



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN **A**

DOSSIER DE PRESSE
25 AVRIL 2018
www.lestaffleurs.fr



@LesTaffleurs



SOMMAIRE

1. Edito Pierre Gattaz	p3
2. Communiqué de presse.....	p4
3. Présentation générale « l'Apprentissage, mon plan A »	p5
4. Présentation « Tomyjob »	p8
5. Présentation Lisandro Cuxi.....	p10
6. La réforme de l'apprentissage.....	p11
7. Nos partenaires et l'apprentissage.....	p13
Conseil National des Professions de l'Automobile – CNPA	p13
Fédération Bancaire Française – FBF	p14
Fédération du Commerce et de la distribution – FCD	p16
Fédération des services Energie et Environnement – FEDENE.....	p18
Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés – FEP	p20
Fédération Française des Assurances – FFA	p21
Fédération Française du Bâtiment – FFB	p22
Fédération Nationale des Travaux Publics – FNTP	p23
Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales – Gifas	p24
Les Entreprises du médicament – LEEM	p27
Prism'emploi	p28
Syndicat National de la Restauration Collective – SNCR.....	p29
Syntec.....	p30
Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie – UIMM	p31
Union des Industries Textiles – UIT.....	p32
Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie – UMIH.....	p34
Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction – UNICEM	p35

EDITO

Apprentissage : l'excellence, du concept au geste



Cela fait plus de 4 ans que je m'investis fortement pour que l'apprentissage soit enfin regardé pour ce qu'il est : une voie privilégiée pour se préparer à la réussite professionnelle et pour entrer pleinement comme citoyen dans l'âge adulte. Car lorsqu'un jeune intègre une filière en apprentissage, il touche très vite du doigt les mécanismes fondamentaux d'une entreprise, les difficultés et les joies d'un métier, l'importance du collectif et l'impérieuse nécessité de toujours se remettre en cause en continuant à apprendre, mais aussi les réalités de la vie (gestion d'un salaire et d'un budget, contraintes de déplacement, etc.), et les valeurs de fraternité (entraide, transmission, accompagnement) omniprésentes dans le compagnonnage.

Les jeunes qui sont en apprentissage cumulent une double intelligence : celle de la main et celle du cerveau. Ce n'est pas donné à tout le monde ! A chacune de mes rencontres avec les gagnants des compétitions WorldSkills j'ai été soufflé par leur technicité, leur intelligence et leur maturité. Mais également, par le réseau d'entraide et d'accompagnement, souvent bénévole, que chaque jeune a suscité naturellement.

Le drame c'est que notre beau pays a totalement occulté cette façon d'apprendre, en ne voulant valoriser que la voie académique et les savoirs théoriques.

Cela mène aujourd'hui à une profonde méconnaissance de ces métiers, de leurs débouchés, des perspectives formidables d'évolution offertes par cette voie d'excellence... Qui sait aujourd'hui que l'apprentissage est accessible à tous les niveaux académiques ? Son image est, malheureusement, durablement écornée.

Notre obsession collective du tout académique, illustrée par l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au Bac, a démonétisé des métiers essentiels, magnifiques, mais plus tournés vers la pratique. Dramatique erreur !

Face à ce gâchis, nous devons remettre l'apprentissage au centre du village. En revendiquant que l'apprentissage doit être notre "plan A". L'apprentissage n'est pas une seconde option, le choix par défaut. C'est le choix premium, celui qui épanouit et qui fait grandir, qui donne du sens en combinant la dimension intellectuelle et le plaisir de voir concrètement le fruit de son travail. Avec des valeurs très fortes de citoyenneté que sont le partage et l'entraide. Partage de savoirs, de techniques, de conseils. Entraide à travers la solidarité intergénérationnelle qui prévaut entre les apprentis et leurs maîtres de stage.

Etre apprenti en 2018 c'est furieusement moderne. Nous allons tenter de le démontrer désormais. Alors redisons-le et affirmons-le : l'apprentissage c'est notre plan A !

Pierre GATTAZ



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

COMMUNIQUE DE PRESSE

Apprentissage & alternance :

Tous mobilisés pour redonner leurs lettres de noblesse à ces voies d'excellence

Convaincus que l'apprentissage et l'alternance n'ont pas la place qu'ils méritent dans notre système de formation, le Medef et ses partenaires s'engagent pour casser les préjugés et redonner leurs lettres de noblesse à ces voies d'excellence.

Tous les métiers peuvent être préparés via l'apprentissage. Devenir apprenti, c'est mettre le travail collectif, la coopération et le partage de savoirs au cœur de sa formation. Les valeurs de solidarité et de transmission sont au centre de ces filières ; valeurs ô combien précieuses dans notre société parfois trop marquée par l'individualisme.

L'alternance et l'apprentissage ne sont pas qu'une solution alternative qui permet de pallier une situation d'échec scolaire. L'apprentissage c'est notre plan A. Voilà le message adressé ce matin par l'ensemble des partenaires du Medef à l'occasion du lancement de cette grande mobilisation.

Pour atteindre cet objectif, le Medef, 17 fédérations et ses partenaires, ont décidé de mener deux actions :

- Lancement d'une campagne numérique « les taffeurs » : 5 apprentis retenus lors d'un casting pour participer en tant qu'acteurs à un clip réalisé par Lisandro Cuxi pour changer le regard des jeunes sur l'apprentissage.
- Mise en place de deux outils : la plateforme Tomyjob et un baromètre sur la perception de l'apprentissage par les chefs d'entreprise.

Acteurs de l'éducation, du monde politique et du milieu économique doivent prendre leurs responsabilités en agissant de concert, pour encourager et développer l'apprentissage et l'alternance. C'est le sens des actions que mènera le Medef auprès de ses adhérents et des entreprises.

Aux côtés d'apprentis, les différentes parties prenantes ont expérimenté lors de cette matinée, la technicité des gestes et des savoirs de 5 métiers différents : mécanique, service hôtelier, carrelage, mécatronique et vente.

Pour Pierre Gattaz, président du Medef : **« Les jeunes qui sont en apprentissage cumulent une double intelligence : celle de la main et celle du cerveau. Ce n'est pas donné à tout le monde ! Le drame c'est que notre beau pays a totalement occulté cette façon d'apprendre, en ne voulant valoriser que la voie académique et les savoirs théoriques. L'apprentissage permet de développer les valeurs d'entraide et de solidarité, si précieuses dans nos sociétés. Alors plus que jamais, disons-le haut et fort : l'apprentissage, c'est notre plan A ! »**

CONTACT : Jean-François BARON – jbaron@medef.fr – 01 53 59 16 52

PRESENTATION GENERALE

1. NOTRE CAMPAGNE

L'apprentissage est encore trop souvent victime d'une image négative et dégradée. La richesse et la diversité de ces filières d'excellence est encore trop méconnue, alors qu'elles offrent de nombreuses opportunités professionnelles.

Les réformes en cours sont des signaux positifs qui visent à développer l'apprentissage et à le mettre au cœur d'une dynamique vertueuse pour les entreprises et les jeunes qui en bénéficieront.

C'est dans ce contexte que les entreprises souhaitent prendre toutes leurs responsabilités et lancer une dynamique intitulée « **l'Apprentissage, mon plan A** » associant 17 fédérations et nos partenaires.

La campagne « **l'Apprentissage, mon plan A** », élaborée avec les fédérations, est articulée autour de deux séquences :

- Une campagne de communication « les taffeurs » destinée à changer le regard des jeunes sur l'apprentissage.
- La mise en place d'outils destinés à favoriser le développement de l'apprentissage : « Tomyjob » et un baromètre sur la perception de l'apprentissage.

2. « LES TAFFEURS »

« Les taffeurs » : une campagne pour valoriser l'apprentissage auprès des jeunes

« Le taff, le boulot... » : un message qui s'adresse aux jeunes qui vont rentrer dans le monde du travail... Alors que se posent les questions de l'orientation, des perspectives de carrières, peut-être de mobilité, il est indispensable pour ces jeunes de comprendre et choisir en connaissance de cause une voie mal connue et parfois même connotée négativement : l'apprentissage.

Pour en finir avec les stéréotypes et offrir une approche nuancée et valorisante de l'apprentissage aux jeunes générations, le MEDEF, 17 fédérations et 2 partenaires, ont décidé de se mobiliser et créer un dialogue avec ces jeunes à travers notamment la production d'une chanson sur ce sujet par un artiste auquel beaucoup s'identifient : **Lisandro Cuxi, vainqueur de the Voice 2017.**

Le choix de cet artiste n'est pas un hasard, Lisandro est lui-même apprenti, dans la filière « événementiel ». *Cf note artiste (page 10)*

Pour accompagner cette initiative, le Medef propose à tous les jeunes et principalement celles et ceux inscrits en CFA de participer à l'aventure en adressant via le site internet dédié **lestaffeurs.fr** ou Facebook, Instagram et Snapchat (**@LesTaffeurs, #taffeurs**) leur message de motivation pour les filières et les métiers auxquels ils se préparent.

5 apprentis, représentant la diversité de l'apprentissage, auront la chance d'être choisis lors de ce casting et participeront au clip de la chanson que composera l'artiste pour l'occasion.

Et après ?

Afin d'amplifier cette campagne, une réflexion est en cours avec l'ensemble des parties prenantes pour imaginer une web-série intitulée « les taffeurs ». Cette série scénariserait le quotidien de 5 apprentis réunis dans une colocation. Ces nouveaux héros pourraient, à travers des échanges, discussions, situations de travail et dans leur CFA, mieux faire comprendre la richesse et la diversité de cette filière d'excellence que représente l'apprentissage et casser les idées reçues auprès des plus jeunes.

Pour plus d'informations sur Lisandro Cuxi, se référer à la note Artiste (page 10).

