



**18**

propositions

8 ORIENTATIONS  
10 PISTES D'ACTION

**Manifeste**  
POUR LE DÉVELOPPEMENT  
**DE L'APPRENTISSAGE**



**PAR ÉRIC GROUD**

Président de la Chambre  
de Commerce et d'Industrie  
de Maine-et-Loire

# Manifeste POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

“

**Savoir penser ne vaut pas  
sans savoir faire”**

Le savoir n'est pas qu'intellectuel. C'est au service de cette philosophie de l'apprentissage que la CCI de Maine-et-Loire, leader régional dans ce domaine, milite sans relâche depuis des décennies. D'autres approches pédagogiques ont la valeur de l'enseignement « traditionnel ». De nombreux professionnels sont convaincus de la pertinence de la pédagogie de l'alternance mise en œuvre par l'apprentissage en termes de qualifications professionnelles et d'insertion sociale.

La CCI de Maine-et-Loire publie ce *Manifeste pour le développement de l'apprentissage* car l'époque est propice et le besoin est grand. Contre le chômage des jeunes qui met en péril notre capacité à « faire société », l'apprentissage est une réponse éprouvée, « une arme d'insertion massive ».

Les conseils régionaux seront renouvelés en décembre 2015. Ils sont les premiers architectes de l'apprentissage, décisionnaires et financeurs. Ce manifeste s'adresse d'abord à

vous, candidats qui porterez cette politique à l'avenir. Nos messages s'adressent aussi aux institutions académiques. Sans dialogue nourri et assumé entre ces institutionnels et les entreprises, la pédagogie de l'alternance ne saurait se mettre en œuvre.

C'est au centre du jeu que les entreprises doivent se trouver. Les dispositifs d'accompagnement dédiés doivent répondre à leurs besoins quitte à revoir certaines conceptions ou préjugés de l'éducation et de la formation professionnelle.

La CCI de Maine-et-Loire est dirigée par des chefs d'entreprise, pour des chefs d'entreprise. Mais nous sommes aussi porteurs de missions d'intérêt général. Nous revendiquons cette double représentativité, celle du monde de l'entreprise et celle de l'action publique. C'est notre raison d'être, c'est aussi celle de ce Manifeste. Nous sommes convaincus qu'une croissance importante du nombre d'apprentis est possible. Il y va de l'intérêt des jeunes, des entreprises et de tous ceux dont l'objectif premier est la formation d'un citoyen averti et d'un professionnel inséré.

“

**Éduquer, ce n'est pas remplir des vases,  
c'est allumer des feux” — MONTAIGNE**

# L'APPRENTISSAGE EN DIFFICULTÉ

## EN PAYS DE LA LOIRE : baisse des effectifs, concentrée sur les plus faibles niveaux de qualification

**26 685**

apprentis  
en Pays de la Loire  
en 2014

soit une **baisse de 13%** par rapport à 2007 représentant une perte de près de 4 000 apprentis.

**- 6 430** Baisse du nombre d'apprentis de niveau 5 (CAP) dans la région entre 2007 et 2014 (-37%).

**+ 1 416** Augmentation du nombre d'apprentis de niveau 1 et 2 (Licence et Master) dans la région entre 2007 et 2014 (+151%).

**4 843** apprentis formés dans les CFA des CCI des Pays de la Loire en 2014, soit près de 18% des apprentis de la région.

**- 1 200 apprentis** baisse du nombre d'apprentis dans les CCI des Pays de la Loire entre 2006 et 2014, essentiellement sur les niveaux 5 et 4 (Bac Pro). La baisse s'est accélérée entre 2011 et 2015 (-9% contre -3% entre 2006 et 2011).

### MAINE-ET-LOIRE

**l'apprentissage très développé mais en difficulté**

**7 043** apprentis en Maine-et-Loire en 2014, soit plus d'un quart des apprentis de la région Pays de la Loire.

### CCI DE MAINE-ET-LOIRE

**1/3** le nombre d'apprentis en Maine-et-Loire formés par la CCI en 2014. Cela représente 2 400 apprentis.

**-27%** la chute des effectifs du CFA de la CCI de Maine-et-Loire entre 2008 et 2014, soit près de 886 apprentis en moins.

**-44%** baisse des effectifs de niveau 5 du CFA de la CCI de Maine-et-Loire entre 2008 et 2014, soit -600 apprentis, essentiellement dû à la réforme du Bac pro et suppression des BEP.

