


**BILAN SOCIÉTAL DE L'APPRENTISSAGE**

**FOCUS MAÎTRES D'APPRENTISSAGE**



Direction Générale Assurances 1

**MAAF a choisi d'initier en 2007 une étude fondamentale sur l'apprentissage en collaboration avec l'Institut LH2**

- ➔ Cette étude réalisée auprès des 2 populations que sont les apprentis d'une part, et les maîtres d'apprentissage d'autre part, constitue un travail de référence.
- ➔ Elle représente en effet une première approche sociétale des acteurs du monde de l'apprentissage et s'attache à mieux comprendre leurs modes de vie, leurs relations avec les structures de formation, leur vision de la société.

**Nous vous invitons à prendre connaissance au travers de ce fichier du rapport d'étude faisant référence à la cible des maîtres d'apprentissage.**

Direction Générale Assurances 2



## Cadre de l'intervention



## Rappel des objectifs de l'étude

- Après avoir rencontré les jeunes apprentis (56 entretiens) et tiré les grands enseignements relatifs à cette cible, MAAF souhaitait appréhender la cible des Maîtres d'Apprentissage, et plus précisément :
  - recueillir leur point de vue sur l'univers de l'apprentissage en général, les enjeux sous jacents,
  - déterminer la nature de leur relation avec leurs jeunes apprentis et le CFA,
  - appréhender leur besoin et attentes en matière de prévention et d'assurance,
  - vérifier les potentialités pour la MAAF d'enrichir son approche en s'appuyant sur la valorisation de l'exemplarité du MA en tant qu'acteur vecteur de la notion de prévention auprès de ses apprentis, et pour cela, les faire réagir à des pistes de valorisation de leur métier, rôle, et à des pistes d'offres d'assurance.



## Le dispositif méthodologique

- Dans ce cadre, nous avons conduit 15 entretiens individuels d'environ 45 mn à 1h00 auprès des Maîtres d'Apprentissage des CFA de Tours Bordeaux et Pantin.
- Ces entretiens ont été conduits par téléphone afin de s'adapter au mieux à la charge de travail de nos interlocuteurs et de ne pas bousculer leur emploi du temps.
- Les MA interviewés étaient issus d'une liste de MA sélectionnés par chacun des CFA collaborant avec la MAAF dans le cadre de cette étude, ils ont été diversifiés, autant que faire se peut, selon les critères suivants :
  - Ancienneté de collaboration avec le CFA,
  - Le métier d'appartenance,
  - La taille de l'entreprise, le nombre de salariés, le nombre d'Apprentis,
  - L'assureur des MA en diversifiant autant que faire se peut entre MAAF et la concurrence.





## Analyse approfondie



## Description de la cible rencontrée

## 1. La cible interviewée : quelques caractéristiques

- **15 maîtres d'apprentissage sur des secteurs d'activité très variés :**
  - Ferronnerie d'art.
  - Tapisserie.
  - Coiffure (2).
  - Bâtiment.
  - Info-graphisme.
  - Boulangerie – Pâtisserie.
  - Vente en supermarché.
  - Mécanique auto / carrosserie (2).
- **Des structures correspondant à deux grands types :**
  - Petite structure artisanale : 1 ou 2 salariés et un seul apprenti.
  - Petite entreprise de 10 à 20 salariés avec 2 à 6 apprentis.
- **Majoritairement, des maîtres d'apprentissage de 35 à 50 ans, ayant une bonne expérience de leur métier et de la relation à l'apprenti.**
- **Des niveaux des jeunes apprentis en charge différents (CAP ou BP, Mention / Bac Pro), ce qui peut avoir une forte incidence sur les discours :**
  - L'ambivalence à l'égard des niveaux CAP (des jeunes plus ou moins motivés, plus ou moins fiables).
  - Une forte satisfaction vis-à-vis des apprentis ayant un niveau au-delà du CAP.