3.TO MY JOB

Le Medef se mobilise depuis de nombreuses années pour l'insertion professionnelle des jeunes et a fait du développement de l'alternance, en particulier, un engagement prioritaire. « Beau travail », « la Chaîne de l'apprentissage », le soutien au Olympiades des métiers, le Guide du Routard de l'alternance ... témoignent de cet investissement. Le Medef souhaite encore aller plus loin pour rendre accessible l'information aux jeunes et aux entreprises ainsi que l'accès à l'alternance en proposant une plateforme de l'alternance multi partenariale : « Tomyjob ». Le Medef développe une plateforme de l'alternance pour :

- Faciliter à TOUS l'accès à l'information,
- Proposer des solutions et des simplifications dans les démarches des jeunes, des entreprises et des organismes de formation,
- Eclairer les jeunes et leurs familles sur les champs du possible.

Pour plus d'informations, se référer à la note ToMyJob (page 8).

3.LE BAROMETRE

Le Medef, en partenariat avec Viavoice, crée le « Baromètre de l'apprentissage ».

Visant à mesurer les attentes et mes perceptions des dirigeants d'entreprise, à la fois sur le plan macro-économique et par branche, ce baromètre a un objectif opérationnel :

- 1/ De **communication** : faire remonter les freins et leviers existants, mais surtout communiquer sur les résultats auprès des plus jeunes afin de valoriser l'apprentissage ;
- 2/ D'analyse et de **compréhension des besoins** spécifiques des entreprises, selon leur branche, leur secteur d'activité, leur taille ou leur implantation géographique.

Ce baromètre souhaite explorer la perception de l'apprentissage par les chefs d'entreprise sur trois niveaux :

1/ La perception de l'apprenti et de l'apprentissage de manière « générale »

- Dimension « culturelle » : comment le chef d'entreprise perçoit la filière de l'apprentissage dans la société.
- Relations avec CFA / éducation nationale / familles et amis.
- Circuit de recrutement, modalités (administratives et financières), adéquation offre et demande.

2/ La perception de l'apprenti au sein de l'entreprise

- Intégration
- Evolution
- Relation tuteur / apprenti
- Relation collègues / apprentis

3/ Les résultats de l'expérience de l'apprentissage

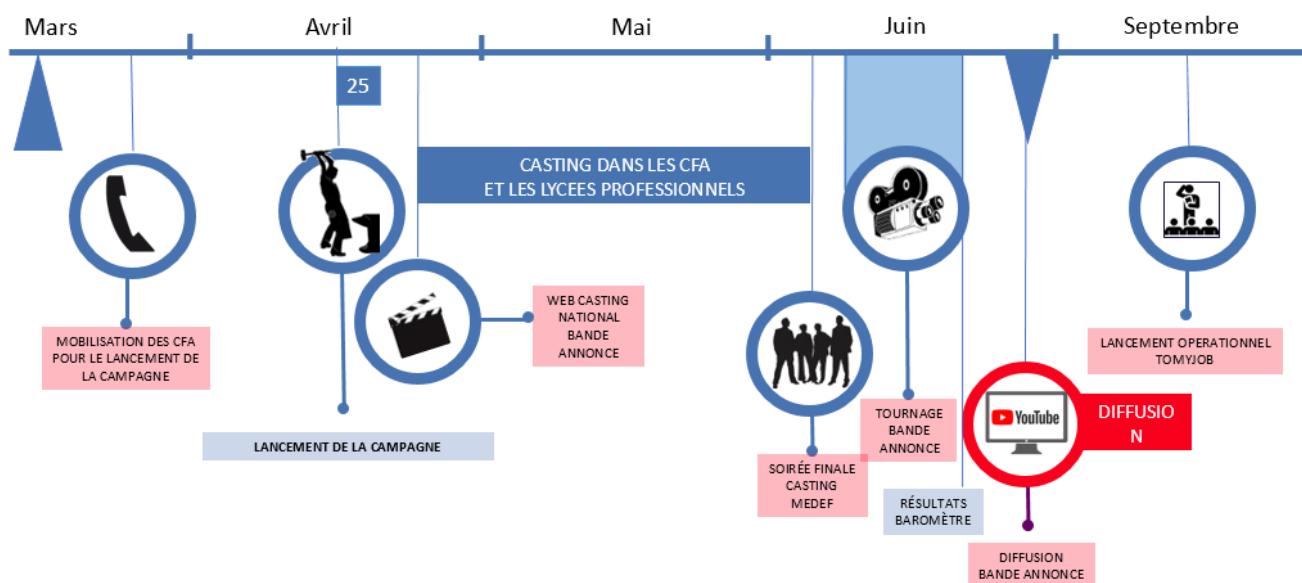
- Apports de l'apprenti à l'entreprise
- Apports de l'entreprise à l'apprenti
- Suites données à la période d'apprentissage
- Un succès / un échec ?
- Quel avenir pour l'apprentissage ? (Perspectives, suggestions...)

Vers un Observatoire ?

Sur la base de ce travail, deux perspectives d'évolution de ce baromètre peuvent être envisagées :

- L'approfondissement sectoriel : une seconde phase d'enquête pourra mettre en avant les spécificités liées aux métiers.
- La création d'un Observatoire (en fonction de l'évolution de la loi, et du périmètre attribué aux parties prenantes) : au plus près de la réalité des entreprises, centralisant un ensemble d'indicateurs et de données complémentaires sur l'apprentissage, à destination des entreprises et des différentes parties prenantes.

4. LE CALENDRIER





L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Tomyjob 
l'alternance à la carte

PRESENTATION TO MY JOB

1. CONTEXTE

Le Medef se mobilise depuis de nombreuses années pour l'insertion professionnelle des jeunes et a fait du développement de l'alternance, en particulier, un engagement prioritaire. « Beau travail », « la Chaîne de l'apprentissage », le soutien au Olympiades des métiers, le Guide du Routard de l'alternance ... témoignent de cet investissement. Le Medef souhaite encore aller plus loin pour faciliter aux jeunes et aux entreprises l'information et l'accès à l'alternance en proposant une plateforme de l'alternance multi partenariale : « Tomyjob ».

2. NOS OBJECTIFS

Comment être plus efficace pour mieux rendre visible et lisible l'alternance pour les jeunes, les familles et les entreprises ?

3. TOMYJOB : UNE PLATEFORME DE L'ALTERNANCE MULTI PARTENARIALE

Le Medef développe une plateforme de l'alternance pour :

- Faciliter à TOUS l'accès à l'information,
- Proposer des solutions et des simplifications dans les démarches des jeunes, des entreprises et des organismes de formation,
- Eclairer les jeunes et leurs familles sur les champs du possible.

Accès à la vidéo de présentation : <http://www.tomyjob.com/>

Les propositions

- Mettre en **relation en temps réel et en proximité les offres de contrats et de formation aux candidats à l'alternance**. La solution proposée par la société **i-Koyeba**, partenaire du Medef dans ce projet simplifie les démarches pour l'entreprise, le jeune et le centre de formation, en mettant en lien et de façon ciblée ces trois acteurs de l'alternance, et en rédigeant directement **en ligne le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**.
- **Bénéficiaire de toute la force de communication auprès du public jeune de notre partenaire Digischool** en orientant les jeunes intéressés par l'alternance vers les contrats en alternance de Tomyjob qui leur correspondent.
- Informer sur **les besoins en emplois dans la zone géographique** à partir des sources statistiques traitées par **Adecco Analytics**.
- Informer et d'accompagner les jeunes et les familles sur **les aides et les solutions logements** en partenariat avec **Action logement**.

La valeur ajoutée

- Rassembler les acteurs et les partenaires en leur proposant de s'associer à la démarche avec une **interface personnalisable** pour renforcer leur visibilité.
- **Offrir une Ergonomie, un design graphique, des vecteurs communication** par SMS adaptés aux jeunes.
- Devenir à terme, le « **tripadvisor** » de **l'alternance** et valoriser les atouts des centres de formation.

3. COMMENT CA MARCHE ?

Tomyjob, plateforme agrégative, met à disposition des jeunes toutes les formations et contrats associés, publiés par les centres de formation équipés de la solution Focaliz, proposée par la société i-KOYEBA partenaire du projet.

Avec Focaliz, le centre de formation pourra :

- Publier le détail de son offre de formation et élargir sa visibilité sur Tomyjob auprès des jeunes et des entreprises.
- Etre alerté par tout nouveau contrat d'alternance proposé directement par une entreprise sur Tomyjob.
- Gérer la publication ou non des offres de contrats qui arrivent directement au centre de formation sur Tomyjob.
- Suivre l'inscription du candidat jusqu'à l'élaboration de son contrat.

i-Koyeba assure pour chaque centre de formation :

- L'intégration de son offre de formation.
- L'interaction avec les autres outils de gestion du Centre de formation (Iparéo...).
- La formation des personnels.

Les frais d'acquisition ou de location de la solution Focaliz varient en fonction du nombre de formations publiées et d'options retenues par le Centre de formation.

4. CALENDRIER

Janvier 2018 : plateforme opérationnelle livrée par le prestataire

Depuis janvier 2018 : intégration des CFA dans la plateforme

Mise en ligne publique de la plateforme : au plus tard pour campagne alternance 2019

5. CONTACTS

Medef / Direction Education Formation

Valérie POUILLE – directrice de mission – vpouille@medef.fr – 01 53 59 18 39

L'ARTISTE

1. PRESENTATION

Lisandro Cuxi est un jeune artiste français d'origine portugaise de 19 ans et la révélation musicale de sa génération. Après avoir été finaliste à The Voice kid en 2015, il remporte en 2017 la victoire de The Voice grâce à son talent, sa détermination et un soutien sans limite de son public.

Passionné par la musique depuis son enfance, le jeune homme trouve son inspiration auprès des références telles que Michael Jackson, Whitney Houston ou encore Bruno Mars. Son style musical est un mélange de soul, R&B, Dancehall, Funk et pop.

