



Enquête

Apprentissage comment s'y prendre ?

Où, quand et pour qui ...

Page 2

© Didier ZYLBERYNG / www.agence-reportage.com



n°09 - février 2010

Enquête

Savoir rédiger **un CV**
et sa **lettre**
de motivation

Page 7



Handicap

L'apprentissage
c'est aussi pour
les jeunes handicapé(e)s

Page 26





ICF Bézier

Institut Consulaire de Formation

PORTES OUVERTES sur l'apprentissage

Hôtellerie & Restauration



Commerce & Services



Industrie & Automobile



24 mars & 5 mai 2010

+ tous les mercredis à compter du 3 mars

Découvrez nos formations et nos filières, échangez avec nos conseillers Formation, informez-vous sur l'alternance, visitez nos équipements.

① ICF Bézier, filières commerce & services, automobile & industrie (CFAI) - Rue Joliot Curie à Bézier

② ICF Bézier, filière hôtellerie & restauration (EMTH) - Rue de chiclana à Bézier

③ Informations au 04 67 809 709 - apprentissage@beziers.cci.fr - www.icf-beziers.fr



La délégation régionale de l'ONISEP a pour mission de rendre un service pertinent en région aux publics jeunes et jeunes adultes à la recherche de solutions pour leur orientation, leur formation et leur insertion professionnelle.

Alors pourquoi ne pas le dire ? Je suis très heureux de voir ce numéro d'Onisep Plus consacré à l'apprentissage. Pour une raison simple : il est difficile de trouver une source d'information fiable et complète sur ce sujet aujourd'hui. C'est pourquoi nous avons souhaité vous proposer de multiples approches :

- d'abord en interrogeant **le sens** de cette modalité de formation qu'est l'apprentissage : qu'est-ce qui la distingue d'autres façons d'acquérir une qualification professionnelle ? Est-ce la seule forme d'alternance ?
- en témoignant ensuite des **évolutions** de l'apprentissage : son développement dans l'enseignement supérieur, son ouverture à l'Europe à travers des programmes qui permettent la mobilité ;

- en donnant enfin des **pistes concrètes** à tous ceux qui veulent tenter l'apprentissage : lieux et sites internet ressources d'information, modalités de recherche d'un patron, caractéristiques du statut d'apprenti, solutions possibles pour les jeunes en situation de handicap.

Je suis persuadé que ce numéro 9 d'ONISEP Plus répondra à tout un éventail de questions que vous pouviez vous poser sur ce mode de formation.

L'apprentissage, qu'il soit organisé, dans les centres de formation d'apprentis, dans les lycées publics, les universités ou les écoles supérieures de notre région, est l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics :

- La Région a pour responsabilité la définition et la mise en œuvre d'une politique dans ce domaine.
- L'Etat y concourt par des apports divers : contrôle pédagogique, soutien financier par le fonds de modernisation de l'apprentissage, ou par la mobilisation d'une partie du grand emprunt pour ne citer que quelques éléments.

C'est dire l'espoir placé dans un mode de formation qui est en train de construire sa place en France, petit à petit.

Olivier Brunel

Délégué régional de l'ONISEP

ONISEP PLUS

LE MAGAZINE DES MÉTIERS
ET DES FORMATIONS EN
LANGUEDOC-ROUSSILLON



BULLETIN D'INFORMATION

Directeur de la publication :

Pascal Charvet

par délégation : Olivier Brunel

rédacteur en chef : Jean-Marie Quiesse

rédaction : Sophie Salvadori

coordination : Chantal Sciabbarrasi

conception graphique : Émilie Rousseau

maquette : ad.chromie

lecture : Dominique Charve

communication : Dorothee Duriez

impression : Imprimerie Presse People

5 rue Jean-Baptiste Calvignac ZA La Biste
34670 Baillargues

Date du dépôt légal : avril 1991

Numéro de commission paritaire : 1 253 AD

N° ISSN : 1148 - 0432

SOMMAIRE



Apprentissage

comment s'y prendre ? 2



Activité pédagogique

comparer le lycée professionnel et le CFA 14



Ingénieur par apprentissage

en mécanique et chaudronnerie 18



Etes-vous prêts à bouger

pour un emploi ? 22



L'alternance et ses stages, piliers de la

formation professionnelle des jeunes 24



L'apprentissage, c'est aussi

pour les jeunes handicapés 26

Apprentissage : comment s'y prendre ?