## 2. Le discours sur leur métier

### Un discours majoritairement positif à l'égard de leur métier :

- Des artisans / TPE **sereins** face au marché : « 6 mois de travail devant moi », « J'ai toujours 4 mois de délai », « Beaucoup de débouchés », « Tous débordés de boulot »
    - Une relative aisance économique (hormis les coiffeurs) : « On ne fait pas fortune mais on gagne correctement sa vie »
  - **Un sentiment de liberté / d'autonomie** procuré par le statut d'indépendant : « Etre son propre maître », « La possibilité d'organiser son travail comme on veut »
  - **Le plaisir d'un métier choisi, aimé, et source continue de stimulation** : « J'ai toujours eu la passion de ce métier »
    - Des valeurs de créativité (ferronnier, tapissier, pâtissier...).
    - Des valeurs d'innovation et de réactivité : « Changer ses habitudes », « Regarder ce qui se passe ailleurs », « Se démarquer de la concurrence »
  - **L'intégration progressive de la gestion et de l'action commerciale** : « Avoir le sens du client », « Faire une carte de fidélité », « Etre à l'écoute »
- Des **professionnels** qui entretiennent une relation mûre avec leur métier et qui savent faire le lien entre les racines du métier, la tradition, le respect des valeurs et la nécessaire évolution.
  - Dès lors, une attention en éveil à l'égard des nouvelles techniques et des nouvelles demandes de leur clientèle avec comme conséquence :
    - Une ouverture à la formation permanente.
    - Un intérêt porté à ce que les apprentis peuvent apporter en matière de nouvelles techniques et pratiques (au-delà du CAP).

## 2. Le discours sur leur métier (suite)

**Toutefois, au-delà de l'amour du métier,  
la mise en évidence de contreparties contraignantes :**

- **L'investissement personnel en temps / en fatigue / en sacrifices** : « On est loin de faire 35 heures... Je fais plutôt le double », « Si on faisait les 35 heures, ce serait la catastrophe », « On travaille le matin de bonne heure, le week-end »
  - ... Même si les nouvelles technologies peuvent soulager l'effort et accroître la productivité.
- **La lourdeur de l'administratif... et le poids des charges.**
- **Pour certains métiers : la disparition en cours de la compétence et la difficulté à recruter du personnel qualifié** (feronnier, tapissier) : « On est très touché par le manque de tapissiers alors qu'on a une énorme clientèle », « Un métier ne voit de disparaître par manque de formation »
- **En mineur, restitution d'un contexte professionnel difficile pour certains métiers (coiffure), marqué par :**
  - ▣ une forte concurrence,
  - ▣ des charges en perpétuelle augmentation,
  - ▣ et des tarifs trop bas.



## Image et vécu de l'apprentissage

## 1. Motivations à la prise en charge d'un apprenti

**Être maître d'apprentissage = une pratique habituelle et récurrente :**

« J'en ai depuis 25 ans... J'en ai formé plus de 40 », « J'en ai suivi 7 en tout... »,  
« J'en ai régulièrement »

- Pour certains, une fonction / mission déjà occupée à l'époque où ils étaient simples salariés : « J'étais déjà tuteur quand j'étais chez un patron », « Refaire ce qu'on m'a appris »
- Au fil du temps, l'acquisition d'une compétence pédagogique qui a enrichi leur pratique.
- Dès lors que l'on devient patron, un double registre de motivation :
  - 1° Le bénéfice pour l'entreprise,
  - 2° Les motivations personnelles.

## 1. Motivations à la prise en charge d'un apprenti (suite)



### 1 Le bénéfice pour l'entreprise :

- Une aide dans le cadre d'une absence de salarié permanent : « Je ne pouvais pas me permettre d'embaucher une salariée »
  - L'accomplissement des tâches subalternes.
  - Au fil du temps, la possibilité de se décharger d'un certain nombre de tâches et de responsabilités : « C'est quand même une aide, au bout d'un an c'est quelqu'un qui se débrouille et qui me sort du travail », « C'est pratique quand il y a des coups de bourre »
- Une opportunité d'avoir un ouvrier « formé » / formaté selon les spécificités de l'entreprise : « On s'est dit on va prendre quelqu'un de jeune, qu'on va former à notre façon de travailler, dans la conception de notre entreprise »
- Une solution face à la difficulté de trouver du personnel qualifié : « Parce que je n'ai pas d'ouvrier qui frappe à ma porte... Je dois prendre un jeune et le former si je veux du personnel », « Le récupérer après comme ouvrier »

