

M. LUC BONHOMME, dirigeant de la SAS THIRION et Thierry SIMONNET, salarié et Maître d'apprentissage



CMA : Pouvez-vous vous présenter et présenter votre entreprise

Luc BONHOMME : La SAS THIRION a pour activité l'électricité, la plomberie, le chauffage et la climatisation, elle existe depuis 1966, je suis gérant depuis 12 ans, ancien salarié de l'entreprise. C'est une entreprise artisanale même si nous avons 25 salariés, 2 sites Vouziers et Suippes (51).

Thierry SIMONNET: Je suis salarié de l'entreprise depuis 27 ans et je forme actuellement 1 jeune. J'ai moi-même été apprenti donc pour moi c'est important de transmettre ce que l'on m'a appris.

CMA : Qu'est ce qui vous a incité à accueillir des apprentis dans votre entreprise ? Combien en avez-vous actuellement ?

Luc BONHOMME Nous sommes artisan dans l'âme et par vocation l'apprentissage est très présent dans l'artisanat. C'est en autre une de ses valeurs.

Nous voulons donner la chance aux jeunes d'apprendre un métier et d'avoir un travail par la suite, nous ne voulons pas laisser les jeunes sur le carreau.

Actuellement nous avons 7 apprentis.

CMA : Le coût est il un élément important dans votre décision de prendre des apprentis ?

Luc BONHOMME : Nous sommes une entreprise du bâtiment où les salaires des apprentis sont plus élevés que dans les autres secteurs d'activité, de plus depuis 2014, nous ne bénéficions plus des aides du Conseil Régional car nous avons plus de 11 salariés donc cela nous coûte de l'argent de

prendre des apprentis mais malgré tout nous continuerons à en prendre car c'est la volonté de l'entreprise.

Le coût est important mais au bout d'un certain temps on est censé récupérer les fruits de son investissement, il ne faut pas se le cacher.

CMA : Comment trouvez-vous vos apprentis ? Quels sont vos critères pour retenir une candidature ?

Luc BONHOMME : Nous ne déposons pas d'offres car les jeunes nous contactent directement, nous leur demandons de nous envoyer cv/lettre de motivation. Ensuite nous les prenons en stage par le biais d'une convention de stage avec la Chambre des Métiers .

Thierry SIMONNET : Pendant leur stage nous observons leur mentalité, leur motivation, leur ponctualité, l'intérêt qu'il porte au métier et c'est comme cela que nous prenons notre décision. Mais parfois les jeunes cachent bien leur jeu et nous sommes déçus de leur attitude pendant le déroulement du contrat d'apprentissage.

CMA : Comment cela se passe t il avec les apprentis présents dans votre entreprise ? Les jeunes progressent ils comme vous le souhaitez ?

Thierry SIMONNET : La plupart du temps cela se passe bien mais ils nous arrivent parfois d'être déçus après les 2 mois de la période d'essai, les jeunes ne sont plus si motivés qu'au départ. Dans ce cas nous contactons le formateur du CFA pour faire le point, pour essayer de trouver une solution, de voire ce qui pourrait être amélioré.

CMA : le CFA est un partenaire important en matière d'apprentissage, avez-vous été convié à une réunion ? Avez-vous reçu la visite d'un formateur ?

Luc BONHOMME : Nos apprentis vont soit au CFA BTP de Poix-Terron soit au CFA BTP de Reims. Nous sommes régulièrement invités à des réunions, ou en fin d'année à la promotion de fin d'études. J'avoue que je ne vais pas à toutes les réunions, par manque de temps principalement. Nous recevons la visite d'un formateur du CFA environ 3 fois par an pour faire un débriefing sur les acquis du jeune.

Un de mes apprentis, a été sollicité pour faire découvrir le métier à des futurs apprentis lors de la journée porte ouverte du CFA BTP 08 le samedi 14 mars 2015, cela a été une fierté pour moi en tant qu'employeur et pour mon apprenti. Il y a même eu un article avec la photo de mon apprenti dans le journal l'union/l'ardennais.