## UNE BAISSÉ DES EFFECTIFS QUI MASQUE D'EXCELLENTS RÉSULTATS

**+ de 80%** c'est le taux de réussite moyen aux examens quel que soit le niveau et le territoire en région Pays de la Loire.

**76 à 86%** des jeunes se disent «pas du tout» ou «peu» inquiets quant à leur évolution professionnelles, et plus de 90% des apprentis recommanderaient leur formation à leur famille ou amis.

**NIVEAU 5**  
taux d'insertion  
de **80%** à 6 mois

**NIVEAU 4**  
**86%** sont entrés  
dans la vie active  
en **moins de**  
3 mois

**NIVEAU 3, 2 ET 1**  
**1<sup>er</sup> emploi** <3 mois  
pour **91%**

## POURTANT UNE ÉVOLUTION DE L'EMPLOI QUI NÉCESSITE BEAUCOUP PLUS D'APPRENTIS À L'AVENIR

**Entre 735 000 et 835 000**  
**emplois seront à pourvoir par an**  
**entre 2012 et 2022** en France.  
Le taux de renouvellement de la population active devrait être de 30% en 10 années.

**100 000 jeunes**  
**supplémentaires.** Progression démographique de la jeunesse selon l'INSEE en région Pays de la Loire entre 2010 et 2040.

**3 actifs sur 10 partiront à la**  
**retraite** en Pays de la Loire entre 2010 et 2020, soit près de 440 000 emplois à pourvoir.

# 8 orientations principales

pour une nouvelle politique de l'apprentissage

1

## REPLACER L'ENTREPRISE AU CŒUR DE LA DÉFINITION DES QUALIFICATIONS

La toute première et principale orientation à mettre en œuvre pour assurer le développement de l'apprentissage consiste à remettre les professionnels – et leurs structures de représentation : branches et CCI – au cœur des dispositifs d'apprentissage. Il est plus que temps de rééquilibrer l'apprentissage en donnant plus de poids aux entreprises dans un système dont la gouvernance est majoritairement institutionnelle et académique.

Cette recommandation, nous en sommes conscients, se heurte à la vision centralisée de l'État français. Mais le partage du pouvoir de décision au profit des entreprises est la clé de l'efficacité du système allemand et de la très forte croissance de l'apprentissage au Royaume-Uni. **L'apprentissage ne « décollera » pas en France sans ce changement majeur de paradigme.**

2

## INCITER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES À NÉGOCIER SUR L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage n'est pas un sujet obligatoire dans les négociations de branches, mais l'intégrer donnerait du crédit à l'apprentissage. Des négociations régulières et volontaristes sur ce thème renforceraient l'engagement des partenaires sociaux.

## 3

### IMPLIQUER PLUS FORTEMENT LES CCI DANS LES INSTANCES DE CONCERTATION

Cette implication des CCI passerait notamment par leur **invitation systématique aux travaux du Bureau du CREFOP<sup>(1)</sup>** sur l'apprentissage, la formation des salariés et des demandeurs d'emploi, à défaut d'en être membres de plein droit. Ceci constitue une demande officielle du réseau des CCI aux candidats aux élections régionales de 2015.

Plus largement, **il n'existe pas d'instance régionale dédiée à l'apprentissage** où les acteurs pourraient travailler ensemble à la définition de la politique régionale. CCI France propose donc un véritable processus de codécision entre les acteurs du monde institutionnel et académique et les acteurs économiques pour définir les formations indispensables au développement des entreprises, à leur besoins de main d'œuvre et de qualification selon les secteurs professionnels et les territoires. L'association, voire la prépondérance, dans certains pays comme l'Allemagne, du monde économique à la définition des politiques d'apprentissage en garantit le succès.

Proposition : **créer un SPRA** (service public régional à l'apprentissage) sur le modèle des SPRO. Un des premiers objectifs serait de coordonner la prospection des entreprises de la région et de recenser le potentiel de contrats d'apprentissage.

## 4

### RECONSIDÉRER L'ÉLABORATION DE LA CARTE DE FORMATION

L'apprentissage se développe fortement pour les niveaux 1 et 2 et baisse dans les mêmes proportions pour les niveaux 5 et 4.