## 1. Motivations à la prise en charge d'un apprenti (suite)

- Pour les maîtres d'apprentissage disposant d'apprentis au-delà du CAP, l'ouverture sur d'autres techniques, d'autres procédés, sur l'avenir.

- Un effet de dynamisation.

« Ça me remet en question, sur l'Histoire de l'Art, sur les techniques en dessin, on voit plus loin » (feronnier d'art) « Depuis que ce sont créées ces formations complémentaires, le BP, le BTM, on apprend aussi, on a un retour, ils nous apportent quelque chose »

- La valorisation via la présence de jeunes : « Les clients apprécient de voir un jeune qui apprend le métier... Ils discutent avec elle pour la féliciter »

- Des bénéficiaires qui vont bien au-delà de la « rentabilité » économique, du petit coup de main à bon marché :

- Une fonction de MA qui s'avère valorisante aux yeux de la clientèle et enrichissante en termes de compétence et d'expertise dans le métier.

- En outre, pour les impliqués (métiers d'artisanat pointus : tapisserie, feronnier, pâtissier), prendre des apprentis s'avère une condition de la préservation du métier.  
« C'est d'avoir de la relève », « Pouvoir avoir un métier qui ne disparaisse pas »

## 1. Motivations à la prise en charge d'un apprenti (suite)

### 2 Les motivations personnelles

- La reconnaissance à l'égard de sa propre formation : « Je me sens redevable car moi aussi j'ai été formé », « Je refais ce qu'on m'a appris »
- La projection de soi dans l'apprenti :
  - Le lien avec sa propre jeunesse.
  - Un idéal de soi, à former : « Je veux qu'il fasse encore mieux que moi », « Que l'élève dépasse le maître »
- Le plaisir de l'exercice de substitut parental et de modèle :
  - Presque une dimension salvatrice : « Je vois bien que j'ai une influence sur lui », « J'ai eu des apprentis largués, que j'ai récupérés »
- Le plaisir de la relation avec un jeune et de sa présence au quotidien : « Quand elle est au CFA, la journée est plus longue »
- La fierté du challenge accompli, et la transmission des valeurs du métier : « Je suis gâté... Le dernier apprenti que j'ai présenté a fini 1<sup>er</sup> d'Aquitaine... », « C'est gratifiant pour moi »

## 1. Motivations à la prise en charge d'un apprenti (suite)

- Une fonction de maître d'apprentissage qui renvoie fondamentalement à une image très positive de soi :
  - Capable de reconnaître les bienfaits reçus et d'être à son tour bienfaiteur.
  - Capable d'affronter les difficultés inhérentes à la prise en charge de jeunes.
  - Capable de réussir le challenge.
- ... Et un regard de l'Autre (les collègues, les apprentis) qui vient conforter les valeurs narcissiques de la mission.



Au final, et quels que soient les soucis, les difficultés, les insatisfactions voire les mauvaises expériences, une implication forte qui perdure.

## 2. L'image de l'apprentissage

**Une notion qui renvoie d'emblée à de multiples représentations :**

- **Une voie tout à fait privilégiée pour apprendre un métier et consécutivement trouver un travail** : « Le moyen d'avoir des débouchés », « Très bonne formation, très bon suivi, y'a rien de tel », « Y'a pas de chômage après s'ils ont envie de travailler »
 