CMA : quelles sont à votre avis les qualités que doit avoir un maitre d'apprentissage ?

Thierry SIMONNET : Il doit être patient, pédagogue et avoir l'amour de son métier. Il doit aussi avoir un côté « paternel » et prendre en charge le jeune sur des aspects non professionnels parfois.

Luc BONHOMME : Du fait du contexte économique difficile nous en demandons de plus en plus à nos ouvriers et nous leur demandons en plus de consacrer de leur temps pour former des jeunes donc ce n'est pas toujours évident de tout concilier.

CMA : que faudrait-il modifier pour améliorer ce dispositif de formation ?

Thierry SIMONNET : Il faudrait plus de souplesse dans la réglementation au niveau du temps de travail, du travail en hauteur, de l'utilisation des machines dangereuses. Même s'il y a eu des changements récemment il faut encore aller plus loin.

Luc BONHOMME : Il faudrait aussi réinstaurer les aides pour les entreprises de plus de 11 salariés car je ne comprends pas pourquoi elles n'y auraient pas le droit.

Propos recueillis par Aurélie TRISTANT

M. LAURENT Fabrice, dirigeant de la SAS LAURENT à Vireux-Molhain

CMA : Pouvez-vous vous présenter et présenter votre entreprise

Fabrice LAURENT : L'entreprise a été créée en 1970 par mon père à Vireux-Molhain, c'est une entreprise familiale qui a pour activité la peinture dans le bâtiment, je suis à la tête de la SAS depuis 2004. L'entreprise compte 11 salariés.

CMA : Qu'est-ce qui vous a incité à accueillir des apprentis dans votre entreprise ? Combien en avez-vous actuellement ?

Fabrice LAURENT : j'ai actuellement une apprentie. J'ai besoin de renouveler la main d'œuvre dans mon entreprise car j'ai des salariés qui vont partir à la retraite dans 2/3 ans, j'ai besoin de rafraîchir l'équipe mais aussi de préparer la suite, la transmission de l'entreprise.

J'ai aussi envie d'aider les jeunes qui veulent apprendre, avancer dans la vie.

Désormais je prends des apprenties filles, c'est la 3eme, car elles sont plus réceptives, elles ont un meilleur relationnel avec les clients et sont plus méticuleuses dans les travaux de finition. Les filles ont toute leur place dans certains métiers du bâtiment notamment la peinture.

CMA : Le coût est il un élément important dans votre décision de prendre des apprentis ?

Fabrice LAURENT : Ca y participe mais il y a un impact financier non négligeable pour l'entreprise qui accueille des apprentis c'est le temps consacré à la formation, il y a une baisse de productivité pour le maître d'apprentissage qui forme le jeune.

CMA : Vous avez embauché Camille comme apprentie qui prépare le CAP peinture et le TEPE (Titre d'Entrepreneur de la Petite Entreprise) pourquoi ?

Fabrice LAURENT : J'ai entendu parler de cette nouvelle formation par la Chambre de Métiers, je cherchais depuis un certain temps un salarié pour me seconder dans la gestion quotidienne de l'entreprise mais ne trouvant personne je me suis dit que j'allai directement former cette personne. Camille vient de passer son CAP, nous sommes en attente des résultats et à la rentrée de septembre elle va commencer les cours au CNAM du TEPE.

Le TEPE est une formation de niveau III (bac+2) qui permet à une personne d'avoir toutes les compétences nécessaires pour la création/reprise d'entreprise ou pour développer une entreprise.

CMA : le CFA est un partenaire important en matière d'apprentissage, avez-vous été convié à une réunion ? Avez-vous reçu la visite d'un formateur ?

Fabrice LAURENT : Malheureusement je ne vais pas aux réunions au CFA par manque de temps et par la distance géographique entre le siège de mon entreprise et le CFA BTP de Poix-Terron.

Je suis en relation avec le formateur du CFA pour parler de l'évolution, des acquis de Camille, il est déjà venu dans l'entreprise.

Propos recueillis par Aurélie TRISTANT