

Loin d'être une formation «réservée aux jeunes qui ne réussissent pas ailleurs», on découvre aujourd'hui que l'apprentissage peut mener aussi bien à un diplôme niveau V (CAP, BEP, etc.) qu'à un diplôme niveau II ou I (diplôme d'ingénieur). Et dans les trois quarts des cas, il mène à un emploi stable, chose non garantie par toutes les formations. La CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin met tout en œuvre pour accompagner les entreprises dans ce domaine. **SON OBJECTIF : ÊTRE UN RÉFÉRENT EN LA MATIÈRE ET AUGMENTER LE NOMBRE D'APPRENTIS DE + 40 % EN CINQ ANS.**

## L'apprentissage en Alsace

# Une autre voie royale de la formation

**A**u-delà des connotations souvent dépréciatives qui lui collent à la peau, l'apprentissage a une étymologie latine (*appenditum, appendere*) qui souligne tout simplement son objectif premier : apprendre. «L'image négative ou parfois défaitiste de l'apprentissage est dénuée de tout fondement» souligne Jean-Claude Haller, le directeur de la formation de la CCI. «Il est bien au contraire une très bonne école de formation et permet, à diplôme équivalent, une insertion profes-

sionnelle plus rapide. Les jeunes acquièrent à la fois des connaissances fondées, un savoir-faire en situation réelle et une expérience professionnelle certaine. De plus, l'apprentissage donne une autre image des métiers et de la technicité qui se cache derrière. C'est d'ailleurs pourquoi de plus en plus de cursus d'apprentissage se déroulent dans l'enseignement supérieur. Notre Centre de formation d'apprentis, par exemple, accueille actuellement 500 apprentis en formation dans le tertiaire et propose des formations allant du BTS aux

diplômes du troisième cycle comme le DECF ou le DESCF.»

### Et l'entreprise, qu'en retire-t-elle ?

Une foultitude d'arguments plaident en faveur de l'apprentissage : un mode de formation et de qualification à la carte d'un collaborateur potentiel mais néanmoins sans obligation d'embauche, une méthode optimale pour éviter un recrutement malencontreux ou des mouvements de personnel trop importants, un coût effectif très faible, une motivation accrue

Alsace

**13 309**  
apprentis à la  
rentrée 2005  
soit + 5 % en un an

France

350 000 apprentis  
(Objectif Borloo :  
500 000 dans trois ans)

Allemagne

1 600 000 apprentis



grâce à l'interaction entre la volonté d'apprendre de l'apprenti et la possibilité pour le formateur de transmettre son savoir. Enfin, le dynamisme et l'ouverture d'esprit qui sont inévitablement liés à un engagement en faveur de la formation des jeunes valorisent l'image de l'entreprise.

### **Optimiser l'offre de formations**

L'objectif est clair : l'apprentissage doit répondre aux besoins en qualification des entreprises alsaciennes. Pour ce, un dispositif régional a été mis en place : la Région Alsace coordonne la création et la fermeture de formations (carte d'apprentissage) et intervient financièrement en complément à la taxe d'apprentissage collectée. Celle collectée par la CCI est affectée en Alsace afin que les entreprises puissent investir directement dans leurs compétences futures. Le Point A est le maître d'œuvre des actions de la CCI : gestion des contrats d'apprentissage, promotion, formation de trois jours des maîtres d'apprentissage à laquelle 95 % des entreprises ont d'ailleurs recours. Cette action dynamique est renforcée par les inspecteurs de l'apprentissage qui, en tant qu'interlocuteurs sur le terrain des parties prenantes, peuvent émettre un avis sur tout nouveau projet en fonction des besoins des entreprises. Les relations étroites avec les entreprises et ces partenariats entre les acteurs régionaux permettront à l'Alsace de jouer un rôle pilote dans la promotion de l'apprentissage. /

#### **[ CONTACT CCI ]**

Jean-Claude Haller,  
03 88 43 08 00

/ suite p.26 /

## L'apprentissage, axe stratégique de la CCI

### 3 questions à **Marcel Schott**

Membre titulaire et président de la Commission «Formation» de la CCI, administrateur de Messier Services SA