Un équilibre doit être trouvé dans la réorientation des crédits actuellement constatés au profit des niveaux 1 et 2 mais qui laisse la situation des niveaux 4 et 5 exsangue, dans un contexte de raréfaction de la main d'œuvre et de départs en retraite importants dans les années à venir dans ces niveaux de qualifications.

Au vu des enjeux sociaux de l'apprentissage, ce système, dans le supérieur, doit s'inscrire en particulier dans une logique de promotion sociale pour des jeunes en situation de fragilité et leur permettre ainsi de poursuivre des études.

Mais surtout, la carte des formations doit être élaborée en pleine concertation et collaboration avec les représentants des entreprises.

(1) CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

5

## INSTALLER UN SYSTÈME UNIQUE DE CERTIFICATION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Dans les pays où l'apprentissage est développé, les entreprises jouent un rôle de premier plan dans le choix des formations et de leur contenu. Ceci s'accompagne de la nécessité d'une certification rigoureuse qui conditionne le bénéfice des subventions publiques<sup>(2)</sup>.

Par exemple, le contrôle en formation (CCF) qui associe le professionnel maître d'apprentissage du jeune, permet la reconnaissance de compétence en phase avec l'entreprise en vue d'une formation qualifiante du jeune.

7

## INSTALLER UN PLAN DURABLE D'INDEMNITÉS AUX ENTREPRISES

Pourquoi des indemnités aux entreprises ?

- 1 L'entreprise rémunère l'apprenti qui passe une partie de son temps au CFA. L'indemnité compensatrice dédommage ce temps où l'entreprise ne dispose pas de son employé. Elle favorise aussi l'assiduité des apprentis aux cours du CFA.
- 2 L'entreprise doit consacrer du temps, de l'énergie et de la matière à la formation et l'accompagnement de l'apprenti en assurant ou faisant assurer le tutorat du jeune par une personne compétente et formée. La formation d'un apprenti est donc un vrai choix de l'entreprise et un investissement significatif.

Les changements réglementaires trop fréquents perturbent les choix d'investissement à moyen terme de l'entreprise dans la formation et l'embauche d'un apprenti.

Plus généralement, il s'agit de convaincre les entreprises que l'apprentissage est un dispositif de pré-recrutement, de qualification professionnelle et de GPEC, à l'instar de la situation allemande et de son système dual.

Force est de constater que l'État est incapable de garantir sur la durée, la stabilité des mesures d'incitation et de compensation économique qu'il met en place.

La CCI de Maine-et-Loire propose la mise en place d'un **Plan Apprentissage pour 5 ans** qui garantisse des mesures stables et de la visibilité pour les entreprises sur le moyen et long terme. L'apprentissage ne peut pas se développer sereinement si les entreprises craignent des changements de réglementation handicapants ou si elles sont à l'affût d'effet d'aubaine ponctuel qui les incite à reporter leurs recrutements.

(2) *L'apprentissage au service de l'emploi.*  
Note du Conseil d'Analyse Économique,  
19 décembre 2014

6

## SIMPLIFIER ET DÉMATÉRIALISER LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE TOUT EN ACCOMPAGNANT LES ENTREPRISES

La première mesure d'assouplissement du cadre contractuel consisterait dans un premier temps à **simplifier le contrat d'apprentissage** trop complexe, en particulier pour les TPE qui embauchent les deux tiers des apprentis en France.

Par ailleurs, une seconde mesure consisterait à mettre en place un traitement dématérialisé de l'enregistrement du contrat jusqu'à la saisie de la rupture.

Ces deux dispositifs contribueraient à alléger les formalités et les démarches et à rendre les entreprises plus autonomes. Cependant, **l'accompagnement individuel** des entreprises qui en éprouvent le besoin doit rester la règle.

8

## AFFECTER LA TAXE D'APPRENTISSAGE PRINCIPALEMENT À L'APPRENTISSAGE

Selon le CAE<sup>[3]</sup>, en 2010, 38% de la taxe d'apprentissage étaient affectés à l'enseignement professionnel et technologique hors apprentissage (source CNFTVL rapport 2012, p31).

Néanmoins, les subventions accordées par l'État aux régions pour inciter les employeurs à embaucher des apprentis ne permettent pas de cibler les dépenses d'apprentissage vers les publics les moins qualifiés car elles ne sont pas modulées en fonction du niveau de diplôme. La loi de Finances pour 2014, cible le crédit d'impôt de 1 600€ bénéficiant aux employeurs d'apprentis vers les diplômés ou titres de niveaux inférieurs ou égaux à Bac + 2.