Lisandro est un artiste polyvalent qui manie aussi bien le piano, la danse que la voix ; Son dernier clip "Danser" a fait plus de 17 391 738 vues sur Youtube.

Humble et proche de son public, Lisandro Cuxi a su s'intégrer dans la sphère des artistes du label Universal Music France avec son univers peu commun.

2. LISANDRO ET L'APPRENTISSAGE

Lisandro Cuxi a effectué **une partie de ses études en alternance**, d'où sa motivation à s'associer à la campagne de communication « Les Taffeurs ». Sensible sur ces sujets, le grand gagnant de The Voice 2017 a intégré le programme "Artiste Etude" du Ministère de l'éducation nationale, ce parcours permet à chaque élève d'aborder, dans leur diversité, les grands domaines des arts et de la culture, et de valoriser les activités auxquelles il prend part, y compris en dehors de l'école.

Lisandro Cuxi représente la cible visée pour cette campagne destinée aux jeunes qui pourront s'identifier à la star en tant que modèle de persévérance et de réussite.

3. DATES CLES

- 2015 : participation à The Voice Kid (il arrive en demi-finale)
- 2017 : The Voice. Il remporte la 6^e saison
- 2017 : il sort son premier album « Ma bonne étoile »
- 2017 : Match de top 14 : Interprétation de son tube « Danser »
- 2018 : NRJ Music Awards

LA REFORME DE L'APPRENTISSAGE

Cette campagne s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'apprentissage et du projet de loi « avenir professionnel » qui sera présenté en conseil des ministres ce vendredi.

Le projet de loi reprend un bon nombre des dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 22 février 2018 proposées par les partenaires sociaux. Il témoigne d'une véritable ambition de faire reconnaître l'apprentissage comme une réelle voie d'insertion professionnelle. Le texte actuel va dans le sens de la simplification souhaitée par le Medef et l'ensemble des partenaires sociaux.

On peut cependant regretter que la dynamique proposée par l'accord, qui met au cœur du dispositif les entreprises et leurs besoins, ne soit pas aussi affirmée dans le projet de loi. Le pilotage proposé (tant au niveau national que régional), doit être repensé pour être tourné vers l'emploi, la compétence et la culture du résultat.

CE QUE SERA L'APPRENTISSAGE DEMAIN :

> POUR LES APPRENTIS

- Meilleure information : accès aux informations sur la qualité des formations en apprentissage des centres de formation (taux d'insertion, etc.)
- Meilleure accessibilité : l'apprentissage devient accessible pour les jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui
- Meilleure prise en compte de la situation individuelle de l'apprenti durant sa formation : période de préapprentissage pour donner aux jeunes les prérequis nécessaires sur le savoir être et les savoirs de base, possibilité d'adapter la durée du contrat selon le niveau de chacun
- Rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti plus souple, avec maintien du jeune en formation dans le CFA dans les 6 mois pour l'accompagner dans sa réorientation
- Plus grande ouverture : les apprentis pourront plus simplement participer au programme Erasmus pour se former plusieurs mois dans un autre pays européen

> POUR LES ENTREPRISES

- Assouplissement des règles de conditions de travail des apprentis mineurs : temps de travail, travail de nuit
- Assouplissement de la rupture de contrat à l'initiative de l'employeur : suppression de la saisie des prud'hommes, suppression de l'indemnité de rupture...
- Simplification :
 - Aide unique versée par l'Etat pour les entreprises de moins de 250 salariés pour les niveaux infra bac avec la suppression des aides versées par les Régions
 - Cotisation unique collectée par l'URSSAF
 - Procédure simplifiée de dépôt du contrat avec la fin de l'enregistrement administratif

> POUR LES CENTRES DE FORMATION

- Financement unifié : le financement se fait désormais au contrat, c'est-à-dire que tout contrat est financé dès lors qu'il y a un jeune, une entreprise et une formation
- Exigence de qualité : publication de leurs indicateurs d'obtention des diplômes et des taux d'insertion annuels, accompagnement renforcé des candidats à l'alternance et des entreprises, formation ouverte et à distance (FOAD), etc.
- Adaptation : chaque formation est en partie adaptée à chaque apprenti (durée, FOAD, etc.)
- Souplesse : élargissement de la possibilité de former par apprentissage à tout autre établissement

> CE QUI DOIT ENCORE ETRE PRECISE

- France Compétences : son périmètre, ses missions et sa gouvernance doivent être précisés pour en faire une organisation au service des acteurs et non pas juste une nouvelle structure administrative.
- Le nombre, le rôle et l'ambition des opérateurs de compétences, notamment les calculs des coûts des apprentis aux contrats.
- La coordination régionale pour permettre la fixation d'objectifs régionaux partagés entre tous les acteurs pertinents.



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

NOS PARTENAIRES

La campagne « l'Apprentissage, mon plan A » est le fruit d'une démarche collective portée par le Medef, 17 fédérations et ses partenaires.

Conseil National des Professions de l'Automobile - CNPA

Fiche d'identité : Le Conseil national des professions de l'Automobile est le principal mouvement des entrepreneurs de la mobilité en France. Le CNPA rassemble 140 000 entreprises et 400 000 emplois. Cette filière regroupe les services de l'automobile (commerce, distribution, réparation, services aux automobilistes, éducation routière, recyclage ...). Elle dispose de son propre organisme collecteur, l'Association nationale pour la Formation automobile (ANFA) qui pilote un réseau de plus de 40 CFA sur le territoire.

Enjeux de l'apprentissage : les métiers des services automobiles, au cœur des problématiques de mobilité des Français et à la pointe de la technologie et des nouveaux services connectés, peinent à recruter. La revalorisation des filières professionnelles est un axe essentiel pour la promotion de ces métiers.

Problématique du secteur : les métiers les plus en tension dans la filière des services automobiles sont notamment les carrossiers réparateurs ou les réparateurs en véhicules industriels qui sont des métiers réputés difficiles alors que les débouchés sont nombreux et les évolutions possibles compte tenu de leur technicité. Le « car bashing » et plus spécifiquement le « diesel bashing » ont créé par ailleurs des mouvements de désertion de certaines formations, les jeunes anticipant la fin du diesel. L'impact sur le parc automobile pourrait se faire ressentir avec moins de spécialistes de cette technologie alors même que les véhicules roulent encore majoritairement au gazole.

Initiatives du secteur : Pour pallier ces difficultés la branche s'organise. Depuis trois ans, elle organise une « semaine des services de l'automobile et de la mobilité » qui permet aux jeunes et aux familles de visiter des entreprises de la filière et des écoles pour susciter les vocations. En 2017, du 17 au 24 mars, plus de 500 événements ont été organisés dans toute la France. Par ailleurs, l'ANFA a mis en place un observatoire de branche, qui permet d'anticiper les besoins en recrutement dans les métiers et d'organiser les formations en fonction des besoins recensés.

CFA Le GARAC (Argenteuil) : le GARAC forme sur un même site à tous les métiers techniques et tertiaires de la Distribution Auto, Moto et Poids lourd selon tous les modes de formations : scolaire, apprentissage et contrat de professionnalisation : CAP, bac pro, CQP, diplômes d'ingénieur. Au total, 20 diplômes préparés - Nombre d'élèves par année : 1 200 - Taux de réussite : 95 % pour le CFA, 97 % pour le lycée - Taux d'insertion professionnelle : 96 %.

Francis Bartholomé, président national du CNPA : « Il est essentiel de revaloriser les formations professionnelles qui sont une voie d'accès sûr vers l'emploi. Nos métiers sont en pleine évolution et permettent de réaliser de très belles carrières ».

Contact : Eglantine Douchy, attachée de presse 01 40 99 55 06 - edouchy@cnpa.fr

Fédération Bancaire française - FBF

Fiche d'identité : La Fédération bancaire française (FBF) est l'organisation professionnelle qui représente toutes les banques installées en France. Elle compte 347 entreprises bancaires adhérentes, de toutes tailles, dont 121 filiales ou succursales de banques étrangères. Elle a pour mission de promouvoir l'activité bancaire et financière en France, en Europe et à l'international.

Implantée à Paris, la FBF dispose également de bureaux à Bruxelles et Francfort et est aussi présente sur tout le territoire à travers un réseau de 105 comités régionaux et départementaux.

Enjeux de l'apprentissage pour l'industrie bancaire : Avec plus de 40 000 embauches en 2016, l'industrie bancaire est un acteur dynamique du marché de l'emploi. L'apprentissage joue de longue date un rôle clef dans l'industrie bancaire à travers un réseau de 23 CFA bancaires. L'apprentissage permet aux établissements bancaires d'observer les jeunes en situation professionnelle et de recruter les salariés dont les compétences sont en adéquation avec leurs besoins, sachant que leur intégration dans la profession sera facilitée par une première expérience professionnelle réussie.

Besoins dans le secteur bancaire : L'industrie bancaire a toujours favorisé l'intégration professionnelle des jeunes collaborateurs au moyen de l'alternance. Chaque année, le secteur bancaire forme, grâce au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, plus de 10 000 jeunes. Ces dernières années, l'univers bancaire s'est considérablement complexifié (approche commerciale, réglementaire, digitale), entraînant une évolution des compétences de l'ensemble des collaborateurs et un niveau d'expertise sensiblement accru. Cette évolution a pour conséquence, outre un effort de formation très soutenu depuis 5 ans, de développer les recrutements à Bac +5 et plus. La révolution du digital accentue ce phénomène, orientant de plus en plus les besoins de la profession sur des niveaux d'expertise, d'où l'explosion des formations Masters 1 et 2 en alternance.

Malgré la forte attractivité du secteur bancaire qui offre des emplois stables et évolutifs, tous les ans, plus de 150 postes restent non pourvus (BTS, Licences Masters). En effet, si les universités partenaires se sont toujours efforcées de répondre aux besoins des établissements bancaires sur les ouvertures de formation, les recrutements en alternance, surtout au niveau masters, ne sont pas couverts.