... Mais un risque permanent de la décrir vers une perspective « voie de garage » : « Des jeunes qui ont des problèmes scolaires et qui ne sont pas motivés pour apprendre », « Ils viennent là parce qu'ils ne sont pas capables de suivre des études »
- **Un diplôme CAP qui devient de plus en plus insuffisant par rapport à la réalité professionnelle** :
  - ▣ Une formation qui doit être complétée par un perfectionnement : « Celui qui a son CAP n'est pas qualifié... Il ne sait encore rien faire », « Ne jamais embaucher un petit en lui disant tu viens pour un CAP, il faut les amener beaucoup plus loin »
  - ▣ Une évolution positive de l'univers de l'apprentissage via la multiplication des qualifications : « Avant, c'était que le CAP, maintenant, les CFA offrent beaucoup de formations complémentaires... Si bien que les jeunes sortent maintenant très qualifiés »
- **En écho du discours des apprentis, une valorisation de la filière apprentissage par alternance efficace, bénéfique, structurante en regard des insuffisances du LEP** : « Ça n'a rien à voir ; quand ils sortent du CFA, ils sont armés, ils peuvent travailler partout... En LEP, ils croient tout savoir et ne sont pas au niveau d'un apprenti qui n'a que 2 mois d'apprentissage chez moi », « Par le LEP, ils sont trop déconnectés, ils ne savent rien faire »

## 2. L'image de l'apprentissage (suite)

- **Une prise de risque pour le maître d'apprentissage :**
  - Des jeunes plus ou moins motivés.
  - Des relations plus ou moins faciles.
  - Des niveaux intellectuels et des capacités à apprendre très variables et aléatoires.
  - D'où des réticences chez beaucoup d'employeurs : « *Beaucoup de mes collègues n'en veulent plus, c'est trop compliqué* »
- **Et aussi... la mise en évidence de mauvais maîtres d'apprentissage :** « *Des jeunes qui sont cantonnés à faire le ménage et sont traités plus bas que terre* », « *Il y a peu de bons formateurs, c'est un problème* », « *Les petits patrons ont moins de temps et de motivation à former* »
- **Un contexte réglementaire contraignant et parfois très pénalisant** (pour ceux qui n'embauchent que des CAP) :
  - Certes peu de charges mais un salaire pouvant atteindre 80% du SMIC... pour un apprenti fonctionnant à temps partiel.
  - Un apprenti qui bénéficie de protections juridiques supérieures à celles des salariés : « *Très difficile de s'en séparer si ça ne va pas, on en prend pour 2 ans* », « *Pas facile d'avoir gain de cause devant les prud'hommes avec eux* »

- Une image de l'apprentissage qui traduit une certaine ambivalence. Une filière performante et une mission gratifiante mais un caractère très aléatoire (= une prise de risque) quant à la valeur du jeune et de la relation avec lui.
- Un principe intéressant mais qui impose un échange contraignant avec le jeune et avec la société : « *C'est du donnant - donnant* », « *Je suis prêt à donner beaucoup si le jeune fait l'effort, sinon je m'en désintéresse* », « *D'accord on est aidés par l'Etat et ça nous rend service mais faut y passer du temps* »

## 3. Les apports de l'apprentissage aux jeunes

**En écho total du discours des apprentis, une formation / une filière qui apparaît bénéfique à plusieurs titres :**

- **Une formation de plein pied dans la réalité du métier, opposée au caractère déconnecté de l'école :** « *C'est concret* », « *Réaliste* », « *Efficace* », « *Adapté* »
- **Une socialisation, notamment pour ceux qui viennent de milieux sociaux défavorisés :** « *Ça leur apprend à être discret, poli, propre* », « *On travaille en équipe, ils doivent apprendre à s'entendre avec tout le monde* »
- **Une opportunité de réinvestir les métiers scolaires, intellectuels, et de cicatriser les blessures de l'échec scolaire :** « *Dans l'Atelier, le gars se rend compte qu'il faut savoir compter pour s'en sortir... Du coup, l'apprentissage du calcul reprend du sens pour lui* »
- **L'acquisition du sens des responsabilités :** « *Ils sont face à des clients, ils doivent se débrouiller* », « *Ils apprennent la démerde, la prise de confiance en soi* »
- **Un encouragement et une aide à la prise de maturité via le salaire :** « *Mon apprenti touche 700 € par mois, ça les encourage à travailler* »
- **L'intégration progressive dans un milieu / réseau professionnel qui les pousse à réussir et leur donne des assurances quant aux débouchés :** « *Ils sont déjà dans la perspective de la vie professionnelle... Ils en sortent avec un patron prêt à les garder, ou un carnet d'adresses et des références* »