➤ L'apprentissage fait partie des axes stratégiques définis par la mandature actuelle. Comment situez-vous l'implication de la CCI ? Il y a deux sortes d'entreprises : celles qui ont goûté à l'apprentissage et celles qui ont peur de s'engager sur cette voie. Les premières sont convaincues et n'en démordront plus. Il nous faut maintenant prendre notre bâton de pèlerin et aller vers les secondes pour démystifier les fables sur l'apprentissage : aller en apprentissage est un choix délibéré et non une orientation par défaut et les cursus mènent de plus en plus souvent à des diplômes supérieurs. Il faut absolument rappeler que l'on peut former des jeunes sans devoir embaucher ensuite. Quant à l'entreprise, elle n'a guère besoin de compétences spécifiques car tout ce qui est requis est accessible sur place, la formation des tuteurs est rapide et la partie administrative est prise en charge par le Point A de la CCI.

#### ➤ Quelles actions concrètes sont prévues ?

Communiquer, conseiller, rencontrer. Le 22 mars, nous organisons pour le grand public une «Marche pour l'apprentissage» (voir ci-contre). Nous prévoyons aussi de nous adresser aux Centres d'information et d'orientation et enseignants de classes d'orientation afin de leur permettre de prendre conscience de la réalité des métiers. Le 8 avril, nous organisons une journée Portes ouvertes sur l'alternance et l'apprentissage au Pôle Formation. La CCI recrute en outre un conseiller en apprentissage supplémentaire qui sera chargé de convaincre les entreprises de former des apprentis. Enfin, nous nous sommes fixé un objectif de 50 apprentis supplémentaires à l'IFA pour cette année.

#### ➤ Pour vous, ex-chef d'entreprise, que représente l'apprentissage ?

L'apprentissage, c'est une excellente voie de formation qui n'a



strictement rien à envier aux autres. C'est la meilleure façon de professionnaliser un jeune et de lui donner toutes les chances de rentrer rapidement dans une entreprise car, au-delà de son diplôme, il acquiert une expérience professionnelle ce qui le rend opérationnel immédiatement. J'ai eu beaucoup d'apprentis dans mon entreprise et leur apport a toujours été bénéfique pour tous. Ils ont apporté du sang neuf et leurs tuteurs étaient hautement motivés car ils pouvaient enfin transmettre et leur métier, et leur savoir-être. Enfin, je pense que cela fait partie de notre devoir que de former des jeunes. Mon expérience montre que tous ceux qui sortent de l'apprentissage ont les meilleures chances de trouver du travail. /

### 22 mars 2006 Marche pour l'apprentissage

C'est à cette occasion que démarra la campagne d'apprentissage avec le lancement du site\* qui réunira offres et demandes du département. L'objectif annoncé sur le Bas-Rhin étant de 700 offres. À partir de cette année, les entreprises pourront gérer leurs données en direct. De plus, un cortège de 250 jeunes apprentis se rendra du Pôle Formation CCI à la place Gutenberg puis à la Région Alsace afin de sensibiliser le grand public à la question de l'apprentissage et l'information vers les responsables pédagogiques (COP, proviseurs, etc.) sera renforcée. «Nous espérons, grâce à cette multiplication des événements, sensibiliser le maximum de personnes» indique Hubert Staedelin.

[ CONTACT CCI ]  
Hubert Staedelin,  
03 88 43 08 71

\* [ SITE ] [www.apprentissage67.fr](http://www.apprentissage67.fr)

### Nouvelle Charte de l'apprentissage

Selon Renaud Dutreil, ministre des petites et moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions libérales, l'industrie moyenne est trop faiblement engagée dans le domaine de l'apprentissage alors que l'efficacité de la formation est largement reconnue avec un taux de 90 % de réussite aux examens (100 % pour les diplômes d'ingénieur) et de 91 % d'embauches. Afin de parer à cette disproportion manifeste, une charte vient d'être signée avec 63 entreprises alsaciennes sous l'égide d'Henri Lachmann, le président de Schneider Electric. Les signataires s'engagent à être davantage actifs dans le domaine de l'apprentissage et sont prêts, en preuve de leur bonne foi, à dresser le bilan de leur action dans un an.