L'explication principale tient à la méconnaissance des métiers bancaires chez les jeunes. L'École supérieure de la banque (CFPB) affiche un taux d'intégration professionnelle de 84%, hors poursuite d'études. L'alternance est aujourd'hui un axe majeur de recrutement pour les banques.



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Caractéristiques des CFA du secteur bancaire : L'offre de formations en alternance couvre une vaste gamme de métiers et de compétences, du chargé d'accueil au directeur d'agence, à des niveaux de sortie de Bac à Bac+5. Grâce aux 23 CFA bancaires, des formations en alternance sont proposées dans toute la France. Elles peuvent être délivrées en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Les CFA développent des partenariats pédagogiques avec l'écosystème de la formation (universités, écoles, lycées publics et privés...), afin d'enrichir son offre pédagogique et de proposer ses formations au plus près des besoins des entreprises bancaires (en termes de contenus et de niveau requis) et des apprenants (maillage régional). Les partenariats pédagogiques, avec l'enseignement supérieur, dans leur forme la plus aboutie, reposent sur un partage contractualisé des responsabilités pédagogiques optimisant ainsi la synergie entre approches académiques et dimension professionnelle.

Types d'études dispensées :

- Cycle Attaché Commercial
- BTS Banque Conseiller de Clientèle
- Diplôme Universitaire Back-Office
- Bachelor / Responsable de développement commercial Banque – Assurance
- Bachelor Banque Omnicanal
- Licence Professionnelle Banque
- Licence Professionnelle Gestion des Actifs
- Master 1 et 2 - Banque, Finance, Assurance
- Master 1 et 2 - Droit et gestion bancaire de patrimoine
- Master 2 - Banque, Finance, Assurance option Conseiller Clientèle de Professionnels
- Master 2 - Banque, Finance, Assurance option Conseiller Patrimonial Agence
- Master 2 - Contrôle des Risques Bancaires et Conformité
- Master 2 - Droit et gestion bancaire de patrimoine

Marie-Anne Barbat-Layani, Directrice générale de la Fédération bancaire française :

« L'apprentissage a toujours été un axe majeur d'intégration professionnelle des jeunes collaborateurs. Chaque année ce sont plus de 10 000 jeunes qui sont formés au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage par le secteur bancaire ».

Yamina, alternante Licence professionnelle Banque : « Ce que j'aime bien dans le métier de banquier, c'est qu'on a un rôle social. Ça ne se voit pas au début mais en fait on accompagne les clients, tout le temps, tout en gérant leur argent ».

Contact : Benoît Danton - 01 48 00 50 70 ; 06 73 48 80 40 - bdanton@fbf.fr

Fédération du Commerce et de la Distribution - FCD

Fiche d'identité : la Fédération du Commerce et de la Distribution regroupe la plupart des enseignes de la grande distribution, qu'il s'agisse de distribution alimentaire ou distribution spécialisée. Ce secteur compte 750 000 emplois, plus de 10 millions de clients par jour, 2 131 hypermarchés, 5 962 supermarchés, 3 952 supermarchés à dominante marques propres (ex-maxidiscomptes), près de 3 700 drives, environ 20 000 magasins de proximité, plus de 30 000 points de vente pour un volume d'affaires de 200 milliards d'euros.

La FCD intervient notamment dans les domaines de la sécurité alimentaire, le développement durable, les relations économiques (PME, industriels, filières agricoles), les relations avec les partenaires sociaux et sur les sujets liés à l'aménagement du territoire et à l'urbanisme commercial.

Caractéristiques du secteur du commerce à prédominance alimentaire : la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a, de tout temps, été confrontée aux évolutions de son environnement. En 2016, elle a poursuivi son adaptation aux phénomènes suivants :

- Un conseil client renforcé et une vigilance importante en matière de sécurité alimentaire compte tenu d'un besoin accru de proximité géographique et humaine
- Une situation de l'emploi difficile, avec un taux de chômage qui reste important et qui modifie les comportements de consommation (arbitrages budgétaires des ménages, attente de qualité alimentaire tout en préservant le pouvoir d'achat...)
- Une réglementation complexe et de plus en plus maîtrisée par les consommateurs (date limite de consommation, origine des produits, impact environnemental ...)
- La part croissante du numérique
- La concurrence accrue des acteurs du e-commerce dans un contexte économique encore fragile

Enjeux de l'apprentissage : plus de 20 000 alternants sont recrutés chaque année par les enseignes de la grande distribution alimentaire, dont près de 20 % non diplômés. C'est encore un des rares secteurs où la promotion interne est encore une réalité : 60 % des directeurs de supermarchés ont débuté comme employés ou agents de maîtrise. Les enseignes de la branche ont des besoins de recrutement importants sur les métiers de l'alimentaire (bouchers, boulangers, poissonniers, vendeurs de fruits et légumes ...) et de l'encadrement.

Les chiffres de l'apprentissage dans la branche :

5 674 contrats d'apprentissages conclus en 2016, en hausse de 7,6 % par rapport à 2015

58 % des apprentis ont entre 18 et 21 ans

48 % des apprentis visent une certification de niveau V (CAP, BEP)

Initiatives de la branche :

Des partenariats avec des CFA Métiers de bouche ont été conclus en 2016 et renouvelés en 2017 pour créer un réseau d'excellence en matière de formation aux métiers de bouche et favoriser l'insertion durable des jeunes avec des méthodes pédagogiques innovantes.



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Un nouvel appel à candidatures a été lancé en 2017 afin de sélectionner de nouveaux CFA partenaires. Une politique active en matière de certifications : en 2016, les CQP de la branche ont été rénovés afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Au cours de l'année 2016, 8 008 CQP ont été engagées dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation et 3 879 CQP ont été délivrés par le jury de la Commission paritaire nationale pour l'Emploi et de la branche (près de 20 000 salariés certifiés depuis leur création en 1996).

Jacques Creyssel, délégué général de la FCD : *« L'apprentissage constitue la voie d'excellence conduisant aux métiers de bouche, métiers d'avenir pour lesquels de nombreux emplois sont recherchés par les enseignes de la grande distribution. Le réseau de CFA incarne cette voie d'excellence, à travers des enseignements de qualité faisant appel à des méthodes pédagogiques innovantes. L'avenir de la grande distribution passe par la qualité des hommes comme des produits ».*

Contact : Frédérique Bayre, directrice de la communication - 01 44 43 99 01/06 08 57 02 85
f.bayre@fcd.fr

Fédération des services Energie et Environnement - FEDENE

Fiche d'identité : La FEDENE regroupe, à travers six syndicats professionnels spécialisés par métier, 500 entreprises de services centrés sur l'efficacité énergétique, la performance des bâtiments, la production et la valorisation de la chaleur et de froid renouvelables et de récupération ainsi que le facilities management.

Ces services répondent à deux enjeux majeurs de la transition énergétique : la réalisation d'économies d'énergies dans les bâtiments et le développement des énergies renouvelables et de récupération thermique. Le chiffre d'affaires du secteur s'élève à 11 milliards d'euros, dont la moitié est réalisée en France par des entreprises de toutes tailles (TPE, PME, ETI, GE) qui emploient plus de 60 000 salariés et proposent des emplois non délocalisables. En tant qu'organisation professionnelle représentative de la branche des métiers de services à l'énergie, la FEDENE gère les dispositions conventionnelles pour répondre aux évolutions des métiers, législatives et réglementaires et promeut également des actions de formation et sécurité accompagnant ces évolutions.

Caractéristiques de la FEDENE : la fédération agit quotidiennement pour promouvoir et renforcer l'attractivité des métiers de services énergétiques. La fédération souhaite ainsi répondre aux besoins de recrutement des entreprises adhérentes spécialisées dans l'exploitation et la maintenance énergétiques, la production d'énergie locale ou dans la valorisation énergétique des déchets.

Enjeux de l'apprentissage : L'apprentissage constitue une des réponses à ce besoin, notamment pour le recrutement de profils très recherchés que sont les techniciens d'exploitation ou de maintenance. Les entreprises adhérentes à la FEDENE ont ainsi formé plus de 2 500 apprentis par an et proposé à plus de la moitié d'entre eux un contrat de travail (en moyenne 55 % de taux de transformation). Au-delà du souhait d'attirer plus de jeunes vers ces filières, la Fédération souhaite, par le biais de l'apprentissage faire connaître ses métiers utiles et ancrés dans les enjeux environnementaux de demain.

Caractéristiques du CFA : le CFA Afanem dispense des formations aux métiers de l'énergie et du génie climatique en apprentissage, du Bac au Bac +5.

Le CFA Afanem propose deux filières : une filière de maintenance qui vise à former des techniciens de maintenance et une filière de négoce qui forme les techno-commerciaux. Une formation d'ingénieur énergie chapeaute l'ensemble.

Les formations du CFA sont dispensées dans trois établissements en Ile-de-France : le lycée Maximilien Perret d'Alfortville, l'IUT de marne-la-Vallée et l'Ecole des Mines de Paris.