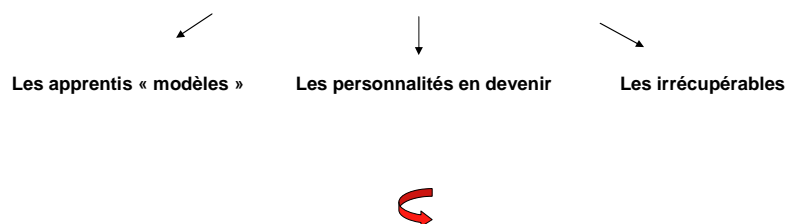
- Des bénéfices flagrants pour une bonne partie des apprentis... Et en miroir de ces évolutions du jeune, une source de valorisation personnelle.

## 4. La relation aux apprentis

La perception d'une grande disparité des apprentis, disparité liée :

- A la personnalité.
- Au milieu socioculturel d'origine.
- Au niveau acquis dans l'apprentissage.

Schématiquement, 3 profils :



## 4. La relation aux apprentis (suite)

Les « apprentis modèles »

- Une relation **idyllique** avec un jeune **motivé, impliqué, et de plus en plus compétent** :
  - ▣ Soit issu de milieu artisanal,
  - ▣ Soit motivé à chaque instant,
  - ▣ Soit en reconversion = un vrai choix.



**Un apprenti qui prend rapidement des responsabilités,  
Un jeune « rentable » vu comme un « successeur » possible :**

- La relève.
- Une relation de confiance et d'échange.



**UNE BELLE RENCONTRE.**

« Intelligent, au-dessus du lot » « Il sort de l'industrie, il a fait marche arrière pour trouver un travail qui lui plaise » « J'en ai eu un qui avait la passion du métier, il ne comptait pas ses heures, il fallait que je lui dise de rentrer chez lui, il voulait tout voir, tout faire »  
 « J'ai une fille là qui est en formation depuis 7 ans, c'est une perle »  
 « En ce moment, j'ai une jeune hyper motivée, c'est fabuleux quand on a une jeune comme ça »

## 4. La relation aux apprentis (suite)

## Les « personnalités en devenir »

## ■ La restitution d'un parcours plus ou moins difficile mais correspondant à une démarche évolutive. Des jeunes sortis de l'école :

- Plus ou moins motivés.
- Sans conscience de la réalité du monde professionnel et de ses exigences.
- Adoptant des attitudes souvent infantiles.



## Une relation à la fois bienveillante et tendre

- Beaucoup de patience.
- De la fermeté et de la compréhension.
- Des encouragements et des exigences.
- Une confiance qui s'obtient au fil du temps.



## UNE VRAIE REUSSITE.

*« Là, j'ai une jeune qui commence à changer... elle était vite vexée et se mettait à pleurer à la moindre réflexion... Je n'étais pas sûr de finir l'apprentissage avec elle... Et puis j'ai convoqué les parents et le CFA, on s'est expliqué, ça lui a fait du bien... Maintenant, son comportement a changé, elle a compris ce que c'était une entreprise »*

*« Je m'arrête pour lui expliquer quelque chose » « Je leur dis que je ne suis pas là pour faire des sous sur leur dos, mais que leur salaire faut quand même le gagner » « Très difficile la 1ère année » « Y'a des*



Bilan sociétal de l'apprentissage au 21/11/11

23

## 4. La relation aux apprentis (suite)

## Les « irrécupérables »

## ■ Des soucis permanents :

- Pas de motivation.
- L'échec scolaire comme raison d'être là.
- Milieu difficile.
- Non intégration des règles sociales :
  - Absences répétées.
  - Irrespect des autres.
  - Mise en avant de leurs droits et occultation de leurs devoirs.
  - Incapacité à évoluer et à intégrer les bases du métier.
  - Conflit avec l'équipe.



