu ou une difficulté ».

LT : « Je suis attentif aux résultats des jeunes au CFA, je stimule à l'acquisition de la théorie ; j'ai avec le CFA un suivi régulier ».

### **Qu'est ce qui est le plus difficile dans cette mission ?**

GB, LT : « Motiver les jeunes pour le travail. La valeur travail a vraiment changé : les attentes en terme de salaire, congés sont parfois plus fortes que la volonté d'apprendre un métier, une fonction, et consentir des efforts. Il n'est pas facile pour un jeune de s'investir dans ce qui les différencie des copains : horaires décalés, fatigue physique, stress... Il faut faire preuve d'une motivation tout à fait personnelle, pas facile à 16 ou 17 ans ! ».

### **Diriez-vous que vous avez plusieurs rôles à tenir ?**

JM.D. :

« Oui, le patron bien sûr, mais aussi en quelque sorte, l'éducateur, le 2<sup>ème</sup> « père ». J'ai eu à l'égard de certains apprentis, par nécessité, pour les faire grandir, devenir mature professionnellement, le rôle du père qui fixe les limites, sanctionne en cas de franchissement ».

## ... → AVIS D'APPRENTI

### **Christelle, apprentie chez OPTIC 2000**

« Après mon BEP dans un lycée professionnel, je n'avais pas prévu de continuer en apprentissage. Je ne regrette pas aujourd'hui cette expérience, au contraire. J'ai eu une super maître d'apprentissage, toute l'équipe du magasin était là pour m'aider à m'intégrer. J'ai vraiment appris la vente ».

### **Qu'est ce qui a été difficile pendant votre apprentissage ?**

« Après l'école, c'est dur de passer à la pratique. J'étais un peu timide, pas sûre de moi. C'est fatigant aussi, les changements de rythme entre les horaires de la semaine au CFA et la semaine au magasin ».

### **Et aujourd'hui ?**

« Je veux continuer en préparant un BTS Management des Unités Commerciales. J'aimerais rester dans le commerce, pour devenir adjointe de direction. »

### **Le sujet de l'apprentissage vous intéresse ?**

Nous vous proposons, en petit groupe de dirigeants, de mettre en commun des pratiques, des outils ou méthodes de travail, sur les thèmes que vous retiendrez : recrutement, sélection, suivi des apprentis, liens écoles-entreprise ....

## ... → VOS CONTACTS POUR PLUS D'INFORMATIONS

### **Françoise BUREAU**

Conseiller Ressources Humaines CCI Dijon -  
tél. 03 80 65 92 63 Fax. 03 80 65 92 59  
Mail : [f.bureau@dijon.cci.fr](mailto:f.bureau@dijon.cci.fr)

### **Christelle DUPONT**

Directrice Association DIJON JE T'AIME  
tél. 03 80 50 99 90 fax 03 80 50 99 91  
Mail : [christelle@dijonjetaime.fr](mailto:christelle@dijonjetaime.fr)