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Pascal ROGER Président FEDENE : *« L'apprentissage est un enjeu primordial pour nos adhérents car c'est un moyen de former les jeunes à nos métiers de technicien, et de les attirer vers des filières, souvent méconnues, alors qu'elles sont porteuses d'emploi et tournées vers les enjeux de demain ».*

Pascal Stabat, professeur à la formation d'ingénieur Energie : *« Les formations dispensées regroupent l'ensemble de la chaîne des métiers de l'ingénieur en énergétique allant de la conception des installations jusqu'à l'exploitation et la maintenance des grands sites industriels et tertiaires ».*

Bryan Das Neves Duarte, ancien apprenti Technicien Supérieur d'Exploitation en Génie Climatique : *« J'aime bien l'apprentissage car ça nous permet d'être plus indépendant, plus autonome, ça nous permet de voir les choses par nous-mêmes plutôt que de rester assis derrière un bureau et de tout voir sur du papier et qu'au final, ce ne soit plus du tout la même chose sur le terrain ».*

Contact :

Séverine Baty 06 81 34 80 20 - sbaty@fedene.fr
CFA : Aglantine Parjadis de Larivière - a.parjadis@afanem.fr



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés - FEP

Fiche d'identité : la Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés regroupe 2 200 adhérents qui représentent plus de 65 % du chiffre d'affaires de ce secteur en progression constante. Intervenant sur de nombreux sites – bureaux, hôpitaux, industrie, transports, etc - le secteur de la propreté recrute et propose des métiers très divers avec des perspectives d'évolution inédites.

Enjeux de l'apprentissage : dans le secteur de la propreté les besoins en recrutement de personnes qualifiées sont aujourd'hui très importants à la fois pour répondre aux attentes des clients mais aussi pour faire face à une pyramide des âges défavorable. Pour répondre à ce double enjeu, l'apprentissage constitue une voie privilégiée.

Caractéristiques des CFA : 7 CFA permettent à plus de 1 600 jeunes de se former et d'intégrer les métiers de la propreté dans des entreprises de toutes tailles. 5 diplômes dispensés, du CAP au Master de la filière Hygiène, Propreté et Stérilisation. Nombre d'élèves par année : 380

Max Massa, président de la Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés :
« Les entreprises de propreté embauchent plus de 20 000 CDI par an ! Nous souhaitons à l'horizon 2020 qu'elles parviennent à intégrer au moins 2 000 apprentis. Oui, c'est possible ! ».

Gwezheneg LAHAYE, formateur CFA Propreté INHNI Ouest : « Avec l'un des 5 diplômes (CAP au Master) de la filière, chaque jeune peut trouver sa place et démarrer une carrière et évoluer dans ce secteur : agent de service, agent machiniste ou de rénovation, chef d'équipe, responsable de secteur, chargé de clientèle ou directeur d'agence ».

Ophélie GONNEAU en 1^{er} Bac Pro Hygiène Propreté Stérilisation - CFA Propreté INHNI Ouest :
« Avec l'apprentissage au CFA, j'ai une formation, un diplôme, un salaire et de l'expérience. Le CFA est convivial, les formateurs sont à notre écoute. En entreprise, avec mon tuteur et l'équipe je me perfectionne et découvre la variété des chantiers de propreté ».

Contact - Gaëlle Mathe, responsable du Pôle Communication, Marketing et réseaux - 06 24 12 16 71 - gmathe@gie-monde-propreté.com

Fédération Française de l'Assurance - FFA

Fiche d'identité : la Fédération française de l'assurance rassemble les entreprises d'assurances et de réassurance opérant en France, soit 280 sociétés représentant plus de 99 % du marché. Elle est le porte-parole de référence de la profession auprès des interlocuteurs publics, privés ou associatifs, en France comme à l'international. Santé, retraite, dépendance, émergence de nouveaux risques, aléas climatiques : dans un environnement en mutation, la FFA accompagne au quotidien les évolutions de la société.

Enjeux de l'apprentissage pour les sociétés d'assurances : à l'heure du numérique et de l'intelligence artificielle, préparer les apprentis aux besoins en compétences des entreprises et aux nouveaux métiers ; transmettre les compétences dans le cadre du dialogue intergénérationnel ; favoriser la mobilité internationale des apprentis ; répondre aux besoins démographiques liés à l'évolution de la pyramide des âges du secteur ; L'alternance constitue un mode privilégié d'insertion professionnelle dans l'assurance. Apparu dans ce secteur il y a seulement une vingtaine d'années, ce mode de recrutement s'est développé de manière spectaculaire : le nombre de contrats a triplé entre 2005 et 2015. Il y a aujourd'hui 5 000 alternants en poste dans le secteur de l'assurance.

Présentation du IFPASS

Type d'études dispensées : diplômes et titres spécialisés dans la préparation aux métiers de l'assurance, de BAC+2 à BAC+5 : BTS, Licences Pro, Masters ...

Nombre d'élèves par année : 580

Bernard Spitz, président de la fédération Française de l'Assurance : « *L'apprentissage est une voie privilégiée pour préparer à l'exercice de métiers en pleine évolution. A l'ère du numérique et de l'intelligence artificielle, l'assurance offre de nouveaux débouchés à tous les jeunes talents qui souhaitent rejoindre un secteur dynamique* ».

Emmanuel Frizon, enseignant au CFA de l'Assurance en Master à l'Enass-Cnam : « *Grâce à son caractère très généraliste, la formation en excellence du Master de l'Enass ouvre de très nombreuses perspectives et des taux d'insertion de 100 %. Les étudiants peuvent évoluer vers des fonctions d'encadrement ou d'expert métiers en intégrant tout type de structure (cabinets de courtage, sociétés d'assurances, mutuelles, IP ...). Ils peuvent également se diriger vers des fonctions de consultant dans des sociétés de service ou de conseil en assurance* ».

Claire du Tertre Delmarcq, étudiante, au CFA de l'Assurance, en Master 2 Management de l'Assurance à l'Enass-Cnam : « *Je connais le secteur de l'assurance par mon contexte familial. J'ai découvert le dynamisme et la diversité de ce secteur où la France est leader. L'alternance permet une indépendance et une connaissance progressive de la vie en entreprise allée à une formation théorique. Après cinq années d'expérience de l'alternance et en comparaison avec le cursus d'autres amis, je suis confortée par ce choix* ».

Contact - Bénédicte Gouvert, responsable de la communication externe - 01 42 47 93 80 -
bgouvert@ffa-assurance.fr



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Fédération Française du Bâtiment - FFB

Fiche d'identité : La Fédération Française du Bâtiment (FFB) est forte de 50 000 adhérents, dont 35 000 de taille artisanale. Ces entreprises réalisent les 2/3 des 126* milliards d'euros HT du chiffre d'affaires et emploient les 2/3 des 1 038 000* salariés du secteur. Déclarée officiellement 1^e organisation patronale représentative des employeurs du bâtiment, pour toutes les tailles d'entreprise, la FFB défend en toute indépendance les intérêts collectifs de l'ensemble de la branche (*chiffres 2016). www.ffbatiment.fr ou [@FFBatiment](https://twitter.com/FFBatiment)

Enjeux de l'apprentissage pour le secteur : L'apprentissage est une voie de formation d'excellence, de réussite, d'insertion et de promotion sociale et professionnelle pour les jeunes dans un secteur où les besoins structurels de renouvellement de salariés qualifiés sont réels. 80 % des apprentis formés dans le réseau d'apprentissage du secteur, le CCCA-BTP, trouvent un emploi dans les six mois qui suivent la fin de leur formation, avec des rémunérations plus qu'attractives. Dans un contexte où l'emploi des jeunes est encore en berne, tous ces atouts conduisent les pouvoirs publics à miser fortement sur la formation par l'apprentissage.

Les partenaires sociaux du BTP ont décidé le relèvement des salaires des apprentis tout au long de la durée du contrat (par ex. de 25 % à 40 % du SMIC pour le 1^{er} semestre du contrat) et ont amélioré leur statut. Outre le relèvement sensible des salaires, d'autres mesures ont été prises notamment pour fidéliser les jeunes dans la filière. Tous les apprentis du BTP peuvent ainsi bénéficier des aides et des prestations proposées par PRO BTP, le groupe de protection sociale du BTP (couverture santé, aide au permis de conduire et à l'achat du premier véhicule, actions sociales...).

Le réseau CCCA-BTP est le numéro 1 de l'apprentissage en France, tous secteurs confondus. Il forme à lui seul 70 % des apprentis du BTP. Depuis sa création, il y a 70 ans, le réseau CCCA-BTP a formé 2 millions de jeunes aux métiers du secteur en alternance avec les entreprises du secteur. En 2016/2017, les CFA du BTP ont accueilli près de 65 700 jeunes formés dans près de 40 000 entreprises. Cette étroite collaboration avec le monde professionnel représente le pivot de la réussite de la formation en apprentissage. Les taux de réussite aux examens (83 %) et d'insertion professionnelle (80 %) témoignent de la qualité des formations dispensées tant en entreprise qu'au CFA.

Initiative de la Fédération du Bâtiment : Lancement le 18 avril d'une campagne de promotion des métiers. Le site relais est www.lebatiment.fr. Cette campagne a pour objectif de casser les préjugés dont peut souffrir le secteur, grâce à des messages volontairement décalés. Elle a été voulue vraie, c'est pourquoi elle met en lumière des hommes et des femmes, apprentis, salariés et chef d'entreprise, sur les chantiers et dans les ateliers, fiers d'appartenir à cette filière d'avenir qu'est le bâtiment.

Contact : Anaïk Cucheval, chef du service « Editions, Presse et Communication » - 01 40 69 51 39 - cuchevala@national.ffbatiment.fr

Fédération Nationale des Travaux Publics - FNTTP

Fiche d'identité : La fédération Nationale des Travaux Publics (FNTTP) représente les 8 000 entreprises de travaux publics de toutes tailles, spécialités ou régions. Ce sont ces entreprises qui construisent et entretiennent les infrastructures, qui participent à la compétitivité, la cohésion territoriale et la transition énergétique de notre pays.

La vocation de la FNTTP est de faire valoir les intérêts de la profession et de promouvoir les meilleures conditions de développement du marché des travaux publics, de contribuer à la qualité du dialogue social et d'assurer un haut niveau de services à l'ensemble de ses adhérents.

Près de 2 000 entrepreneurs et professionnels des travaux Publics « bénévoles » sont présents au sein des instances nationales et régionales pour coordonner leurs actions et partager leurs expertises.

