



© Foto:ia

# Apprentissage : l'heure de la relance ?

Le constat fait l'unanimité en 2016 : après plusieurs années de recul, le développement de l'apprentissage s'impose. Facteur de réussite reconnu par les jeunes comme par les entreprises, il fait l'objet de nombreuses mesures de soutien. À l'autre bout de la chaîne, la réforme du versement de la taxe d'apprentissage simplifie le financement de ce mode de formation. La mobilisation générale est décrétée en Rhône-Alpes !

L'enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis formés en Rhône-Alpes, publiée en avril 2015, est sans appel : elle montre en effet qu'ils sont 68 % à occuper un emploi sept mois après leur sortie de formation, dont 50 % un CDI. Dans un contexte économique encore incertain, l'apprentissage reste une voie d'excellence pour les entreprises qui renouvellent leurs compétences et les jeunes qui bénéficient d'un accès direct à l'emploi. Pourtant, le nombre d'apprentis connaît une baisse constante en France depuis 2012. Après une réduction de 8 % en 2013 et 3 % en 2014 pour atteindre 400 000 apprentis, dont 40 478 en Rhône-Alpes, les effectifs semblent de nouveau se stabiliser en 2015. "Les niveaux CAP, BP et bac pro ainsi que les secteurs de l'industrie, du bâtiment et de l'automobile ont enregistré les diminutions les plus importantes. Mais Rhône-Alpes peut se prévaloir de bien résister grâce à l'engagement du réseau auprès des jeunes et des entrepreneurs. L'accompagnement de proximité des dirigeants et des équipes RH a permis de dépasser les a priori quant à la réglementation et au financement de l'apprentissage, assure Jean-Paul Mauduy, président de la Chambre de commerce et d'industrie de région. En devenant une compétence régionale depuis plus de 10 ans, l'apprentissage s'est rapproché des problématiques économiques des territoires. Une politique dynamique a aussi été mise en place par les chambres consulaires. Deuxième formateur après l'Éducation nationale, elles dé-

## Chiffres clés de l'apprentissage en Rhône-Alpes, en 2014 :

- 60 CFA régionaux.
- 626 formations.
- 40 478 apprentis, 62 % des effectifs suivent un CAP, bac pro ou BP, 38 % préparent un diplôme de niveau BTS à master.
- 68 % des apprentis sont en emploi 7 mois après leur sortie, dont 53 % en emploi durable.
- 38 % des apprentis sont recrutés par un établissement de moins de 10 salariés. Un jeune sur deux a déjà travaillé dans l'entreprise qui l'a recruté.
- 85 % exercent un métier en lien avec leur formation.
- 85 % des apprentis formés en Rhône-Alpes y travaillent.
- 88 % sont satisfaits de leur formation.

*Sources : Enquête Région sur les effectifs apprentis au 31/12/2014, Enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis formés en Rhône-Alpes sept mois après leur sortie de formation - Enquête 2014-Février 2015, CCI Rhône-Alpes, chambre régionale de métiers et de l'artisanat, chambre régionale d'agriculture.*

ploient un large panel de formations et dispositifs adaptés aux besoins des entreprises, sur des métiers clés pour leur avenir."

## Des mesures enfin pérennes

Très loin des 800 000 apprentis visés en 2015 par la loi Cherpion de 2011, le dernier objectif élyséen fixe le cap de 500 000 jeunes en contrat d'apprentissage d'ici 2017. Mais si chacun s'entend sur les vertus de l'apprentissage, comment expliquer la chute des effectifs et inverser la tendance ? "La conjoncture s'inscrit au cœur du problème. Moins les carnets de commandes sont pleins, moins les entreprises ...