Sommaire de cette enquête

- **L'apprentissage** : une formation alternée école/entreprise qui offre de réels débouchés **Page 2**
Apprendre en Europe..... **Page 5**
BTS en apprentissage..... **Page 13**
- **Où, quand et comment trouver un patron ?** **Page 6**
- **Malgré la crise, beaucoup d'aides pour les entreprises**..... **Page 9**
- **Contacts**
Bibliographie/sitographie **Page 10**

POUR PRÉPARER QUOI ?

L'apprentissage, c'est pour préparer à la fois un diplôme et un métier, dès la classe de 3^e jusqu'à l'école d'ingénieurs (bac+5). Et c'est même pour devenir fonctionnaire ! Plus de 500 métiers peuvent-être préparés en France par la voie de l'apprentissage. Même si l'apprentissage investit de plus en plus les diplômes du supérieur, les formations du secondaire rassemblent encore 80 % des effectifs. L'apprentissage offre la possibilité d'enchaîner plusieurs formations sous ce statut, mais cette opportunité concerne essentiellement les sortants d'un diplôme de niveau CAP ou BEP. In *L'apprentissage poursuit son essor en 2007* - Les notes d'information - DEPP - N°09.21 juillet 2009.

AIDE À L'INSERTION

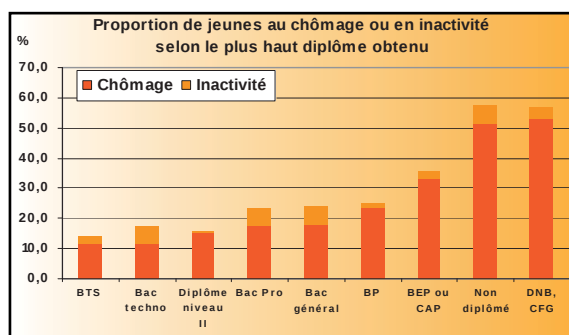
Véritable aide à l'insertion, l'apprentissage aide à l'embauche : 12 mois dans une entreprise sous statut salarié ouvrent les portes de l'entreprise. Environ 80 à 90% des sortants de l'apprentissage trouvent un emploi.

Une formation alternée école/entreprise qui offre de réels débouchés pour préparer un diplôme et un métier en même temps. L'élève est en formation initiale sous statut salarié. Du CAP à l'ingénieur, de vraies filières existent.

« A diplôme équivalent, le taux d'insertion est plus rapide pour les apprentis que pour les scolaires. Sur le niveau V, l'écart est de 10 points. Cependant, le différentiel diminue au fur et à mesure que le diplôme augmente » nuance Marc Doleson, inspecteur de l'Education Nationale, chargé de l'apprentissage.

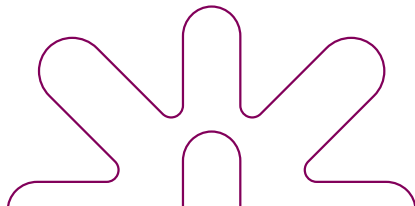
Le diplôme : passeport pour l'insertion

D'une manière générale, un niveau de diplôme élevé augmente les chances d'obtenir un emploi. Parmi les apprentis, les titulaires d'un BTS sont plus de 85 % à avoir trouvé du travail. L'insertion est également plutôt facile pour les détenteurs d'un bac technologique ou d'un diplôme de niveau II (licence, maîtrise). La proportion de ceux qui ont un emploi diminue en même temps que baisse le niveau de diplôme, et n'est plus que de 37,9 % pour ceux qui détiennent seulement le DNB*, et 36,9 % pour ceux qui n'ont aucun diplôme. De fait, ces derniers sont également les plus durement touchés par le chômage.



*L'insertion des apprentis dans la vie active en 2008
Division de la prospective, des études et des statistiques.
Académie de Montpellier septembre 2009.*

*Diplôme National du Brevet (ex brevet des collèges)



Dossier réalisé et propos recueillis par Sophie Salvadori



Apprentissage du métier de carrossier au lycée professionnel Gabriel Voisin.