Enjeux de l'apprentissage pour la FNTTP : alors que 40 % des entrepreneurs de travaux publics affirment ne pas pouvoir augmenter leur activité faute de trouver le personnel nécessaire, les professionnels des travaux publics entendent développer l'apprentissage. Aujourd'hui, le secteur compte un peu plus de 8 000 apprentis, du CA à l'école d'ingénieur.

Caractéristiques du CFA : dans l'école phare de la profession des Travaux Publics, située à Egletons en Corrèze, les 400 jeunes en alternance reçoivent en moyenne plus de 2 propositions d'emploi dès qu'ils ont leur diplôme. Et 85 % des alternants intègrent définitivement leur entreprise d'accueil à l'issue de leur formation.

Jean-Philippe Trousselier, formateur à l'EFIATP : « *L'alternance, c'est le bon compromis entre l'école et l'entreprise, celui qui permet de bien comprendre le monde professionnel et de prendre un bon départ. L'alternance permet aux jeunes de mettre en pratique sans délais les enseignements théoriques et donc de mieux comprendre leur utilité. Les alternants sont à ce point insérés dans l'entreprise qu'au bout de quelques mois nous avons avec eux des discussions techniques comme nous les aurions avec n'importe quel professionnel* ».

François Oillic, 1^e année Bac professionnel travaux Publics à l'EFIATP : « *J'ai fait un CAP en temps plein et je voulais le compléter par un bac pro en alternance. Dans les TP l'expérience est très importante et le travail en entreprise nous permet d'appliquer ce que nous apprenons à l'école et d'être de meilleurs professionnels* ».

Contact - Jean-Christophe Goux-Reverchon, chef du service de presse - 01 44 13 31 15/06 45
84 45 69 - gouxreverchonjc@fntp.fr

Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales - GIFAS

Fiche d'identité : le (GIFAS) réunit près de 400 sociétés, depuis les grands maîtres d'œuvre et systémiers jusqu'aux PME. Son domaine recouvre les avions civils et militaires, les hélicoptères, les moteurs, les engins et les missiles, les véhicules spatiaux et leurs moyens de lancement, les grands systèmes aéronautiques, de défense et de sécurité, les drones, les équipements, les sous-ensembles et les logiciels associés.

Ses membres constituent une filière cohérente, solidaire et dynamique de haute technologie spécialisée dans l'étude, le développement, la réalisation, la commercialisation et la maintenance de tous programmes et matériels aéronautiques et spatiaux, civils et militaires. Le GIFAS représente une profession dont le chiffre d'affaires 2017 est de 64 Mds€, exportant 85 % de son chiffre d'affaires consolidé, employant directement 190 000 personnes et consacrant chaque année plus de 12 % de son chiffre d'affaires à la Recherche & Développement.

Le Conseil d'Administration du GIFAS, composé des dirigeants des sociétés adhérentes, détermine les lignes d'action du Groupement en fonction des problèmes communs aux entreprises. L'action s'appuie sur la réflexion de Commissions spécialisées et sur des Services chargés de la mise en œuvre des décisions du Conseil.

Caractéristiques du GIFAS : outre ses missions traditionnelles (défense des intérêts et promotion de la profession), le GIFAS engage des actions majeures au bénéfice de l'ensemble de la filière : amélioration des performances industrielles des sous-traitants – accélérateur de croissance – outils numériques sécurisés d'échanges logistiques et de données entre donneurs d'ordre et fournisseurs – missions relais à l'étranger.

Le GIFAS organise tous les deux ans, à travers sa filiale SIAE, le Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace de Paris - Le Bourget. La 53e édition se déroulera du 17 au 23 juin 2019.

Enjeux de l'apprentissage pour la profession : avec l'aide du GIFAS, la profession s'investit dans la formation professionnelle pour répondre à ses besoins en compétences et accompagner la montée des qualifications requises liée à l'évolution des procédés et des technologies.

Pour cela, l'industrie aéronautique et spatiale accroît régulièrement son effort de formation des jeunes par la voie l'alternance, avec près de 7 000 alternants en cours de contrat à fin 2017 (périmètre des adhérents du Gifas, soit environ 190 000 salariés).



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

En progression de 6 % par rapport à 2016, et de plus de 50 % en 6 ans, l'apprentissage concerne tous les niveaux de qualification, sachant que les formations supérieures sont nettement majoritaires (60 % de formations de Bac + 3 à Bac + 5, 40 % de formations de CAP à Bac + 2).

La profession favorise également l'insertion professionnelle durable des alternants dans la filière aéronautique et spatiale en organisant chaque année plusieurs forums de rencontres entre les jeunes alternants des maîtres d'œuvre et les équipementiers du secteur qui recrutent, et en encourageant des parcours de formation d'apprentis dans plusieurs entreprises (Carnet de Vol Alternance, Forum Alternance, parcours partagés d'apprentissage ...).

Un exemple : l'AFMAé CFA des métiers de l'aérien (présent le 25/04)

Technique : Bac pro-aéronautique option système avionique et option structure en 2 ans ou 1 an ; BTS aéronautique bac + 2 en deux ans ; Mention complémentaire bac +1 option système AMT (avion moteur à turbine).

Tertiaire : métiers de services de la relation client : mention complémentaire d'accueil dans les transports Bac + 1 ; CQP personnel navigant (contrat de formation en alternance).

Les formations proposées sont des formations diplômantes des secteurs aérien, aéronautique et aéroportuaire, allant du BAC Pro au BTS, effectuées en apprentissage ou en formation continue.

L'AFMAé propose, par ailleurs, des formations plus courtes, certifiantes ou non, construites pour répondre à la demande des entreprises dans le cadre de la formation continue.

Les formations de l'AFMAé sont dispensées aujourd'hui principalement sur le site de Massy (91) couplé à un plateau technique situé en zone aéroportuaire à Toussus-le-Noble (78), comprenant des hangars, salles de cours et salles travaux pratiques. Et pour partie sur le site Nord dans les locaux du Lycée Condorcet de Montreuil couplé à un plateau technique à Bonneuil-en-France (95).

Caractéristiques de l'AFMAé :

519 apprenants chaque année ; 125 établissements partenaires (entreprises) ; leader national en nombre d'apprenants formés (opérateurs et techniciens aéronautiques, agents d'escapes) ; d'excellents résultats aux examens (entre 90 et 100 % de réussite chaque année) ; un taux d'insertion élevé dans la filière technique.

Particularités : placement des jeunes dans les entreprises partenaires ; entreprises partenaires leaders du secteur de la branche ; programme diversifié avec 3 cibles : féminisation des métiers ; insertion professionnelle ; personnes en situation de handicap.



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Eric Trappier, président du Gifas, (PDG de Dassault Aviation) : « *L'apprentissage est la voie à privilégier pour adapter en permanence les formations professionnelles aux besoins en compétences de nos entreprises et, ce, à tous niveaux de qualification. L'industrie aéronautique et spatiale poursuivra donc son effort d'intégration de nombreux jeunes par cette voie, sachant que la réforme en cours qui simplifie l'environnement réglementaire et renforce la responsabilité des branches et des entreprises dans ce domaine, devrait nous y aider. Le développement de l'apprentissage nécessite également une évolution forte du système d'orientation professionnelle dans notre pays pour valoriser cette voie de formation auprès des jeunes et de leurs parents* ».

Contacts

Christophe Robin, directeur de la Communication du GIFAS
01 44 43 17 50 - Christophe.robin@gifas.fr

Floriane Patacchini, responsable Communication Manager
01 44 43 17 49 ; 06 08 25 22 51- floriane.patacchini@gifas.fr

Christine Pelliet, Responsable communication et sourcing de l'AFMAé
06 73 58 25 29 - cpelliet@afmae.fr

Les Entreprises du Médicament - LEEM

Fiche d'identité : Organisation professionnelle fédérant les entreprises du médicament, le Leem s'inscrit au cœur des grands enjeux de santé. Dans un contexte sans précédent de mutation scientifique et industrielle, il se mobilise, avec ses 260 adhérents et leurs 98 786 collaborateurs, pour promouvoir l'innovation et le progrès au service des patients, et pour renforcer l'excellence française en termes de recherche et de production. Promoteur de *comportements* responsables au sein du système de santé, le Leem contribue, par une démarche de qualité, de sécurité et de transparence, à renforcer la confiance dans le médicament.

Enjeux de la formation en alternance pour le LEEM : Les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences de nos entreprises. Ainsi, les actions menées par les entreprises du médicament (identification des besoins des entreprises, création de nouveaux parcours de formation en lien avec nos partenaires de l'enseignement, organisation de forum emploi, communication auprès des jeunes pour faire connaître nos métiers et notre secteur...) doivent-elles permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Aujourd'hui, la branche compte environ 3,5 % d'alternants avec un objectif à 5 % des effectifs en 2022 soit 5000 contrats. L'industrie pharmaceutique offre une large palette d'opportunités professionnelles sur les métiers de production, de recherche et développement, d'administration ou de commercialisation-diffusion et ceci sur les niveaux du bac professionnel au PhD (doctorat). Le Leem et ses adhérents ont ainsi fait le pari d'une politique sociale offensive, pour répondre à l'enjeu de l'emploi des jeunes.

Philippe Lamoureux, Directeur général du Leem : « *Dans un contexte de mutation structurelle du secteur, les actions de la branche de l'industrie pharmaceutique doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des jeunes au sein des entreprises du médicament* ».

Prism'emploi

Fiche d'identité : Prism'emploi, l'organisation professionnelle des professionnels du recrutement et de l'intérim, regroupe plus de 600 entreprises de travail temporaire de toutes tailles et représente 90 % du chiffre d'affaires du secteur. Ses principales missions consistent à défendre les intérêts de la profession, promouvoir les activités intérim et recrutement des agences d'emploi et valoriser des contributions sociales et économiques de la profession auprès de l'ensemble des partenaires, pouvoirs publics, parlements français et européen, administrations et médias.