### Alternance

## De nouvelles formations supérieures

La vocation de l'Institut de formation par alternance de la CCI est d'utiliser le mode pédagogique de l'alternance pour réaliser des formations de l'enseignement supérieur. Une vingtaine de cycles peuvent être suivis dans le domaine du commerce, de la vente, la distribution, l'administration, la gestion ou l'informatique. Deux événements marqueront la rentrée 2006 : le lancement de deux licences professionnelles – entrepreneuriat et commerce de gros – en partenariat avec l'Université et l'ouverture d'une filière commerciale de très haut niveau à Bac+5 – responsable comptes clés – en partenariat avec Negocia, la grande école de vente de la CCI de Paris. À noter : cette formation n'existait jusqu'alors que dans la capitale. Partenaires de la CCI pour l'apprentissage : l'IECS ([www.iecs.edu](http://www.iecs.edu)) et le CEFPPA ([www.cefppa.com](http://www.cefppa.com))

[ CONTACT CCI ] Philippe Authier 03 88 43 08 91

➤ **Témoignage. Emmanuel Henneçon**

Responsable des ressources humaines – Flender-Graffenstaden, Illkirch-Graffenstaden

## L'apprenti, une connotation noble pour l'entreprise

**F**lender-Graffenstaden, concepteur et réalisateur d'engrenages de haute technicité, compte 270 salariés dont 26 apprentis. La spécificité des produits requiert un personnel très qualifié. Pour Emmanuel Henneçon, la difficulté de trouver des bons professionnels a accentué l'intérêt de l'entreprise pour l'apprentissage. «*Nous avons décidé de former certains de nos professionnels nous-mêmes, et ce dans tous les métiers techniques ou administratifs. Nous jonglons*



/ ARMAND HIGEL ET MATTHIEU LANOIX (BAC PRO) / EMMANUEL HENNEÇON / ANDRÉS RÉGIS ET FRÉDÉRIC LIENHART (APPRENTI INGÉNIEUR) : «DU DONNANT-DONNANT» /

*entre deux forces : l'ancienneté, donc l'expérience, et la jeunesse qui apporte un nouvel aspect et un autre élan. En ayant nos propres apprentis, nous minimisons les risques et pouvons profiter de professionnels de grande qualité. Certes, former des jeunes n'est pas un travail simple mais il correspond entièrement à notre culture du process et à l'envie de nos maîtres d'apprentissage de transmettre leur savoir. C'est du donnant-donnant : l'apprenti est vite confronté aux réalités professionnelles et il*

*ne faut jamais oublier que l'alternance entre formation et travail requiert une grande flexibilité d'esprit. Les jeunes, qui osent cet effort, sont de bons éléments, et nous les soutenons à fond dans leurs études. Nous pouvons les recruter directement après l'obtention de leur diplôme, ou plus tard une fois qu'ils ont élargi leur horizon et qu'ils veulent revenir chez nous. Donc, oui à l'apprentissage !» /*

[ CONTACT ]

03 88 67 60 00

➤ **Témoignage. Bernard Roth**

Gérant Expert Comptable, Entzheim

## Être jeune et avoir de l'expérience



/ BERNARD ROTH ET SA NOUVELLE COLLABORATRICE, ANCIENNE APPRENTIE : «LE DIRIGEANT DOIT PRENDRE CONSCIENCE DE SA RESPONSABILITÉ DE FORMATEUR» /

**B**ernard Roth est l'illustration parfaite d'un parcours d'apprenti réussi. Entré en apprentissage dès 15 ans, il parvient en six ans à passer le CAP, le Bac-Pro et le BTS. Ne s'arrêtant pas là, il s'engage ensuite sur la voie royale du DECF\* pour en arriver, en 2002, à ouvrir à Entzheim son propre cabinet. Avec quatre salariés, tous d'anciens apprentis, il se consacre notamment à la création d'entreprise. «*Il faut arrêter de coller une étiquette sociale au*