## La Pharmacie des Ruires prescrit le recrutement par l'apprentissage

L'apprentissage ? Nicolas Eudes en fait un devoir. Rompu à l'exercice, le pharmacien accueille systématiquement, depuis 2002, des jeunes en contrat de professionnalisation. Deux d'entre eux préparent actuellement un BP Pharma (brevet professionnel) à l'Institut des métiers et des techniques de Grenoble. Ils se forment aux côtés des cinq salariés de l'officine eybinoise qui s'impliquent afin de mettre en adéquation le programme de leurs cours avec la pratique. "Présents dans la pharmacie trois jours sur cinq, les jeunes avancent sur les plans scolaire et professionnel, deux dimensions indissociables qui leur permettent d'être très vite opérationnels", note le maître d'apprentissage. Il apprécie par ailleurs la qualité de la formation théorique dispensée et les contacts réguliers entretenus avec l'institut. "Il est particulièrement gratifiant de former des jeunes, de les voir évoluer et réussir leur insertion, car l'apprentissage favorise assurément le recrutement. Cela fait d'ailleurs 13 ans que je travaille avec la préparatrice qui a été ma première apprentie !", conclut-il.

### GRENOBLE



## De nouvelles aides ont été apportées en 2015

■■■ recrutent d'apprentis, observe Luc Fleuret, directeur du service emploi et formation de la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat. Or, dans un contexte économique difficile, l'apprentissage reste une valeur sûre, c'est pourquoi l'État se mobilise et les candidats aux élections régionales lui ont donné une place prépondérante dans leur programme." Avec le pacte "une entreprise, un apprenti", Laurent Wauquiez, président du

conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, s'est fixé pour ambition d'augmenter le recours à l'apprentissage en privilégiant notamment dans les marchés publics les sociétés qui emploient un jeune en contrat d'apprentissage.

Pour favoriser un développement qualitatif et durable de la formation professionnelle, il faut aussi faire du volontarisme politique une réalité pratique. Après des orientations qui n'alliaient pas dans le sens de l'apprentissage en début de mandat, le gouvernement a adopté des mesures de relance en 2015. Parmi elles, de nouvelles aides (voir encadré) que les chefs d'entreprises souhaitent stables et pérennes, aucune stratégie de recrutement par l'apprentissage ne pouvant être engagée si le paysage législatif et financier change en permanence. Autre frein : la complexité réglementaire qui décourage les dirigeants. Sur ce point, des dispositions de simplification, réclamées notamment par les secteurs de la construction et de l'industrie, ont été mises en place. Depuis mai 2015, une simple déclaration à l'inspection du travail suffit pour affecter un apprenti mineur, préalablement formé, à l'utilisation des machines dangereuses et les règles concernant les travaux en hauteur ont été assouplies.

## Les aides

### • Nationales

Les PME (moins de 250 salariés) bénéficient d'une prime de 1 000 € pour l'accueil de tout nouvel apprenti, à laquelle s'ajoute, pour les TPE (moins de 11 salariés), une prime de 1 000 € minimum par apprenti et par année de formation.

Les TPE qui embauchent un apprenti de moins de 18 ans peuvent accéder pour la première année de contrat à l'aide "TPE jeune apprenti" prenant en charge les salaires et les cotisations sociales dans la limite de 4400 €.

### • Régionales

De nouvelles mesures devraient être annoncées. Pour l'heure, toute entreprise rhônalpine de moins de 11 salariés qui conclut un contrat d'apprentissage peut percevoir des AEA (Aides aux employeurs d'apprentis).

Les TPE n'ayant aucun salarié bénéficiant d'une aide supplémentaire. Une bonification de soutien à la formation de maître d'apprentissage est attribuée aux employeurs de moins de 11 salariés.

Pour en savoir plus sur ces aides et leurs conditions d'attribution :  
[www.apprentissage.gouv.fr](http://www.apprentissage.gouv.fr)  
ou contacter le développeur apprentissage de votre Chambre consulaire.

## La réforme de la taxe d'apprentissage

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, apporte elle aussi des modifications à la réglementation. Elle ne distingue plus que deux contributions : la taxe d'apprentissage (0,68 % de la masse salariale) et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (selon un taux modulé), pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'atteignent pas 5 % d'alternants. Afin de rendre plus lisible et efficace le système de collecte, le législateur a également réduit le nombre de collecteurs et décidé de ne désigner qu'un seul collecteur consulaire dans chaque région au côté des OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) de niveau national. En Rhône-Alpes, les trois chambres régionales ont choisi de se réunir et d'habiliter la CCI de région à collecter et reverser la taxe d'apprentissage des entreprises ayant leur siège social ou un établissement sur le territoire, quelles que soient leurs activités.