Prism'emploi négocie les accords de la branche avec les organisations syndicales de salariés.

Prism'emploi informe et conseille ses adhérents sur l'actualité juridique, sociale et économique. Représentée dans les 12 régions métropolitaines et les DOM, l'organisation représente également la profession dans les territoires auprès des institutionnels et administrations locales.

Gilles Lafon, Président de Prism'emploi : « Avec le maillage territorial des 8000 agences d'emploi, les professionnels de l'intérim et du recrutement sont en prise directe sur les besoins en compétences des territoires. Nous sommes donc tout désignés pour proposer des parcours opérationnels sur les métiers pénuriques ou stratégiques. Pour un jeune, vivre son alternance en intérim lui offre un encadrement renforcé par un double tutorat, au sein de l'agence d'emploi et au sein de l'entreprise cliente. La gestion du parcours de l'apprenti est doublement sécurisée et lui permet également de bénéficier des dispositifs d'aides liés au statut social de l'intérimaire ».

Contact - Nathalie Bourotte, directrice de la Communication - nbourotte@prismemploi.eu -
01 55 07 85 63



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Syndicat National de la Restauration Collective - SNCR

Fiche d'identité : Les adhérents du Syndicat National de la Restauration Collective servent plus de 3 millions de repas chaque jour dans plus de 21 000 restaurants en France. Le SNRC poursuit l'objectif de définir une politique générale de la profession dans les domaines social, nutritionnel, hygiène et sécurité... dans le cadre d'une gestion concédée. Il assure la représentation de la profession et développe des relations suivies avec les professionnels du secteur agroalimentaire et de l'alimentation.

Enjeux de l'apprentissage pour le SNCR : pour les sociétés adhérentes du SNRC, préparer et encourager les équipes de demain est une priorité et représente un réel bénéfice pour la compétitivité des entreprises du secteur. La formation en alternance et les contrats d'apprentissage sont en augmentation constante au sein des sociétés de restauration collective qui ont signé, en 2017, plus de 1 200 contrats d'alternance. Dans la mesure où les menus changent tous les jours, les apprentis ont l'occasion de se former à une palette très large de compétences et de savoir-faire. Autre avantage, la diversité des convives leur apprend de très nombreuses techniques pour s'adapter aux goûts et besoins de chacun : enfants, adultes, patients...

Caractéristiques du secteur : les besoins non pourvus concernent les cuisiniers et les postes en managements.

Caractéristiques du CFA : l'École de Paris des Métiers de la Table (EPMT) accueille chaque année 1 200 élèves pour 60 formateurs. L'enseignement proposé – hôtellerie-restauration (cuisine et service), pâtisserie boulangerie-chocolaterie - couvre le cursus allant du CAP au Master.

Contact - Dominique-Ph. BÉNÉZET, Délégué Général - 0611471765 - dominique-ph.benezet@snrc.fr

Syntec

Fiche d'identité : la fédération Syntec regroupe dans ses syndicats constitutifs plus de 3 000 groupes et sociétés françaises spécialisées dans les domaines de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil, de la Formation professionnelle, de l'Evènement.

Les entreprises adhérentes, quelle que soit leur profession d'appartenance, retrouvent au sein de l'un des syndicats membres de la Fédération des valeurs déontologiques communes ainsi que des similitudes de structure financière, de catégorie de personnel (forte proportion de cadres), de marchés et de clientèle La fédération est ainsi un point de rencontre efficace et représentatif, facteur de synergie.

Les missions de la Fédération Syntec comportent plusieurs volets notamment : la négociation et la conclusion de conventions et accords collectifs de travail ; la représentation commune de ses unions de syndicats et de ses syndicats auprès des pouvoirs publics ainsi qu'auprès de tous groupements ou organismes en France ou à l'étranger ; l'étude des questions économiques, commerciales, techniques, juridiques, sociales et déontologiques, l'intérêt commun aux unions de syndicats adhérents ; la fédération procure à ses syndicats constitutifs les garanties morales et techniques attachées à la qualité de l'adhérent de Syntec (code d'honneur).

La fédération Syntec est un membre actif du Medef et du GPS, Groupement des Professions de services, et participe à leurs principales commissions.

Enjeux de l'apprentissage : l'apprentissage au sein de la branche Syntec concerne tous les niveaux de qualification du CAP aux grandes écoles (EDHEC etc...) mais surtout les qualifications de niveau supérieur (bac + 4). Le niveau de formation des apprentis ayant signé un contrat en apprentissage en 2016 est élevé, puisque 80 % d'entre eux avaient au moins un bac + 2 avant d'entrer en formation. (A titre de comparaison, cette proportion est de 20 % tous secteurs confondus DARES 2016).

Liliane Chaine-Ribeiro, présidente de Syntec : « Faire pour apprendre, c'est une autre forme de pédagogie. 1,3 million de jeunes dans notre pays ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études, c'est un gâchis ! Aujourd'hui la France compte 400 000 apprentis, soit seulement 7 % des jeunes de 16 à 25 ans. Ce pourcentage est en moyenne de 15 % dans les pays européens où le taux de chômage est bas. L'apprentissage est sans conteste l'un des meilleurs tremplins vers l'emploi : 70 % des apprentis trouvent un emploi dans les 7 mois qui suivent leur formation. Actuellement, beaucoup trop d'obstacles et de dysfonctionnements privent les jeunes de formations adaptées à leurs besoins. Dans le même temps, ces derniers ne trouvent pas d'entreprises alors que des dizaines de milliers de places ne sont pas pourvues ».

Contact - Valérie Coccozza, déléguée Relations institutionnelles et presse -
01 44 30 49 62 ; 06 64 43 45 76 - valerie.coccozza@syntec.fr



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie - UIMM

Fiche d'identité : L'*UIMM La Fabrique de L'Avenir* représente 42 000 entreprises industrielles, celles de la métallurgie et de la transformation des métaux, de la mécanique, de l'automobile, de la construction navale, de l'aéronautique, du spatial et du ferroviaire, de l'électrique et de l'électronique, du nucléaire et des équipements ménagers.

Pilote du premier réseau privé en matière de formation technique et industrielle, elle accompagne au plus près de leurs besoins l'ensemble des entreprises industrielles dans la recherche des compétences nécessaires à leur développement, et les accompagne dans leur transformation. Elle s'appuie sur un réseau de 10 fédérations professionnelles et 59 chambres syndicales territoriales.

Enjeux de l'apprentissage : en octobre 2014, l'UIMM a renouvelé ses engagements en faveur de l'alternance.

A l'horizon 2020, la métallurgie a pour ambition d'accueillir 46 000 alternants par an dont 10 % de femmes. 85 % d'entre eux devront avoir trouvé un emploi dans l'industrie à l'issue de leur formation, dont 65 % en CDI.

Contact - Leo Finkel - leo.finkel@havas.com

Union des Industries Textiles - UIT

Fiche d'identité : forte de son réseau, l'Union des Industries textiles œuvre à la mise en place d'un environnement juridique, social, fiscal, commercial et de développement durable favorable à l'activité textile à trois niveaux.

Au niveau national, la profession prône une remise à niveau de la compétitivité industrielle des entreprises du secteur et les aide à se différencier grâce à l'innovation. L'UIT développe une politique sociale très active dans le domaine des relations du travail et dans celui de la formation initiale et continue.

Au niveau européen, l'UIT défend la propriété intellectuelle, se mobilise en faveur d'une véritable politique industrielle européenne et appuie toutes les initiatives susceptibles d'aider les PME à innover et à exporter.

Au niveau international, l'UIT s'est rapprochée de ses partenaires naturels (Eurovet, Première Vision ...) pour élaborer et mettre en œuvre un plan export ambitieux (Russie, Chine, Inde...). Elle a noué des accords de coopération avec la plupart des associations professionnelles des grands pays textiles.

Enjeux de l'apprentissage : rendre notre industrie plus attractive par une communication forte sur la diversité de nos secteurs, de nos métiers et de nos débouchés ; renforcer l'alternance - apprentissage et professionnalisation – avec des contenus et des modalités innovants et aider les entreprises à recruter les bonnes compétences ; accompagner les entreprises par des outils et méthodologies appropriés, s'appuyant de plus en plus sur le digital ; mieux anticiper les attentes en s'appuyant sur l'Observatoire des métiers de la profession ; développer les certifications professionnelles dont CléA numérique.

L'apprentissage en chiffres dans le secteur du textile

900 contrats de professionnalisation conclus en 2017 (+50 % en deux ans)

250 contrats d'apprentissage

25 000 stagiaires formés dans le secteur

250 CQP et CQPI attribués à des salariés du secteur (+ de 6 000 en dix ans)

Initiatives du secteur :

EDEC Numérique. De portée nationale, l'EDEC Numérique Textiles-Mode-Cuirs engage la filière sur la voie de la transition numérique. Il a pour ambition de permettre aux entreprises de la filière, constituée à 93 % de PME, de se saisir des opportunités offertes par le numérique pour maintenir et développer les activités et donc l'emploi sur le sol français.

Un réseau d'Ambassadeurs de la transformation numérique, dont 4 dans le textile : repérés et sollicités par leur branche professionnelle de référence et en accord avec le ministère du travail, ces Ambassadeurs sont des praticiens de la transformation numérique dans leur entreprise qui témoignent de leur expérience de la transformation numérique et partagent leur cheminement, leur mode d'emploi à travers des exemples concrets et de cas pratiques au travers d'une quinzaine de capsules vidéos.



