



**TABLE RONDE-DEBAT du 4 février 2010 organisée par Interface Entreprises
et animée par M. Stéphane Jacquemet
dans le cadre de la 6^{ème} Place des affaires et de la franchise**

« Apprentissage d'employé-e de commerce : quel gain pour l'entreprise ? »

La question de la valeur perçue et/ou mesurée par l'entreprise formatrice devient, durant des conjonctures plus difficiles, un enjeu quasiment stratégique. Toutefois, force est de constater que les entreprises genevoises impliquées dans cette formation de CFC d'employé-e de commerce ont, pour la plupart, une ancienneté importante de plusieurs décennies d'accueil d'apprenti-e-s. Cette volonté trouve sa source à travers ces différents points :

- contribuer à une formation de qualité des futurs professionnels du secteur économique sans arrière-pensée de concurrence ou d'appropriation
- travailler dans le sens d'une possible relève interne et se posant la question de l'attractivité de l'emploi et de la valorisation des compétences acquises
- confronter les habitudes ancrées à l'arrivée d'un public plus jeune, moins expérimenté, apportant une certaine fraîcheur et une dynamique de réflexion

Vu du côté des apprenti-e-s, les efforts consentis par les entreprises sont clairement perçus. Ils/elles mesurent les adaptations, les moyens et le temps investis dans l'accueil d'apprenti-e-s, tout en restant très clairvoyant-e-s sur la qualité du travail attendu, de la productivité croissante et des résultats scolaires.

Le contrat est ainsi posé et semble faire du sens pour les jeunes adultes. Dans ce sens, la capacité d'accueil influence peu sur la qualité de l'apprentissage : un-e seul-e apprenti-e peut très bien être parfaitement encadré, de même qu'un groupe largement plus important. Les facteurs de succès au sein de l'entreprise sont :

- la culture formation
- la construction d'un vrai dispositif d'apprentissage et d'encadrement
- la taille et les moyens mis à disposition par l'entreprise

Finalement, le « **retour sur investissement** » reste plutôt qualitatif et clairement orienté sur la satisfaction des profils professionnels issus de cette formation (compétences, fiabilité, connaissance du domaine économique, employabilité, etc...) ainsi que sur la dynamique interne qu'entraîne l'accueil d'apprenti-e-s.

Bien que le « cahier des charges » des entreprises formatrices soit réellement conséquent, les gains pour l'entreprise en termes :

- individuels (collaborateur-trice-s impliqué-e-s, envie de transmettre son savoir, etc...),
- collectifs (vie d'équipe, dispositif d'encadrement, prise de responsabilités, etc...)
- et d'image à l'extérieur (responsabilité sociale, implication auprès des jeunes adultes, etc...)

restent très satisfaisants.