## Former pour gagner de nouveaux marchés

Instituée en 1925, la taxe d'apprentissage vise à faire participer les employeurs au financement de ce dispositif. "Elle ne doit pas être considérée comme un impôt, mais comme une contribution réfléchie, un investissement stratégique qui permet de créer une dynamique pour son entreprise et sa branche professionnelle. C'est un excellent moyen de transmettre notre savoir-faire et d'assurer la relève", souligne Marie-Claude Desbenoit, présidente des établissements éponymes et de la fédération

## Taxe d'apprentissage 2016 Pourquoi un collecteur régional interconsulaire unique ?

Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers et de l'artisanat ainsi que les chambres d'agriculture s'unissent en désignant l'OCTA\* CCIR Rhône-Alpes comme le seul habilité au niveau régional pour collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises rhônalpines. "Convaincu par l'efficacité de l'apprentissage modèle qui reconnaît pleinement l'entreprise comme vecteur de la production de savoirs et de compétences, mais aussi très impliqué dans l'organisation des filières sur le territoire, le réseau consulaire contribue naturellement à son financement", estime Jocelyne Fournier, directrice de la formation auprès de la CCIR.

Plus proche, plus lisible et plus efficace, ce collecteur unique optimise les moyens et les services. "L'avantage ? Pouvoir conserver l'interlocuteur qui nous accompagne au quotidien et connaît nos problématiques, assure Gilles Carlier, dirigeant de la menuiserie charpente éponyme. En versant en local, j'ai aussi l'assurance de soutenir des établissements qui forment mes futurs collaborateurs. Cela permet d'ailleurs de fidéliser les jeunes, de les inciter à rester sur le territoire."

Par son caractère interprofessionnel, la collecte consulaire joue un rôle régulateur essentiel dans le financement des CFA. "L'objectif de la politique d'affectation des fonds libres est d'apporter une valeur ajoutée à l'ensemble du dispositif de formation rhônalpin en répondant aux besoins actuels et futurs des entreprises", précise Luc Fleuret, directeur du service emploi et formation de la chambre régionale des métiers et de l'artisanat. "Le réseau veille également à maintenir la diversité des savoir-faire et les équilibres entre les premiers niveaux de diplômes et l'enseignement supérieur", complète Bernard Thuillier, responsable du pôle formation de la chambre régionale d'agriculture.

\*Organisme collecteur de taxe d'apprentissage

française du bâtiment du roannais pendant neuf ans.

"Les entreprises doivent être visionnaires. Si elles ne forment pas par l'apprentissage et n'anticipent pas la reprise, elles risquent de connaître une pénurie de personnel qualifié. Elles ne pourront pas répondre aux commandes et perdront des marchés, alerte Gilles Cartier, dirigeant d'une société de menuiserie ■■■

## Carrefour Market, la professionnalisation moteur de réussite

"Une partie de nos managers est issue de l'apprentissage", souligne Bruno Smaniotto, directeur du Carrefour Market de Hauteville-Lompnes, qui tient à valoriser les success-stories de la professionnalisation. Il croit en ce mode de formation et cherche à faire progresser les jeunes qu'il recrute à différents niveaux d'études, du CAP au BTS. Trois apprentis travaillent actuellement aux côtés des cinquante employés de l'enseigne. "Ils font pleinement partie de l'équipe ! Les entreprises ont à tort l'image d'un apprenti en phase d'observation... Or, on reçoit en règle générale des jeunes motivés auxquels on confie progressivement des missions concrètes." Pour lui, le contrat d'apprentissage se veut un engagement réciproque. "Nous accompagnons et responsabilisons les apprentis. À eux ensuite de faire preuve de rigueur et d'implication pour grimper les échelons. Je vois des élèves démotivés par le système scolaire traditionnel renouer avec la réussite grâce à l'apprentissage."