© Lucas Schifres / ONISEP

Attractif, l'apprentissage l'est aussi parce qu'il est rémunérateur et les années d'apprentissage sont comptabilisées dans les cotisations retraite.

ET C'EST POUR QUI ?

Toute personne de 15 à 26 ans, pour tous, filles et garçons.

La formation en alternance est fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique dispensées en centres de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. La formation en entreprise est encadrée par un maître d'apprentissage et les enseignements sont dispensés dans un CFA (centre de formation d'apprentis), un lycée, un lycée professionnel, une fac, une école d'ingénieurs...

L'apprentissage ne doit pas être un choix au hasard

Il est important, avant de s'orienter vers un diplôme en apprentissage, de se faire conseiller par un conseiller d'orientation-psychologue. Certains élèves en effet travaillent plus lentement que d'autres ou ne sont carrément pas prêts à entrer dans la vie active. « **En apprentissage, la charge de travail est plus forte : 35 heures de travail auxquelles il faut rajouter les heures de cours** » rappelle Marc Doleson. Pour un même diplôme, il

Jadis cantonné aux formations courtes conduisant à des métiers réputés pénibles, l'apprentissage occupe désormais une place importante dans la formation aux métiers du tertiaire : plus d'un nouveau contrat d'apprentissage sur deux prépare aux métiers des services.

y a beaucoup moins de temps d'enseignement que sous statut scolaire. D'où la nécessité d'un accompagnement en entreprise de qualité. Sinon, l'apprentissage est pénalisant pour l'élève.

Un minimum de 400 heures par an (proratisé si le contrat est conclu pour moins d'un an) est prévu (pour la préparation d'un BTS, il est au moins égal à 1 350 heures réparties sur deux ans).

L'alternance au cœur des politiques

Dans la fonction publique : 100 000 jeunes formés en alternance.

L'apprentissage est ouvert au secteur public depuis la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail.

Le dispositif a été complété par l'institution en août 2005 du PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière, et de l'Etat), mode de recrutement proposé à certaines catégories de jeunes dans les trois fonctions publiques et ouvrant la possibilité d'accéder, au terme d'une formation en alternance, à des emplois de la catégorie C. En dépit de ce dispositif, **les formations en alternance restent peu développées dans le secteur public** (en 2008, on enregistre 6 400 entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur public contre 285 000 nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur marchand). C'est dans ce cadre que le Premier ministre a chargé Laurent Hénart, député, d'une mission visant à analyser les spécificités des employeurs publics et les éventuelles difficultés qu'ils rencontrent pour développer cette filière de formation. L'auteur a présenté un projet : atteindre en cinq ans 100 000 jeunes formés en alternance dans l'administration et de diversifier les métiers qui leur sont ouverts. Consulter le rapport sur www.ladocumentationfrancaise.fr

La Région Languedoc-Roussillon et le CNFPT ont signé en 2009 une convention pour favoriser l'accès à l'emploi dans la fonction publique. Parmi les actions, citons le développement des contrats d'apprentissage au sein des collectivités avec la création d'un CFA hors les murs.

Depuis toujours une préoccupation et encore maintenant

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été votée et définitivement adoptée en octobre 2009. Elle instaure un assouplissement des conditions d'entrée en apprentissage, notamment dans la fonction publique, la possibilité d'entrer en apprentissage dans un CFA (centre de formation d'apprentis) dès 15 ans au lieu de 16 et l'interdiction des stages en entreprise hors parcours scolaire. Cette loi prévoit également l'ouverture du contrat de professionnalisation, modalité de formation en alternance, aux titulaires du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique ainsi qu'aux handicapés. Sa durée pourra dans certains cas être portée à 24 mois.

Article 13 bis BB (nouveau)

Après l'article L. 337-3 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 337-3-1 ainsi rédigé :

Art. L. 337-3-1. – Les centres de formation d'apprentis peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant atteint l'âge de quinze ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.