*terme d'apprentissage. Ce parcours n'est ni une voie de garage, ni une sinécure pour le jeune, qui est confronté très parfois trop tôt à la vie professionnelle. Sans l'apprentissage et sans un employeur engagé à 100 % dans son rôle de formateur, je n'en serais pas arrivé là. Dans ma branche, tertiaire à part entière, il y a une forte demande d'apprentis (bac+4). Cette formule est idéale pour avoir des professionnels opérationnels rapidement. Financièrement parlant,*

*le coût final d'un apprenti est pratiquement nul grâce aux nombreuses subventions. En revanche, le dirigeant doit absolument prendre conscience de sa responsabilité de formateur, il doit apprendre à l'apprenti à être autonome dans son travail et savoir garder un professionnalisme crédible face à ses clients.» /*

\* Diplôme d'études comptables et financières

/ suite p.28 /

## ➤ **Témoignage. Thérèse Chartier**

*Chef du service Formation initiale – Région Alsace*

### Une action dynamique hors normes

« **N**otre démarche très imaginative se décline en plusieurs axes afin de soutenir à fond le triangle CFA-entreprises-jeunes. Nous encourageons la réflexion des branches professionnelles sur leurs métiers en créant avec elles des filières évolutives de formation. Selon les demandes des CFA ou des entreprises, nous explorons de nouvelles pistes de développement. Cette approche est différente de la démarche usuelle : en sortant du carcan admi-

nistratif, nous sommes à même de réagir à des besoins ponctuels, d'attirer un nouveau public d'entreprises, d'ouvrir rapidement de nouvelles filières ou de trouver des solutions modularisées de parcours individuels comme l'intégration d'étudiants apprentis dans un cursus classique. Plusieurs chartes sont en cours d'élaboration : l'une concernant les CFA sur leurs droits, leurs devoirs et les plus qu'ils proposent, l'autre les entreprises formatrices, afin de lutter, entre autres,



/ THÉRÈSE CHARTIER : « POUR LA RÉGION, LA RÉVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE NE FAIT QUE COMMENCER » /

contre les ruptures de contrat. Nous imaginons aussi des phases de parcours d'apprentissage mixées dans le cadre de l'Union européenne afin de développer des partenariats à l'étranger en vue d'échanges. En outre, un « Portail régional de l'apprentissage » unique, publiant offres, demandes, informations générales et hyperliens sera mis en ligne au printemps. Notre révolution de l'apprentissage ne fait que commencer. » /

[ CONTACT ]

03 88 15 69 54

## ➤ **Témoignage. Bernard Fabre**

*Directeur du CFAU Alsace – Mulhouse-Colmar*

### Succès de l'opération « électrons libres »

Expérience nouvelle et concluante au Centre de formation d'apprentis universitaire d'Alsace : en réponse à la demande d'entreprises ayant un besoin précis en formation pour un jeune, le CFAU intègre de un à cinq apprentis dans des filières universitaires classiques (licence professionnelle et Master II) afin de leur permettre d'obtenir un diplôme supérieur. Le succès est tel, que la licence professionnelle « Automatismes et informatique indus-



/ BERNARD FABRE : « L'INTÉGRATION DE L'APPRENTISSAGE DANS LES FILIÈRES UNIVERSITAIRES EST PROMETTEUSE » /

trielle) a dû être créée car la demande suffisait à remplir une section entière. Ce bilan positif est également visible au niveau de la motivation et de l'intégration de ces « électrons libres ». Et Bernard Fabre de préciser : « Le mixage du public universitaire est passionnant et bénéfique pour tous. La formule permet de moduler, d'adapter et de suivre pratiquement individuellement chaque étudiant. Les perspectives sont très positives, nous avons déjà, pour l'année pro-

chaine, de nombreuses demandes de la part des entreprises qui commencent à nous connaître. L'idéal serait de pouvoir déboucher à terme sur des sections complètes. Nous sommes donc actuellement en train d'élaborer de nouvelles formations afin de les présenter à la Région Alsace d'ici peu. » /

[ CONTACT ]

03 89 33 74 30

## En Allemagne

# L'apprentissage, un investissement rentable pour les entreprises

L'apprentissage est une voie de formation acquise pour la société allemande. Néanmoins, l'offre étant étroitement liée à l'évolution de la conjoncture, un «Pacte de l'apprentissage» a été signé en juin 2004 avec les acteurs économiques afin d'augmenter considérablement le nombre de contrats conclus annuellement et de garantir le système en toute indépendance.