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Yves Dubief, président de l'UIT : « *Le textile recrute. « Appren-tissage » et alternance sont des filières privilégiées pour attirer les 'millenials' qui vont nous aider à développer l'industrie textile du futur. Investir sur la compétence n'est pas un pari mais une garantie d'avenir »*

CFA présents le 25/4 :

La Fabrique – Nicolas PHILIPPE / Responsable Développement et Relations Entreprises – 6/8 avenue de la Porte Champerret 75017 Paris www.lafabrique-ecole.fr

Mode-Marroquinerie-Merchandising-Décoration / 100 intervenants vacataires et 25 enseignants permanents. 325 étudiants + 550 adultes. Formation jeunes et adultes en apprentissage. Contrat de professionnalisation – Stages.

Le CIA-GAFIT : Installé depuis 2012 à Roubaix, est le seul centre d'apprentissage dans la Région des Hauts de France qui forme des opérateurs dans tous les domaines de l'activité Textile Habillement. Spécialisé dans l'apprentissage, le CIA-GAFIT possède par ailleurs une activité importante dans la formation continue des salariés des entreprises textiles. 19, rue des Ecoles 59100 Roubaix www.cia-gafit.com

CIA-GAFIT / Mathieu FLIPO / Secrétaire général : « *à l'issue de nos formations, les jeunes sont embauchés comme conducteur de ligne textile ou comme opératrice de confection. Certains apprentis poursuivent leurs études. Compte tenu de la pyramide des âges de la filière, les offres d'emploi sont nombreuses. Les jeunes sont motivés par le caractère technique de la filière ou par la volonté de participer à la filière mode. Les récents développements dans les textiles innovants rendent la filière plus attractive pour les jeunes ».*

Contact - Hubert du Potet, directeur de la Propriété intellectuelle, de la Communication et de l'animation réseau - 01 47 56 31 49 - hdupotet@textile.fr



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie - UMIH

Fiche d'identité : l'UMIH est l'organisation leader des hôteliers, cafetiers, restaurateurs et établissements de nuit. Depuis plus de 70 ans, l'UMIH représente, défend et accompagne les professionnels indépendants de l'hôtellerie, de la restauration, des bars, des cafés, des brasseries, du monde de la nuit et des professions saisonnières sur tout le territoire français (Métropole et Outre-Mer). Elle représente 75 % des entreprises de ce secteur.

Caractéristiques du secteur : le secteur de l'hôtellerie-restauration représente 229 000 entreprises, réalise 80 milliards d'euros de chiffre d'affaires et compte plus d'un million d'actifs. Chaque année, la profession accueille plus de 35 000 apprentis et 13 500 contrats de professionnalisation.

Enjeux de l'apprentissage : l'apprentissage répond aux exigences des professionnels qui ont besoin de talents qualifiés et opérationnels. Dans nos métiers, cette modalité de formation est à la fois historique et culturelle puisqu'elle s'appuie sur la transmission d'un savoir-faire en situation de travail. C'est une voie d'insertion professionnelle d'excellence mais encore trop souvent choisie par défaut chez les jeunes. Nous participons pleinement à la rénovation de ce processus avec un objectif : redonner ses lettres de noblesse à l'apprentissage et à nos métiers.

Roland Héguy, président de l'UMIH : « *L'apprentissage, c'est l'avenir des jeunes qui veulent développer leurs compétences professionnelles. C'est aussi l'avenir de nos entreprises. Alors que nos métiers sont structurellement en tension, nous avons besoin du talent de nos apprentis. C'est tout le secteur de l'hôtellerie-restauration et, avec lui, celui du tourisme qui en bénéficiera pour accueillir nos clients dans les meilleures conditions. C'est pourquoi l'UMIH s'engage en faveur de l'apprentissage pour son développement et se reconnaît comme voie d'excellence* ».

Coraline Durand, BP Art du Service et commercialisation en entreprise : « *Mon métier me permet de pouvoir voyager plus facilement avant d'envisager d'ouvrir ma propre affaire. Je souhaite voyager pour apprendre une langue étrangère, découvrir des modes de vie différents et enrichir mes connaissances et compétences en restauration* ».

Christophe Noël, enseignant et chef d'entreprise au CFA de la Restauration à Nancy : « *L'avantage de l'apprentissage pour notre secteur c'est la multiplication des expériences permettant aux jeunes d'avoir des formations solides au contact d'enseignants professionnels de l'hôtellerie-restauration. Aujourd'hui, un chef d'entreprise demande au salarié de l'expérience qu'il ne pourra avoir acquise qu'avec l'apprentissage* ».

Contact - Charlotte LE MONIET, responsable Communication - 07 87 02 69 66 -
charlotte.lemoniet@umih.fr

Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction - UNICEM

Fiche d'identité : l'Union nationale des Industries de Carrières et matériaux de Construction (Unicem) regroupe les industries extractives de minéraux (granulats, pierre naturelle, minéraux industriels, chaux ...) et les fabricants de matériaux de construction (Béton prêt à l'emploi, mortier, plâtre, etc.). L'Unicem rassemble 1 375 entreprises représentant près de 4 000 sites sur tout le territoire. La fédération représente 73 % des entreprises du secteur en termes de chiffres d'affaires (8 milliards d'euros). La filière approvisionne tous les secteurs du BTP mais aussi de l'aéronautique, de l'automobile ou de l'agriculture.

Enjeux de l'apprentissage : Avec plus de 5000 départs en retraite au cours des 5 prochaines années, les industries de carrières et matériaux de construction s'investissent dans l'apprentissage pour répondre à cet enjeu majeur qu'est la transmission des compétences. C'est aussi la meilleure façon de proposer des parcours de formation afin de permettre aux équipes de s'adapter en temps réel à la digitalisation du secteur industriel avec à la clé une montée en gamme de leurs compétences.

Caractéristiques des CFA : Les trois CFA de l'Unicem forment chaque année près de 700 jeunes dans les différents métiers des industries de carrières et matériaux.

Le CFA Bretagne : situé à Louvigne-du-Désert, le CFA régional de l'Unicem a mis en place une pédagogie axée sur le parcours de formation individualisé qui vise à mettre en place un environnement favorable à l'épanouissement individuel des jeunes au cours de leur formation. Une centaine d'apprentis fréquentent le CFA dont 58 % en 2016 ont suivi une formation aux métiers de la pierre, ce qui en fait dans ce domaine l'un des plus importants de France.

CFA Occitanie : le CFA Unicem Occitanie est composé de deux centres. Chaque année, plus de 150 jeunes sont formés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation aux différents métiers des industries de carrières et matériaux mais aussi des travaux publics. Ce CFA propose les meilleurs Equipements pédagogiques de la région Occitanie pour l'apprentissage à la conduite des engins de chantiers et le travail de la pierre.

CFA Auvergne-Rhône-Alpes : situé à Montalieu, Ce CFA accueille dans ses structures plus de 400 jeunes en formation alternée. Les équipements et installations du CFA de Montalieu sont extrêmement complets. Le parc d'engins compte plus de 40 machines et le CFA dispose d'une centrale de granulats (unique en France). L'apprentissage des métiers de la pierre s'effectue sur des machines traditionnelles mais aussi sur des installations à commande numérique.

De l'Australie au Canada, témoignage d'un apprenti : alors qu'il tente sa chance comme jeune chercheur d'or en Australie, Pierre-Jean Hainque attrape le virus de l'exploration minière. À la recherche de sa voie après une année au sein de l'armée française, il rencontre une petite équipe chargée de repérer les gisements potentiels en scannant notamment les grandes parcelles du territoire de l'exploitation agricole où il avait trouvé un premier job.



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN A

#MonPlanApprentissage

« J'ai immédiatement été passionné par leur métier d'explorateur et de chercheurs de gisements d'or que j'ai pu aider quelques jours en les guidant au cœur de l'exploitation agricole ou je travaillais. A mon retour, faire carrière dans l'exploration minière était devenu une évidence ». Pierre-Jean entre alors au CFA Montalieu pour préparer le BTS de géologie appliquée, en alternance avec un poste chez Egis Géotechnique où, dès la première année, il travaille sur le projet Lyon-Turin. « Au CFA de Montalieu, nous sommes aussi très souvent sur le terrain. La qualité de l'enseignement est excellente et j'apprécie surtout la façon dont les enseignants sont à l'écoute pour personnaliser conseils et formation en fonction de nos aspirations pour l'avenir. C'est sous leur impulsion que j'ai choisi de poursuivre l'an prochain en licence professionnelle à l'université de Grenoble. C'est aussi après le voyage d'études au Canada organisé par le CFA, que j'ambitionne même de partir faire un master de géologue d'exploration minière là-bas ».

Nicolas Vuillier, Président de l'UNICEM : « Avec plus de 5000 départ en retraite au cours des 5 prochaines années, les industries de carrières et matériaux de construction s'investissent dans l'apprentissage pour répondre à cet enjeu majeur de la transmission des compétences. L'apprentissage est aussi une formidable opportunité de proposer des parcours de formation, en situation réelle de travail, qui vise une montée en qualification et s'adaptent en temps réel à la digitalisation du secteur industriel ».

Un enseignant de CFA : « En tant que docteur et ancien enseignant-chercheur en géosciences, l'alternance m'apparaît comme une solution efficace pour l'insertion professionnelle des jeunes. Cette première expérience du monde du travail et les compétences acquises à la fois en CFA et en entreprise apportent à l'apprenant(e) la polyvalence, le côté opérationnel ainsi que le savoir-faire et le professionnalisme recherchés par les entreprises ».

Mélanie, une apprentie : « Conduire un engin de carrière est un défi au quotidien. Cela nécessite de grandes qualités de sang-froid et une prudence extrême dans l'exécution des manœuvres ».

Contact : Adeline Guerlais Redares, Responsable communication - 06 73 36 16 56 ; 01 44 01 47 65 - Adeline.guerlais@unicem.fr



L'APPRENTISSAGE, MON PLAN **A**

#MonPlanApprentissage



Fédération du Commerce
et de la Distribution