AIN



© J.-F. Basset



## NORD-ISÈRE

### Whyte Chemicals investit dans la formation

Établie à Villefontaine, Whyte Chemicals SARL (CA 2014 : 17 M€) gère une partie des clients européens de sa maison mère en assurant la distribution de produits chimiques. "Notre métier requiert une grande rigueur dans le traitement des commandes clients et le respect des réglementations. D'où l'importance d'une équipe formée en interne", indique Jean-François Daligault, directeur général. Pour le chef d'entreprise qui compte trois apprentis sur un total de neuf employés, "le recours aux contrats d'apprentissage s'inscrit pleinement dans notre stratégie de développement. Nous investissons en temps, formons les apprentis pendant deux ou trois ans en vue de leur proposer un poste pérenne lorsqu'ils obtiendront leur diplôme. C'est un bon moyen de mieux connaître la personne avant de l'embaucher." Grâce à la motivation dont ils font preuve, Ozgül, en BTS assistante de gestion PME-PMI, Angélique, en BTS comptabilité et gestion des organisations, et Luca, en licence commerce international devraient se voir proposer un poste en CDI.

■■■ charpente. La pyramide des âges n'est pas favorable et dans une TPE, lors d'un départ en retraite, 20 % du savoir-faire, voire plus, peut se trouver perdu." "Trop peu utilisé en France, l'apprentissage offre une solution gagnant-gagnant très efficace pour favoriser la compétitivité des TPE et PME, mais aussi insuffler aux jeunes l'esprit d'entreprendre. Traditionnellement, dans l'artisanat, un dirigeant sur deux en est issu", poursuit Alain Berlioz Curlet, président de la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat.

Afin de sensibiliser les entreprises à ces enjeux, une quinzaine de développeurs de l'apprentissage, coordonnés par les CCI et les chambres de métiers et de l'artisanat, se déploient sur le territoire rhônalpin depuis 2009. En 2014, plus de 2 000 nouveaux contrats ont été signés grâce à leur intervention.

#### Le défi de la simplification

Interlocuteurs de proximité, les chambres consulaires occupent un rôle clé de facilitateur. Pour Stéphanie Michaud, responsable formation chez Fly By Wire Systems, "le Point A (réseau d'accueil dédié à l'apprentissage, *ndlr*) de la CCI Drôme nous apporte un réel support pour nos démarches administratives. Notre conseillère sait se rendre disponible et réactive pour répondre à nos questions, par exemple sur la réforme de la taxe". Outre leur mission d'enregistrement des contrats, les chambres accompagnent et conseillent les entrepreneurs au quotidien. "Elles les guident en amont, les ai-

## Le groupe Thivolle gagne en performance

Pour le groupe Thivolle, dont l'histoire débute en 1952 à Villefranche-sur-Saône, pas question de se laisser distancer dans la course aux qualifications. "Depuis quelques années, le secteur des métiers de l'automobile connaît des évolutions technologiques importantes. Il est indispensable de gérer nos compétences internes et d'apporter de nouvelles valeurs ajoutées, insiste Marie-Laure Bell, responsable des ressources humaines. L'apprentissage, fondé sur l'alternance, permet de transmettre nos connaissances et de faire entrer dans l'entreprise de nouveaux savoir-faire." Dans un environnement toujours plus concurrentiel, les concessions maintiennent ainsi leurs positions. Leurs résultats leur donnent raison d'investir dans le capital humain. Avec un chiffre d'affaires de 257 M€ en 2014, le groupe, distributeur de sept marques, se déploie aujourd'hui sur 18 sites répartis dans trois départements (le Rhône, la Saône-et-Loire et la Loire) et emploie 552 collaborateurs, dont 13 apprentis.