A tout moment, l'élève peut :

- soit signer un contrat d'apprentissage, sous la réserve d'avoir atteint l'âge de seize ans ou d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail ;
- soit reprendre sa scolarité dans un collège ou un lycée.

Cette loi supprime également les stages hors cursus scolaire ou universitaire. L'objectif est d'éviter les pratiques abusives de certains employeurs peu scrupuleux (un stagiaire coûtant évidemment moins cher qu'un salarié). Un stage est fait pour associer la pratique à l'étude, pour déboucher sur un emploi, pas pour se substituer à un emploi.

La voie professionnelle a changé depuis la rentrée 2009

Les textes réglementaires qui l'accompagnent ont fait l'objet d'une publication spéciale au Bulletin officiel du 15 octobre 2009 et les référentiels des nouveaux diplômes sont disponibles sur le site www.sceren.fr. Cette réforme obéit à un double objectif : lutter contre les sorties sans qualification et augmenter le niveau de qualification des jeunes.

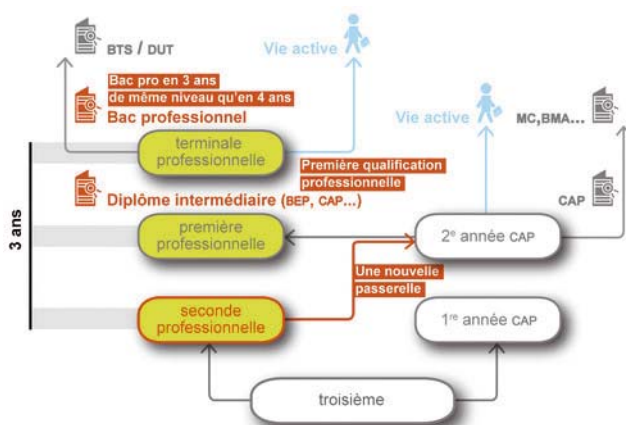
- Préparation du bac pro en 3 ans, comme tous les autres bacs
- Deux diplômes : un diplôme intermédiaire présenté au cours de la formation (CAP, BEP puis le bac pro à l'issue de la terminale professionnelle)



Réalisation d'un meuble par une apprentie ébéniste en CAP au Lycée Roger Claustre, Clermont-Ferrand (63)

© Jérôme Pallé / ONISEP

- Création de la seconde professionnelle
- Nouvelle passerelle entre la seconde professionnelle et la 2^e année de CAP
- Disparition du parcours BEP.



La voie professionnelle change (www.education.gouv.fr)

EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

Préparer un métier et s'insérer

L'apprentissage est le plus sûr chemin menant à l'entreprise. 80% des apprentis trouvent un emploi en Languedoc-Roussillon. Il est une voie de formation vers l'insertion professionnelle et une ressource efficace pour les entreprises locales. La formation en apprentissage apparaît à la fois comme un bon système de pré-embauche, et comme une garantie de stabilité : près de la moitié des apprentis ayant accepté l'offre d'emploi de leur entreprise de formation sont toujours présents dans cette entreprise en 2008.



APPRENTIS, OÙ VOUS TROUVE-T-ON ?

Commerce-vente : 1 802 apprentis
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine : 1 662
Bâtiment (finitions) : 1 222 apprentis
Bâtiment (construction et couverture) : 1 155
Accueil, hôtellerie, tourisme : 1 008
Coiffure, esthétique & autres services : 953
Moteurs et mécanique auto : 865
Electricité, électronique : 917
Structures métalliques : 814
Santé : 661
Energie, génie climatique : 520
Aménagement paysager, parcs : 454
Travail du bois et de l'ameublement : 408
Transport, manutention, magasinage : 285

En 2009 : 15 025 apprentis se forment dans les 43 CFA et les 36 sections d'apprentissage répartis sur l'ensemble du territoire régional. Près de 350 diplômes dont 92 proposés dans l'enseignement supérieur. La Région Languedoc-Roussillon a également ouvert de nouvelles sections (ingénieur à l'École des Mines d'Alès) ; et on assiste à une montée en puissance des CFA (sanitaire et social, sports, animation, loisirs et tourisme, plasturgie, Promotrans).

