



L'ÉVÉNEMENT

Deux priorités pour les patrons : revaloriser les métiers de l'artisanat et simplifier la réglementation

CORINNE CAILLAUD [@corinnecaillaud](#)

Redonner ses lettres de noblesse à l'apprentissage fait consensus chez les entrepreneurs, quel que soit leur secteur d'activité. Alors en entendant dimanche soir le chef de l'État déclarer que « l'apprentissage est une bonne chose », certains ont eu le sentiment que leurs voix commençaient peut-être à porter. C'est notamment le cas des bouchers, dont la filière a tout particulièrement été prise en exemple par Emmanuel Macron.

Pour Laurent Callu, boucher de marché à Rueil-Malmaison, employant six salariés, et président des artisans bouchers de Paris Région parisienne, « faire évoluer le regard des jeunes et de leur famille sur l'apprentissage va de pair avec une revalorisation de l'artisanat. Cette orientation doit être un vrai choix, et non une voie de garage pour des jeunes en échec scolaire ».

Dans un pays qui compte 2,7 millions de chômeurs, les chiffres de la profession sont édifiants. D'ici à 2018, 4500 postes de bouchers confirmés restent à pourvoir. Pour pallier cette pénurie, les patrons ont recours à des seniors en proposant des heures de travail à d'anciens bouchers qui ont de petites retraites. Pour faire changer les

mentalités, Laurent Callu estime en premier lieu que « c'est au sein des établissements scolaires qu'une meilleure communication doit être faite. L'apprentissage doit être proposé dès la classe de troisième, au même titre qu'une orientation en lycée professionnel ».

C'est aussi l'avis d'Anne Midavaine qui vient de recruter un apprenti, dans son atelier de laques d'art du XVII^e arrondissement de Paris, où elle œuvre avec 7 collaborateurs. Elle déplore « le manque d'articulation entre le monde du travail et l'école. Les enseignants forment des gens pour des cursus qui leur ressemblent, ils n'entrent pas dans nos ateliers et n'ont aucune idée ni de la richesse de nos vies, ni du bonheur de notre liberté ».



BERTRAND DE TILLEUL

Le plus grand trésor que nous possédons, ce sont nos mains

LAURENT CALLU, BOUCHER

Elle aussi considère que « pour beaucoup de métiers, l'alternance est une excellence. Les jeunes cumulent autant d'années d'étude que de pratique, il n'y a pas mieux pour s'insérer dans le monde professionnel, ils ont besoin de concret ». Elle plaide toutefois pour une simplification

des procédures en cas de mésentente entre les deux parties, « si ça ne colle pas, deux ans d'apprentissage, c'est beaucoup trop long et il faut qu'on puisse se séparer plus facilement ». En effet, aujourd'hui, si le contrat d'apprentissage est un CDD (ce qui est le plus souvent le cas), lors d'une rupture de son fait, l'employeur doit verser une indemnité à son ex-apprenti couvrant les rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin de son contrat. Dissuasif.

Patrick Gruau, à la tête d'une ETI familiale spécialisée dans la carrosserie dont le siège est à Laval, assure pour sa part qu'il ne connaît « pas de meilleur tremplin pour l'emploi que l'apprentissage ».

Il préconise de travailler la valorisation de ces filières, par des campagnes télévisées ou sur les réseaux sociaux dont sont friands les jeunes. Son entreprise en forme une vingtaine par an et, dans 90 % des cas, ils sont embauchés à l'issue de leur formation « sauf écart de savoir-être », précise-t-il. C'est pourquoi il recrute ces derniers avec le même soin qu'un CDI. Alors quand le président de la République a parlé dimanche de



«faire sauter les verrous», il a, là aussi, suscité une lueur d'espoir chez les entrepreneurs. Voilà des années que ces derniers s'insurgent contre des règles trop rigides qui nuisent à la qualité de la formation des jeunes en entreprise. Surtout pour les mineurs. «Il est très difficile de leur faire faire des heures supplémentaires», explique ainsi Éric Malenfer, dirigeant du groupe Gexpertise (experts géomètres), qui emploie 200 personnes dans les Hauts-de-Seine et forme chaque année une dizaine d'apprentis.

Néanmoins, pour pallier toute dérive qui reviendrait à exploiter une main-d'œuvre bon marché, les dirigeants eux-mêmes alertent sur l'importance de trouver des patrons qui soient de bons tuteurs et effectuent leur mission dans le plus grand respect des jeunes. «Il faut que les patrons aient une réelle envie de former et de transmettre leur savoir-faire, afin que le jeune ne soit pas considéré comme le grouillot de service», souligne Anne Midavaine.

Comme former un jeune demande aussi du temps, les dirigeants verraient d'un bon œil que les entreprises vertueuses soient mises à l'honneur : il s'agirait par exemple de publier un baromètre de celles qui forment le plus grand nombre d'apprentis, ou les meilleurs d'entre eux. ■



DR

Les établissements scolaires pourraient ouvrir leurs portes aux chefs d'entreprise en 3^e, première ou terminale

ANNE MIDAVAINÉ,
DIRIGEANTE D'UN ATELIER
DE LAQUES