## BEAUJOLAIS



## Les établissements CL Desbenoit relèvent le challenge de la formation

Avec 74 contrats d'apprentissage signés en presque 60 ans, les établissements CL Desbenoit (49 employés, CA 2014 : 6 M€) s'impliquent avec ferveur dans la formation. "Le CFA du Roannais a d'ailleurs été rebaptisé CFA BTP Loire Jean-Desbenoit, en l'honneur de notre père, confie Pascale Desbenoit-Poyet, directrice générale de l'entreprise familiale de chauffage, sanitaire et climatisation. Il pensait à raison qu'en accueillant des jeunes, une société vieillit beaucoup moins. Elle participe à l'élaboration d'un vivier de compétences et pousse l'ensemble des salariés à actualiser leurs connaissances pour rester en phase avec les formations. C'est le cas chez nous en matière d'énergies renouvelables." Sur les sept jeunes en formation, certains seront accompagnés pendant cinq ans, du CAP au brevet professionnel. "Nous les voyons évoluer, s'impliquer, certains viennent même le samedi pour s'entraîner aux soudures !", ajoute-t-elle. 50 % des apprentis reçus ont été embauchés et plusieurs d'entre eux ont mené toute leur carrière au sein des établissements installés au Coteau.



dent dans leur décision de créer ou non un poste d'apprenti, dans leur recherche de candidats, puis pendant toute la durée du contrat. Parce qu'il n'est pas inné de transmettre un savoir-faire, des modules de formation se destinent au maître d'apprentissage", rappelle Bernard Thuillier, responsable du service formation de la Chambre régionale d'agriculture. Des outils ont été conjointement créés par le réseau consulaire pour simplifier les démarches, notamment deux sites Internet : [www.facilitaxe.com/ccirra](http://www.facilitaxe.com/ccirra) qui permet le calcul automatique et personnalisé de la taxe d'apprentissage ainsi que [www.rhone-alpes-apprentissage-alternance.com](http://www.rhone-alpes-apprentissage-alternance.com), bourse de l'apprentissage mettant en relation entreprises et jeunes candidats. Il rassemblait plus de 3 200 CV et près de 1 800 offres en 2015. Pour traiter et valoriser les données (contrats enregistrés et formalités tels que les avenants, ruptures ou prorogations de contrats...), des systèmes d'information ont été spécifiquement développés. Ils confèrent à la CCI de région un rôle d'observatoire local et régional de l'apprentissage servant à orienter la politique de l'apprentissage.

### Des formations adaptées aux besoins des entreprises

L'apprentissage a considérablement évolué depuis plusieurs années. Il prépare aujourd'hui à l'ensemble des métiers de l'agriculture, de l'industrie, du commerce et des services offrant un large panel de formations, du CAP au diplôme d'ingénieur. En lien direct avec les entreprises de leur territoire, les 60 CFA (centres de formation d'apprentis) de la région adaptent les formations à leurs besoins. "En tant que dirigeant de CFA, nous tenons un rôle proactif et prospectif. Nous devons avoir une vision macro et micro-économique afin d'anticiper et de créer les filières stratégiques pour leur développement. Dans mon conseil d'administration siègent des représentants de toutes les branches et syndicats professionnels ayant des formations les concernant. Je les rencontre régulièrement pour faire le point et les inciter à définir les compétences nécessaires demain à leur performance", témoigne l'un des directeurs. "Nous veillons à soutenir les équilibres entre les premiers niveaux de formation essentiels au

### L'apprentissage en pratique

- Public concerné : tout jeune âgé de 16 à 25 ans (des dérogations à ces limites d'âge existent).
- Niveaux de formations : du CAP au bac +5, alternant périodes en entreprises et en CFA.
- Modalités : une durée de contrat d'apprentissage au moins égale à celle du cycle de formation, une période d'essai de 45 jours ouvrés en entreprise. Un maître d'apprentissage (le chef d'entreprise ou l'un des salariés) chargé de former l'apprenti.
- Statut : un apprenti est soumis à la durée légale du travail (35 heures par semaine) et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Rémunération calculée en pourcentage du SMIC, selon l'âge et l'année d'apprentissage

	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
16-17 ans	25 %	37 %	53 %
18-20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et +	53 %	61 %	78 %

développement et au renouvellement des compétences, et l'enseignement supérieur pour répondre aux demandes de qualifications de plus en plus élevées provenant de certaines entreprises, sur des filières innovantes notamment", ajoute Jocelyne Fournier, directrice de la formation auprès de la CCIR. ■■■