Source : www.laregion.fr, dossier de presse du 11 sept. 2009. Agriculture, bâtiment, aide à la personne, métallurgie, sport... les formations en apprentissage se trouvent dans le Guide de l'apprentissage 2009. A télécharger sur www.laregion-seformer.fr, rubriques Se former puis Apprentissage. La version 2010 paraîtra au mois de mai. **S'informer grâce au n° Vert de la Formation Professionnelle : 0 800 00 70 70**

Les guides de l'onisep sont des aides utiles pour en savoir plus sur les études et connaître les lieux de formation. Après la 3^e, Après le bac, Après un CAP ou un BEP, et Après un bac+2+3 à télécharger sur www.onisep.fr/montpellier. Retrouvez tous les BTS en apprentissage page 13.

L'Artisanat recrute, trouvez le métier qui vous correspond !

Première entreprise du Languedoc-Roussillon, l'artisanat regroupe 250 métiers (boulangier, maçon, menuisier, traiteur, prothésiste dentaire, ambulancier, fleuriste, coiffeur, infographiste, conducteur d'engins, photographe, mécanicien, chauffeur de taxi, bijoutier, décorateur de théâtre, électricien, chocolatier, peintre en bâtiment...) dans 4 secteurs d'activité : alimentation, bâtiment, production, services.

Au 31 décembre 2008, dans l'**artisanat**, on comptait 8 019 apprentis Languedoc-Roussillon. Les secteurs du bâtiment et de l'alimentation sont les plus gros secteurs d'activité de la région.

Source : crma

Pour apprendre un métier de l'artisanat, les formations en apprentissage vont du CAP au BTS. Après un CAP, il est possible d'obtenir un BTM (brevet technique des métiers – de niveau 4 comme le bac professionnel) puis un BM (brevet de maîtrise – de niveau 3), etc.

Prochainement, une licence professionnelle Dirigeant d'entreprise artisanale sera ouverte. Pour apprendre à diriger une entreprise, l'université Montpellier I avec la Chambre de métiers ont mis en place un diplôme d'université Management des très petites entreprises.

www.univ-montp1.fr

Pour vous aider à trouver un métier, une formation, un centre de formation et une entreprise pour vous former, contactez la Chambre de métiers et de l'artisanat de votre département : www.cma-languedocroussillon.fr

ÉTUDIER EN EUROPE

Mobilité des élèves : le stage à l'étranger

Dès le Moyen-âge, les étudiants circulaient à travers les grandes universités. Pourtant, jusqu'au début du 21^e siècle, rien n'existait pour les jeunes en formation en alternance. Dorénavant, les élèves, les apprentis, ont la possibilité de participer à des échanges en Europe. Grâce à différents programmes et partenariats, il devient facile d'étudier, de se former ou encore d'effectuer un stage dans des pays comme l'Allemagne, le Royaume-Uni ou l'Espagne. Un plus qu'ils ne regretteront pas !

Cette expérience les enrichira sur le plan professionnel mais aussi sur le plan personnel : ils découvriront la manière d'exercer leur métier dans un autre pays, ils découvriront aussi le mode de vie du pays où ils iront, les habitudes, les traditions, la langue... même s'ils ne la connaissent pas : les contacts se créent facilement !

COMENIUS, ERASMUS ou encore **LEONARDO**, les programmes d'action communautaire en matière d'éducation et de formation professionnelle ont tous pour buts l'échange des savoirs, la mobilité et la curiosité, vecteurs de réussite.

L'ouverture sur l'Europe et la création de classes européennes sont un des axes de la politique régionale en faveur de l'apprentissage.



Où, quand et comment

Certains CFA de la Région Languedoc-Roussillon l'ont bien compris et organisent des séjours collectifs à caractère professionnel dans des pays de l'Union européenne (jusqu'à trois semaines).

Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par la Région à hauteur de 120 € par semaine pour un maximum de trois semaines. Ce séjour donne lieu à la délivrance d'une attestation dénommée Europass Mobilité www.europe-education-formation.fr/europass.php

Témoignage d'Emilie, apprentie en mention complémentaire Peinture-décoration :

« Ce que j'avais appris au CFA et au sein de mon entreprise, je l'ai fait grandeur nature dans un château en Italie ».