## Une relation vite conflictuelle ou au mieux indifférente.

→ Un MA déçu et impatient de se débarrasser du fardeau.



## UN ECHEC

... Et des raisons pour ne pas recommencer l'expérience ou être très vigilant sur les prochains recrutements.

*« De gros problèmes de comportement... Souvent un problème au niveau familial... C'est le fond du panier, ils sont en dehors du système » « Je voulais le virer, il y a eu des menaces et du chantage » « Il ne sait pas compter, calculer une proportion, faire une division » « Il est tétu et fait tout n'importe comment, il ne sera que manœuvre » « Quand ils sont malades, ils restent au lit pendant une semaine »*



Bilan sociétal de l'apprentissage aujourd'hui

24

## 4. La relation aux apprentis (suite)

- Au fil du temps, des maîtres d'apprentissage qui ont appris à adopter la bonne attitude avec les apprentis, à bien doser les exigences, les critiques et les gratifications, et à trouver la bonne distance et le ton juste :
    - Ni père, ni copain... Mais un peu des deux,
    - Ni laxiste, ni dictatorial...
- =
- Une souplesse qui s'apprend... au fil des années.



## Image et relation avec le CFA

## 1. Le vécu du temps passé au CFA par l'apprenti

**Dans le principe :**  
**un temps passé au CFA compris comme un temps**  
**nécessaire, utile et complémentaire de celui en entreprise.**

- La formation **indispensable** pour acquérir des bases **théoriques** et / ou se perfectionner en **pratique** : « Ça nous aide, je ne suis pas obligé de tout arrêter pour lui apprendre »
- Une **opportunité de s'ouvrir à d'autres techniques** que celle utilisées en entreprise permettant l'intégration éventuelle de nouveaux modes de travail : « Le CFA leur apporte les bases techniques que j'ai oublié », « Les métiers scolaires prennent du sens, c'est indispensable de les reprendre »
- La **dynamisation potentielle des pratiques du patron** : « Quand il revient, il me montre ce qu'il a appris... »



**Complémentarité et enrichissement** pour l'entreprise ( ++ formation > au CAP).

## 1. Le vécu du temps passé au CFA par l'apprenti (suite)

**Mais un temps passé, loin de l'entreprise, parfois vécu de manière ambivalente :**



- **L'intégration de la vertu du CFA** : « Après une semaine de cours, je vois qu'il y a de nouvelles choses d'apprises, on met en application au salon »
- **La possibilité de s'organiser en fonction d'un calendrier de cours, connu, aménagé en fonction des impératifs des entreprises** : « J'ai le planning en début d'année, à moi de m'organiser », « Je connais les semaines de cours longtemps à l'avance », « Les calendriers ont été plus étudiés en fonction des événements professionnels »



- **Un manque douloureusement ressenti par certains** : « Il me manque des mains, une tête et quelque chose d'affectif », « Certaines semaines, c'est galère, ce serait mieux pour moi si elle était là », « Ils sont trop à l'école, ça pénalise l'entreprise »
- **Une rupture dans le rythme de l'apprenti qui nécessite un temps de réadaptation et de recadrage** : « Le seul souci que j'ai avec le CFA, et je l'ai eu avec tous les apprentis, c'est que quand ils rentrent, ils ne sont pas dedans, ils font des conneries toute la journée... Il faut reprendre le rythme »
- **Une « liberté » au CFA qui peut rejaillir négativement sur le comportement dans l'entreprise ( ++ CAP difficile)** : « A l'école, il fait ce qu'il veut, il y va, il n'y va pas... Ça n'a pas de conséquence sur lui, quand il revient, il faut tout reprendre à zéro »

## 2. La relation des maîtres d'apprentissage avec le CFA

### Deux types de relation induisant deux images :

#### ■ Implication et participation à l'activité du CFA (7 MA sur 10) :

- Interventions ponctuelles.
- Corrections et participation à des jurys d'examen.
- Échanges plus ou moins réguliers avec le personnel d'encadrement.
- Le carnet de liaison et la possibilité de réunions ponctuelles en cas de problème avec l'apprenti.