Il constitue un premier pas vers une telle modulation qui reste néanmoins insuffisante, estime le CAE.

En complément de la réaffectation de la taxe d'apprentissage, le CAE fait ainsi remarquer que « *les études empiriques suggèrent que les entreprises sont très sensibles au coût de recrutement d'un apprenti, ce qui justifie des subventions publiques importantes. Pour accroître les ressources destinées à l'apprentissage il serait possible de réallouer une partie des dépenses consacrées aux emplois d'avenir vers la formation en alternance dans le secteur marchand* ».

[3] CAE :  
Centre d'Analyse  
Économique

# 10 pistes d'action

## Pour les acteurs de l'apprentissage

1

### AMÉLIORER L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN AMONT DU CONTRAT

Les entreprises ont besoin de plus d'informations sur le contrat d'apprentissage et les conditions de recrutement, sur les métiers et diplômes, mais aussi sur les aides et l'accompagnement au recrutement.

La CCI de Maine-et-Loire recommande ainsi de **relancer le financement des postes de développeur de l'apprentissage**, qui apportent un premier niveau d'information aux entreprises sur les modalités concrètes. Développer l'apprentissage requiert une action proactive forte. Puis, le formateur intervient ensuite pour faire la présentation d'un diplôme ou d'une formation au regard des besoins de l'entreprise précédemment repérés. Il assure aussi un accompagnement au recrutement et aux procédures administratives. Il aide à définir le profil du candidat recherché par l'entreprise. De son côté, au CFA, le formateur recense les candidatures, valide le projet professionnel du jeune et met en relation les parties intéressées.

Toutes ces actions doivent être encouragées, développées et financées car elles concourent à garantir que le bon candidat rencontre la bonne entreprise, ce qui sera nécessairement moins onéreux pour la collectivité que de devoir gérer une rupture de contrat par la suite.

2

### RENFORCER LA RECONNAISSANCE DE LA FONCTION DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ET DE TUTEUR

La reconnaissance des maîtres d'apprentissage constitue donc un véritable enjeu sociétal, au cœur de la légitimité et de la crédibilité du système apprentissage complémentaire au système d'enseignement professionnel « classique ».

Il faut revaloriser les formations tutorales : la France est traditionnellement un pays où la légitimité provient beaucoup du diplôme. Il ne s'agit pas de discuter cet aspect, mais d'en tirer parti et de conforter la légitimité de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage par l'appui des autorités en charge de l'apprentissage capables d'agir concrètement et rapidement. Les formations de tuteurs existent (depuis 1995 à la CCI de Maine-et-Loire), mais elles nécessitent d'être mieux reconnues et plus soutenues notamment sur le plan financier.

À ce titre, la Région Pays de la Loire a, de longue date, favorisé et financé les actions d'accompagnement des maîtres d'apprentissage en versant des indemnités aux entreprises qui « libéraient » les maîtres d'apprentissage pour suivre un dispositif d'accompagnement et de formation.

**La CCI de Maine-et-Loire salue cette action et encourage le conseil régional à relancer le financement, les incitations et la reconnaissance officielle (VAE) du dispositif afin de le massifier.**



3

### RÉORGANISER EN CONCERTATION LES MODALITÉS DE L'ALTERNANCE ET L'ÉQUILIBRE ENTRE ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX ET PROFESSIONNELS

L'institutionnalisation de la formation par apprentissage a conduit en France à un renforcement progressif du temps passé en CFA au détriment du temps passé en entreprise. Cette évolution doit beaucoup à la prégnance en France de la vision «Éducation Nationale» appliquée à l'apprentissage. La formation est pensée avant tout comme l'exposé de concepts théoriques appliqués à des cas concrets. L'apprentissage consiste à pratiquer une pédagogie inversée : l'expérience concrète et l'immersion en situation amènent l'apprenti à conceptualiser par la suite les règles qui définissent son activité, ce que l'on peut synthétiser de la manière suivante «**Si la main fait, le cerveau saura !**».

Différentes organisations dont le CAE remarquent que le poids des enseignements généraux dans les formations professionnelles est parfois trop important au vu de l'échec scolaire qu'il engendre chez les jeunes, en particulier dans les plus bas niveaux de qualification. Cependant, notre discours n'est pas de promouvoir l'abandon des disciplines générales, mais plutôt de les optimiser pour améliorer l'employabilité des apprentis.