Pour en savoir plus : mettez de l'Europe dans votre contrat d'apprentissage sur www.onisep.fr/depart

Un projet commun

pour l'information, l'orientation, la formation et la qualification des élèves et étudiant(e)s en situation de handicap.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a ouvert de nombreux droits aux jeunes en situation de handicap. L'association ARPEJEH (accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés) et l'association Droit au Savoir, avec l'onisep, vous aident à connaître ces droits et à les faire reconnaître. Elles vous informent sur les possibilités d'accompagnement et les métiers pour élaborer un parcours qui s'inscrit dans votre projet de vie. www.arpejih.com ; www.droitau savoir.asso.fr ; www.onisep.fr

Qui contacter ?

Le CFA demeure le premier interlocuteur

N'hésitez pas à discuter avec lui de vos futurs projets de mobilité ou tout simplement de vos questionnements sur le sujet.

L'Europe de l'éducation et de la formation professionnelle tout au long de la vie (ex Socrates-Leonardo da Vinci) : www.2e2f.fr

Le délégué académique aux relations européennes et internationales et à la coopération (Dareic) assure la coordination des activités académiques dans ce domaine. Il s'agit d'échanges de classes, d'activités internationales dans les établissements techniques et professionnels, de perfectionnement linguistique d'enseignants, de soutien pédagogique à des établissements étrangers et d'appariements d'établissements. www.ac-montpellier.fr
L'apprentissage, l'alternance, c'est bien pour l'entreprise... encore faut-il qu'elle le sache !

Futurs apprentis, faites savoir à l'entreprise que des aides existent si elle vous embauche. Voir page 9

« Le rôle de l'entreprise est déterminant car elle a un rôle de formateur. De nombreuses entreprises, dont les grosses PME, ont des politiques de ressources humaines avec des projets de renouvellement des effectifs ou de recrutement » explique Marc Doleson.

« Presque plus dur à décrocher qu'un CDI ! » **Qu'il soit d'apprentissage ou de professionnalisation, un contrat en alternance** est d'abord un contrat de travail, qui engage l'entreprise, comme l'étudiant-salarié.

Démarcher les entreprises pour décrocher un contrat en alternance est une mission plus délicate que de chercher un stage. Il faut savoir se vendre, être capable de mettre en avant le diplôme que l'on souhaite préparer et l'adéquation avec le poste proposé par l'entreprise. La recherche de l'employeur demande de multiplier les pistes et laisser sa timidité de côté.

Problème : beaucoup d'entreprises ne connaissent pas, ou mal, **la formule de l'alternance**. Double difficulté alors pour le candidat qui doit à la fois prôner l'intérêt de la formule et valoriser son propre profil !

où

Trouver un contrat d'apprentissage, c'est une véritable recherche d'emploi. Certains organismes mettent à disposition des futur(e)s apprenti(e)s des adresses d'entreprises et un accompagnement :

- les chambres de métiers et leurs centres d'aide à la décision proposent des ateliers de CV et des mises en relation avec les entreprises www.cma-languedocroussillon.fr,

- les maisons de l'emploi du Pôle emploi
- les Points A des Chambres de commerce – coordonnées page 12
- les journées apprentissage organisées par les MLI
- les chambres d'agriculture,
- le Conseil Régional.

Enfin, quelques CFA, en contact constant avec les entreprises, tiennent à jour des listes d'entreprises susceptibles d'accueillir des apprentis... et peuvent ainsi aider les jeunes dans leur recherche.

QUAND

A tous les niveaux et dans de très nombreuses spécialités, les places sont recherchées. Un conseil : pour s'engager dans l'apprentissage dans les meilleures conditions, il faut s'y prendre **dès le mois de janvier** précédant la rentrée scolaire.

Il faut alors envoyer sa lettre de candidature et son CV, demander rendez-vous au chef d'entreprise pour faire valoir sa motivation.

trouver un patron ?

Bon à savoir : pour les jeunes qui, bien que sélectionnés par un centre de formation, n'ont toujours pas signé de contrat avant la fin de l'année, il est parfois possible d'adopter le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Une solution provisoire qui permet d'alterner cours et stage, en attendant de décrocher le contrat convoité.