**Satisfaction à l'égard de la relation.**

**Image de sérieux, de suivi, d'adaptation à la réalité du métier.**

#### ■ Faible implication au CFA et pas de contact régulier avec le CFA (3 MA sur 10) :

- Manque de temps.
- Manque de personnel.
- Et focalisation sur les inconvénients de l'absence de l'apprenti lorsqu'il est en cours.



**Perception d'un clivage entre l'entreprise et l'école**

*« Dans les CFA, ce sont des fonctionnaires aux 35 heures », « Les horaires qu'ils nous proposent ne correspondent pas à la vie de l'entreprise »*

## 2. La relation des maîtres d'apprentissage avec le CFA (suite)

- Quelle que soit la relation, pas de critique majeure à l'égard de la formation délivrée par le CFA.
- En revanche, une mise en cause :
  - De la réduction de la durée d'obtention du CAP de 3 à 2 ans.
  - Du niveau d'exigence de plus en plus faible pour l'obtention du diplôme.
  - Un contrôle « CCF » nettement moins exigeant et aboutissant à une dévalorisation du diplôme CAP.
- Une attente exprimée par les maîtres d'apprentissage : une plus grande vigilance quant à la **qualité des maîtres d'apprentissage**, pour éviter les situations d'exploitation scandaleuses : *« Ce serait bien que le CFA vienne en entreprise voir les jeunes travailler... Qu'on vérifie qu'il y a une vraie formation et pas n'importe quoi... »*



## IV

# Les notions de responsabilités, assurance, prévoyance



## 1. Evocations spontanées à partir de ces notions

**Très majoritairement, le sentiment de risques faibles, et globalement maîtrisés :**

- **Des risques bien identifiés** selon les particularités du métier :
  - Farine = asthme pour les boulangers ; coupures.
  - Produits allergisants en coiffure.
  - Brûlure pour la forge.
  - Chute d'objet en hypermarché.
  - Chute d'échafaudage en tapisserie ; coupure avec cutter.
- **... Et des accidents rares, sans conséquence majeure :**
  - Des outillages sécurisés : « *Y'a des protections partout* »
  - Des produits contrôlés, soumis à une législation quant à leurs composants et à des contraintes pour le mode d'emploi.
  - Des contrôles permanents pour le respect des règles d'hygiène et de sécurité.
  - Les visites de l'inspection du travail, de la médecine du travail, des services d'hygiène.

D'où

- **Une grande prise de distance à l'égard des risques qui semblent bien maîtrisés et à l'égard des conséquences qui sont perçues comme minimes :**
  - « *Je n'ai pas l'impression permanente d'un danger* », « *Je n'ai pas plus de risques qu'ailleurs* »,
  - « *Depuis 10 ans que je fais ce métier, je n'ai jamais eu le moindre incident* »
- **Quant au secteur du BTP, les dangers semblent plus présents et les conséquences considérables** (chute d'un échafaudage, accident avec un gros engin...), **mais les précautions et les règles de sécurité sont aussi plus drastiques** (notamment en ce qui concerne l'apprenti) :
  - « *Pas question qu'il monte sur une échelle ou qu'il porte des choses trop lourdes* »

## 1. Evocations spontanées à partir de ces notions (suite)

Seuls points évoqués avec le sentiment d'un enjeu majeur pour l'entrepreneur :

- Les problèmes de santé qui interdiraient l'exercice de la profession
  - ▣ ...mais qui trouvent réponse dans une couverture assurance « Perte d'exploitation » pour maintenir l'entreprise en vie (payer les charges et les traites).
- La préparation de la retraite : « Penser à cotiser dès maintenant pour ne pas être surpris plus tard »

## 2. Prévoyance et assurances liées à la présence d'un apprenti

De façon unanime, le fait d'avoir un apprenti ne suscite pas de mise en œuvre particulière quant à la prévoyance et l'assurance.