La stratégie se décline à plusieurs niveaux : une collaboration améliorée entre les ANPE et les IHK (CCI allemandes) qui constituent l'interface idéale vers les entreprises, des exigences édulcorées pour la qualification des formateurs et un stimulant fiscal avec une taxe réservée aux entreprises n'employant pas d'apprentis. Un important travail de communication dès les petites classes a été entrepris à l'intention des familles. Et une remise à niveau en amont des candidats à l'apprentissage est maintenant possible grâce au contrat de qualification en entreprise, qui permet de combler d'éventuelles lacunes et de faire connaissance avec le monde du travail.

### Karlsruhe : 329 nouvelles entreprises formatrices

En dépit de la grogne initiale des organisations patronales, un nouvel élan s'est bientôt fait ressentir et les tendances enregistrées l'an passé confirment la justesse de l'action engagée. Pour la région de Karlsruhe, les objectifs étaient la création de 300 places d'apprentissage et de 250 contrats de qualification par an. Le bilan 2005 est significatif : avec 3 900

contrats d'apprentissage, soit une augmentation d'environ 780 places (+ 8 %) et 742 offres de contrats de qualification, Karlsruhe enregistre les meilleurs résultats du Bade-Wurtemberg. La recette ? Une équipe engagée de quatre anciens entrepreneurs bénévoles et cinq conseillers titulaires, un contact systématique avec 2 000 entreprises, un conseil individuel hebdomadaire pour les jeunes intéressés, une dizaine de salons décentralisés de l'apprentissage et une bourse gratuite d'échanges sur Internet.

### Un engagement régional

Philipp Nickel, responsable de l'apprentissage à la IHK, se félicite de l'engagement prononcé des entreprises régionales qui ont résolument choisi la voie de l'apprentissage. Elles garantissent ainsi la réussite économique internationale de la TechnologieRegion Karlsruhe en misant sur un atout essentiel : un personnel hautement qualifié à tous les niveaux. «Elles savent parfaitement que la formation à la carte de collaborateurs est un investissement rentable pour le futur de l'entreprise. Elles savent aussi que le personnel qualifié sera bientôt une denrée rare.» En outre, il souligne l'import-

## Chômage des jeunes de - 25 ans en 2005

Grèce 26,9 %  
Italie 23,6 %  
France 22,7 %  
Allemagne 15,1 %  
Royaume-Uni 12,1 %  
Pays-Bas 8 %

(Source : DARES – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)

tance de ce contrat intermédiaire qu'est le contrat de qualification : 60 % des jeunes en ayant bénéficié ont pu entrer ultérieurement en apprentissage.

### La pérennité de l'entreprise est assurée

Cette approche évidente du système dual entreprise/centre de formation est illustrée par la société de transport et de logistique Betz\* à Malsch qui compte 205 collaborateurs dont 21 jeunes en formation. La directrice du personnel, Teresa Kille, s'enthous-

iasme pour les effets positifs de l'apprentissage «Il est de plus en plus difficile de trouver des compétences professionnelles sur le marché si bien que nous avons décidé dès 1996 de miser à fond sur la formule formation en alternance, et ce à tous les niveaux d'études. Au-delà de l'accomplissement de notre devoir citoyen, nous garantissons ainsi la pérennité de notre entreprise en formant des jeunes que nous pourrions embaucher ensuite ou qui, si nous n'avons pas de capacité, seront performants à 100% dès leur arrivée sur le marché du travail. Nous fournissons en amont un effort important d'information car il est important de montrer très tôt aux jeunes et à leurs familles les métiers existants. De plus, nous travaillons en étroite collaboration avec les institutions régionales. Une politique d'ouverture, une grande motivation des collaborateurs et un encadrement serré de nos jeunes, c'est garantir le dynamisme de l'entreprise. L'apprentissage est un mode de formation primordial.» /

\* www.transport-betz.de

### [ CONTACT ]

IHK Karlsruhe, Dr Philipp Nickel,  
00 49 721 174-147

/fin du dossier/