Ainsi, des pays voisins comme le Royaume-Uni, adoptent des trajectoires inverses : le poids des enseignements généraux y est déjà très faible, à tel point qu'il est prévu de les renforcer. En effet, les jeunes sont diplômés et techniquement compétents, mais inemployables du fait de leur trop faible niveau en anglais (langue natale) et mathématiques.

4

### REVOIR LES MODALITÉS DE LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Nombre d'entreprise revendiquent la possibilité de rémunérer les jeunes en fonction de leur diplôme et non de leur âge. Pour le Conseil d'Analyse Économique, la rigidité des critères fixant les salaires des alternants, qui croissent avec l'âge et le niveau de qualification, peut s'avérer dissuasive pour les employeurs. Ces derniers hésiteront à recruter des individus relativement âgés mais sans expérience professionnelle. Ces derniers ont alors une faible employabilité.

5

### DÉVELOPPER L'INFORMATION DES JEUNES ET DES FAMILLES

La CCI de Maine-et-Loire recommande de :

- rendre obligatoire la participation des collégiens à une session de découverte de l'apprentissage (visite de CFA, rencontre avec des apprentis et des employeurs, découverte d'un cursus en alternance, « mercredi de l'apprentissage », etc.)
- renforcer l'accompagnement vers l'apprentissage afin de faciliter la transition vers la voie professionnelle, qui peut être brutale pour des jeunes sortant de l'école « traditionnelle ».
- impliquer plus fortement les associations de parents d'élèves à la promotion de l'apprentissage : cette proposition nous semble très importante. Le soutien de ces associations pourrait probablement « forcer » un peu plus les établissements à ouvrir leur porte à l'information sur l'apprentissage.

6

## DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT DURABLE DES APPRENTIS

Nombre d'apprentis ne connaissent pas les démarches administratives. Ils n'ont pas conscience qu'ils doivent par exemple se mettre en relation avec un CFA qui va les accompagner notamment dans la recherche d'une entreprise. Par ailleurs, ces démarches sont lourdes pour des jeunes souvent peu familiers du système administratif, en particulier dans les premiers niveaux (5, 4).

La CCI de Maine-et-Loire estime qu'un service homogène au niveau régional (par exemple un Service Public de l'Apprentissage) devrait être mis en place pour apporter une offre de qualité aux familles et aux jeunes. Cela apporterait de la lisibilité et de la cohérence pour le public et éviterait une tendance à la concurrence improductive, parfois constatée.

Le jeune doit être accompagné, les adultes référents doivent veiller sur son évolution, pour repérer ses progrès, mais aussi ses difficultés et délivrer les consignes, les encouragements, le soutien pour le motiver et surmonter les difficultés qui se présentent : comprendre une consigne, réaliser un geste, maîtriser son comportement, mais aussi difficultés inhérentes à la vie d'un jeune adolescent en construction sans oublier l'influence de son histoire et de son environnement.

7

## FAVORISER LA MOBILITÉ EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE DES APPRENTIS

Le constat est net, le recours à la mobilité n'est pas fréquent et reste insuffisant face aux enjeux.

Les CCI des Pays de la Loire, impliquées dans les actions de mobilité pour leur CFA, sont convaincues de la plus-value que représente une expérience de mobilité internationale pour un apprenti dans le développement de ses compétences professionnelles et linguistiques. Les bénéficiaires concernent aussi la compétitivité des entreprises. En effet 26 % des entreprises répondant à une enquête de CCI International déclarent ne pas disposer des compétences linguistiques suffisantes pour développer leur stratégie d'internationalisation.

Il conviendrait de renforcer les crédits :

- pour mieux prendre en charge les frais des apprentis, pour proposer un dispositif de préparation linguistique et culturel au départ ;
- pour prendre en compte le travail d'ingénierie, de préparation, d'accompagnement des jeunes, de recherche d'entreprise et d'animation de ce réseau, assuré par les CFA ;
- pour les séjours d'études pour les maîtres d'apprentissage et chefs d'entreprise ;
- pour renforcer Movil'App, l'outil du réseau des CCI pour le développement de la mobilité des apprentis ;
- pour mettre au point un dispositif européen d'apprentissage qui permette un séjour long permettant le développement des compétences des apprentis, notamment celles attendues par les entreprises dans le cadre d'une formation initiale ou complémentaire débouchant sur une reconnaissance des acquis et une qualification.