## DRÔME

### Fly By Wire Systems : motiver les jeunes et les équipes

Spécialisée dans la conception et la fabrication d'équipements électromécaniques pour le marché aéronautique, Fly By Wire Systems intègre des apprentis de niveau supérieur, licence et bac +5, dans l'ensemble de ses services (R&D, maintenance, achats, supply chain...). L'entreprise basée à Saint-Vallier (160 salariés, CA 2014 : 28 M€) emploie actuellement huit jeunes issus de différents CFA rhônalpins, dont un ingénieur en environnement, hygiène et sécurité. "Recruté pour trois ans, le jeune se voit confier différents projets particulièrement motivants. Cette première expérience professionnelle comptera sur son CV, assure Stéphanie Michaud, responsable formation. Ce système gagnant-gagnant permet aux apprentis de découvrir concrètement le monde du travail, et à l'entreprise de répondre à de réels besoins. Cela insuffle également un dynamisme nouveau à nos collaborateurs. Former un jeune donne l'occasion de prendre du recul, de revoir nos méthodes, de remettre constamment à jour nos compétences."

■ ■ ■

#### Une voie à promouvoir auprès des jeunes

Depuis dix ans, l'apprentissage se développe de manière significative dans l'enseignement supérieur. Il répond ainsi aux mutations de l'économie et aux nouveaux métiers apparus dans les secteurs de l'environnement, des technologies de l'énergie, des achats, du tertiaire comme les banques ou les centres d'appels. "Au niveau CAP, BP et bac pro perdure une logique d'orientation par défaut des jeunes en difficulté scolaire. Or c'est précisément sur ces niveaux que la valeur ajoutée est la plus forte, car un apprenti en CAP est assuré de trouver un emploi, et d'avoir aussi la possibilité de prolonger ses études. La France se place historiquement dans une culture de formation intellectuelle, contrairement au pragmatisme allemand qui place la formation professionnelle au même niveau que les formations classiques", constate Bruno Smaniotti, directeur du magasin Carrefour Market de Hauteville-Lompnes. En 2014, l'Allemagne recensait 1,4 million d'apprentis et chaque année, plus de la moitié des élèves suit le "système dual" de formation en alternance. L'implication des branches professionnelles dans l'orientation n'est pas étrangère à cette performance. Dans le domaine agricole, l'adaptation est aussi la règle, avec des formations d'oenologue, de paysagiste, responsable de production,



## HAUTE-SAVOIE

### Former au plus près des besoins pour la menuiserie Cartier

"L'apprentissage s'impose comme la meilleure source de recrutement, affirme Gilles Cartier, directeur de la menuiserie charpente éponyme. Nous créons les postes pour lesquels nous avons des besoins et faisons évoluer les jeunes dans ces métiers. Il s'agit là de leur premier emploi, et de ce fait, nous bénéficiions d'une réelle souplesse pour préparer une main-d'œuvre formée à nos méthodes, à nos outils et notre image de marque. À l'issue de leur formation, les apprentis sont empreints de la culture de l'entreprise." Autre enjeu : le transfert de compétences. Pour faire face au départ en retraite d'une génération, les deux ans ou plus de formation en alternance assurent une transmission efficace des savoir-faire. Depuis 30 ans, l'entreprise implantée à Hauteville-sur-Fier depuis trois générations (CA 2014 : 972 K€) accueille des apprentis comme Jessica en BTS assistante de gestion, Florian en BTS systèmes constructifs bois et habitat et Mathias en CAP menuiserie. La finalité ? Employer ces jeunes en CDI. Dix des douze salariés de la société Cartier sont passés par cette phase d'apprentissage.

commercial en agrofourniture, agronome spécialisé en agriculture biologique... "En France, l'Éducation nationale oriente naturellement vers les lycées généraux et techniques. On se heurte à une méconnaissance des filières en apprentissage, du monde de l'entreprise, et notamment des filières agricoles. Pour que cela change, il faut convaincre les enseignants et impliquer différents acteurs. Nous devons construire un vrai process d'orientation, tenant compte du choix de l'élève, de ses capacités, du marché de l'emploi et des formations disponibles", argumente Gilbert Guignand, président de la Chambre régionale d'agriculture Auvergne Rhône-Alpes.