■ Une législation stricte = « tout est encadré ».  
 « Y'a des règles, des interdits »  
 « La législation du travail nous limite beaucoup »  
 « L'apprenti n'a pas le choix de grimper sur une échelle »

▼  
 Le paravent.  
 La loi comme garde-fou.

■ Une couverture par l'assurance de tout le personnel qui intègre naturellement l'apprenti.  
 « J'ai posé la question à la MAAF, il n'y a pas d'assurance particulière pour l'apprenti »  
 « L'assurance prend la globalité du personnel »

▼  
 La protection standard.

■ Des consignes de sécurité qui s'appliquent pour tous.  
 « Des précautions de bons sens »  
 « Pas d'huile bouillante, de couteaux »  
 « Si on maîtrise bien les outils, on n'a pas d'accident »

▼  
 L'évitement du risque comme acquis professionnel.

■ Le sens de la responsabilité personnelle du patronat à l'égard du jeune.  
 « Je considère les apprentis comme des enfants, je ne les lâche pas dans la nature »  
 « La seule peur que j'ai c'est quand ils sont en retard le matin, je me dis qu'est-ce qui leur est arrivé... Mais c'est hors de l'entreprise »

▼  
 L'attention.  
 La fonction quasi parentale.



## 2. Prévoyance et assurances liées à la présence d'un apprenti (suite)

### ■ En dehors du champ de la responsabilité du patron :

- La couverture du CFA.
- La prise en charge parentale.
- Ou la responsabilité du jeune.

« Ce n'est plus de mon ressort », « C'est leur histoire », « Ce n'est pas mon job »

### ■ Quant à la couverture santé de l'apprenti, elle n'apparaît pas comme bénéfique par rapport aux autres salariés.

• Hormis la transmission des règles de sécurité et de protection inhérentes au métier (l'acquis de bons gestes et la vigilance), une thématique prévoyance / assurance qui ne suscite aujourd'hui aucun sentiment de besoin, ni aucune attente : « Je ne vois pas ce que l'assurance pourrait prendre en charge vis-à-vis de l'apprenti »

• Toutefois, sur relances, la plupart des maîtres d'apprentissage avouent leur méconnaissance totale du contenu précis et du périmètre de la couverture qu'ils ont souscrit et peuvent s'interroger sur d'éventuels manques... notamment concernant l'apprenti.



Bilan sociétal de l'apprentissage aujourd'hui

35



## 3. La sensibilisation des apprentis à la notion d'assurance (par les MA)

### Une thématique assurance qui n'est abordée que de manière très mineure :

- Une notion obscure, administrative, peu concrète, peu motivante pour les maîtres d'apprentissage... et plus encore pour les apprentis.
- La question de l'assurance se pose au niveau légal, obligatoire pour l'entreprise, dont la gestion ne regarde pas le personnel.

### Un sujet qui s'aborde globalement sur deux modes possibles :

**Le moyen de locomotion :**  
la voiture, le scooter, la moto  
le vélo

Parce que nécessaire pour venir au travail et pouvant impliquer la responsabilité du patron : « J'espère que tu es assuré », « Je vérifie qu'il a bien une police d'assurance »

**A partir d'un incident ou d'un sinistre**

« C'est face à un problème qu'ils peuvent voir les conséquences »  
« Je les mets devant un exemple concret : je n'étais pas assuré, ça m'a coûté tant »

- Une sensibilisation mineure, à part le moyen de locomotion et une relative mise à distance d'une implication tous azimuts auprès de l'apprenti : « Ce n'est pas à nous de tout faire », « En ce qui concerne l'entreprise d'accord, mais au-delà c'est son problème ou celui de ses parents », « On veut bien le former mais pas le déresponsabiliser »
- Une thématique qui leur semble être abordée ou devoir être abordée dans le cadre du CFA... et / ou du foyer parental.



Bilan sociétal de l'apprentissage aujourd'hui

36