8

## HABILITER SYSTÉMATIQUEMENT LES CFA AU CCF

Le contrôle en cours de formation (CCF) réduit l'importance des examens terminaux, évalue l'acquisition réelle des compétences de l'apprenti et prend en compte l'avis du maître d'apprentissage. La CCI de Maine-et-Loire recommande la mise en place de l'habilitation systématique sur un rythme triennal.

Par ailleurs, il serait intéressant d'étudier la suppression du contrôle terminal pour les formations de niveau 5, d'étendre le CCF aux formations de niveaux 4 et 3, et d'organiser a minima deux sessions de jurys par an. L'ARF formule la même proposition, mais pour 5 années, dans une logique d'égalité de traitement avec les lycées professionnels.

9

## RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION DES FORMATEURS

La professionnalisation des formateurs est un enjeu fort pour une meilleure reconnaissance de la valeur pédagogique des formations dans les CFA. Au même titre que la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur, qui devrait être mieux reconnue (dans une perspective de Validation des Acquis de l'Expérience - VAE), la reconnaissance des formateurs de CFA contribuera à une meilleure valorisation des formations dispensées en apprentissage.

Dans cette perspective, le catalogue de « formation des formateurs » de CFA du conseil régional constitue une ressource pertinente.

De plus, la CCI de Maine-et-Loire possède aussi une expérience longue de plusieurs décennies en matière de formation des formateurs, qui lui a permis de développer une expertise reconnue et évolutive dans ce domaine.

10

## CONFORTER LA LOGIQUE DE PARCOURS PAR RAPPORT À CELLE DE FILIÈRE : INDIVIDUALISER LES APPRENTISSAGES

Pour un certain nombre d'apprentis, la préparation d'un premier diplôme professionnel ouvre naturellement la voie à la préparation d'un second diplôme de niveau supérieur. Ils valorisent ainsi une logique de filière professionnelle, de développement des compétences et de la qualification : du CAP au BP ou au Bac pro, du Bac vers le BTS... Pour d'autres jeunes, déjà titulaires d'un diplôme professionnel d'une autre filière ou bien titulaires d'un Bac général ou d'un diplôme universitaire, la logique de filière n'est plus adaptée. Il faut plutôt concevoir un parcours adapté à leur situation individuelle.

Ce concept d'individualisation des parcours interroge le cadre même de la relation pédagogique centrée sur l'unité de temps, de lieu et d'action. La raison d'être de l'individualisation n'est rien d'autre que d'optimiser la formation en l'adaptant aux spécificités de l'apprenant (dans son contenu, sa durée, ses modalités).



## DIDIER GARNIER

Restaurateur à Londres

Didier Garnier a obtenu un **Cap Restaurant en 1973 à la CCI d'Angers**. Depuis, il est propriétaires de deux établissements à Londres : le Garnier et le Colombier (55 salariés à son actif), Il est également membre de l'Académie Culinaire en Angleterre.

**Retrouvez les portraits d'apprentis dans la version intégrale du manifeste**



## SOPHIE DANGREMONT

Opticienne au Mans

Sophie Dangremont a effectué un **BTS Opticien Lunetier en alternance à la CCI d'Angers**. Elle est ensuite devenue responsable de magasin en 2009. En 2014, elle ouvre son premier magasin au Mans (72).

*« On m'a confié la responsabilité d'un magasin très tôt et cela aurait vraisemblablement été impossible sans l'expérience acquise au cours de mes 2 années d'apprentissage. »*



## LINDA DUQUESNE

Enseignante en Coiffure (CAP/BP/MC)

Linda DUQUESNE a effectué son **CAP et son BP en apprentissage à la CCI d'Angers et de Cholet**. Après avoir été responsable d'un salon à Calais, elle tient deux salons de coiffure dans le sud de la Touraine pendant 10 ans. Elle revend par la suite ses salons à ses collaboratrices pour se consacrer à l'enseignement au sein de la CCI de Maine-et-Loire



### CCI de Maine-et-Loire

8 boulevard du Roi René - CS 60626  
49006 ANGERS Cedex 01

T. 02 41 20 49 00  
F. 02 41 20 54 14

Email : [info@maineetloire.cci.fr](mailto:info@maineetloire.cci.fr)



Agissez pour le recyclage des papiers avec la CCI de Maine-et-Loire et Ecofolio.