Pour permettre aux jeunes et à leur famille de se renseigner et de valider leur projet professionnel, les chambres consulaires rhônalpines ont organisé de nombreuses manifestations en 2014 (Nuits de

l'orientation, Mercredis de l'apprentissage, Journées portes ouvertes des CFA, participation au Mondial des métiers, etc.). Les établissements scolaires sont notamment encouragés à participer aux Journées portes ouvertes entreprises initiées par les CCI. Les 11 Chambres de commerce et d'industrie du territoire ont ainsi orchestré 325 événements accueillant plus de 35 000 visiteurs et les centres d'aide à la décision des Chambres de métiers ont accompagné plus de 6 000 jeunes.

Ainsi, les efforts pour relancer l'apprentissage se multiplient à tous les niveaux. La marge de progression reste toutefois considérable. Atteindre des objectifs quantitatifs ambitieux nécessitera la prise de conscience et l'implication de toute une société.

**R. Broz**

## Bauer Compresseurs, détecteur de talents

**SAVOIE**

Innovation et formation : deux mots qui pourraient résumer les fondements de la réussite du leader mondial des compresseurs haute pression Bauer Kompressoren. Pour la filiale française (35 salariés à Aix-les-Bains, CA : 8,5 M€) du groupe allemand, la formation des jeunes par l'apprentissage se veut un vecteur indispensable de succès. "Les apprentis représentent 5 % de nos effectifs, rappelle Raffael Kurz, son pdg. Nous formons des ingénieurs et des techniciens service après-vente et production en alternance. En recrutant très tôt les meilleurs éléments, en leur transmettant notre savoir-faire et notre exigence, nous garantissons notre excellence. Ces jeunes apportent aussi un regard neuf et de nouvelles aptitudes, essentielles pour innover." Rigoureusement sélectionnés, les talents en devenir travaillent pour des clients de renom tels que Air Liquide, Areva, Engie. L'un d'eux finalise même un pupitre d'injection de gaz servant à la production d'un composant plastique haut de gamme d'une Audi Q3 ! Pas question de laisser partir ces talents à la concurrence, 80 % des apprentis se voient proposer un CDI.



© F. Rumillat

Ce dossier Rhône-Alpes économie, édité par la Chambre de commerce et d'industrie de région Rhône-Alpes, est diffusé par les CCI rhônalpines, notamment: Grenoble, *Présences* (34 000 ex.), Drôme, *L'Économie drômoise* (19 000 ex.), Nord Isère, *Nord-Isère économie* (14 400 ex.), Beaujolais, *Entreprendre en Beaujolais* (6 000 ex.).

Le dossier est disponible sur les sites Internet des CCI: Ain, [www.ain.cci.fr](http://www.ain.cci.fr) - Haute-Savoie, [www.haute-savoie.cci.fr](http://www.haute-savoie.cci.fr)

Il est aussi consultable en ligne sur: [www.rhone-alpes.cci.fr](http://www.rhone-alpes.cci.fr)

Contact: Présences - Tél.: 04 76 28 28 76

# TAXE D'APPRENTISSAGE 2016

→ La CCI de région  
Rhône-Alpes, votre seul  
collecteur consulaire régional

## Acteurs économiques : investissez, misez sur la formation

En versant votre taxe d'apprentissage  
au seul collecteur régional CCI de  
région Rhône-Alpes, vous soutenez  
le développement de la formation au  
sein de votre région !

À VERSER AVANT  
LE 1<sup>ER</sup> MARS

Les 3 chambres régionales consulaires de Rhône-Alpes s'unissent pour une offre de service unique.



[www.facilitaxe.com/ccirra](http://www.facilitaxe.com/ccirra)

Simplifiez-vous les taxes, nous vous accompagnons dans vos démarches :



N'attendez pas  
pour agir :  
anticipez !