COMMENT

Objectifs : décrocher un entretien et trouver un patron. Pour y arriver, plusieurs possibilités :

1 - Démarcher les entreprises : envoyer des candidatures spontanées

Entreprendre des démarches spontanées vous permet d'avoir accès à des postes pour lesquels les recrutements se font rarement par annonce, de vous faire connaître des entreprises qui ont un besoin mais qui n'ont pas encore entamé une procédure de recrutement, et de multiplier ainsi vos chances de trouver un emploi.

Ne pas oublier de relancer les entreprises ! Par téléphone, environ 15 jours après l'envoi du CV, sans nouvelles de l'entreprise, vous pouvez la relancer. Notez préalablement sur une feuille de papier les points que vous souhaitez aborder et gardez-la sous les yeux lors de votre discussion. *Exemple de ce que vous pouvez dire (tout en restant courtois) :*

« bonjour, je suis Monsieur... ou Madame/mademoiselle..., je vous ai envoyé le [date] mon CV et ma lettre de motivation. Comme je n'ai pas encore de vos nouvelles, je me permets de vous rappeler.

Soyez attentif au calme de votre voix, à la clarté de vos propos, à la logique de votre appel et souriez ! En effet, lorsque vous souriez au téléphone, ça s'entend ! Et tout monde préfère parler à une personne dégageant une impression positive.

2- Répondre à une petite annonce. Bien s'être renseigné sur le métier en amont. Les conseillers des chambres de métiers (pour l'artisanat), les conseillers d'orientation-psychologues et les conseillers du réseau Accueil, information et orientation définissent avec le jeune son projet professionnel.

3- Utiliser ses relations : exploiter la capacité de toutes les personnes contactées à devenir un maillon de votre recherche d'emploi.

4- Diffuser son CV et faire un fichier de suivi, sous forme d'un tableau récapitulatif. Telle entreprise, tel CV, telle date, réponse, relance...

Rédiger un bon CV

Objectif du curriculum vitae : convaincre l'employeur de l'intérêt de vous rencontrer. Les trois rubriques indispensables concernent la formation, l'expérience



Cuisine dans un restaurant.

© Brigitte Gilles de la Londe / ONISEP

(stages, emplois d'été, animation...), les loisirs et hobbies.

Il doit être clair, facile et agréable à lire, sans faute d'orthographe (pensez à vous faire relire) et contenir les renseignements utiles :

- Nom, adresse, téléphone, adresse email,
- Évitez les surnoms (pas de leretourduJedi ou de porcinette@hotmail...) mais créez-vous une adresse de type prénom+nom@laposte.fr
- Donnez une adresse postale permanente. Employez l'adresse de vos parents, l'adresse d'un ami.
- Employez un numéro de téléphone permanent.
- Incluez votre adresse de site internet (page perso) seulement si elle reflète vos ambitions professionnelles.
- votre formation, vos connaissances, vos expériences de manière précise, vos compétences, vos savoir-faire, vos points forts et vos atouts pour exercer l'emploi, pour répondre au mieux au besoin de l'entreprise.

En lisant votre CV, l'employeur doit comprendre ce que vous savez faire et ce que vous voulez faire. Il faut donc vous présenter comme une personne ayant des compétences et des qualités qui vous sont propres.

Attention si vous indiquez vos pages Facebook ou vos sites personnels. Certaines informations et/ou photos peuvent se retourner contre vous.

Expérience professionnelle

Si vous n'avez pas ou peu d'expérience professionnelle, mettez l'accent sur votre connaissance de l'environnement dans lequel vous voulez travailler. Pour chaque expérience (stages, découvertes, emplois précédents), indiquez :

- Le titre ou le nom du poste occupé,
- Nom de l'entreprise
- Le lieu d'activité
- Dates d'emploi
- Décrivez vos responsabilités de travail avec l'accent sur les qualifications acquises et les objectifs poursuivis.

Autres informations : vous pouvez déclarer vos activités associatives ou sportives (c'est un atout qui permet de mieux définir votre personnalité). Une ceinture noire en judo peut signifier persévérance et goût de l'effort.

Rédiger une lettre de motivation qui « accroche »

Elle doit retenir l'attention de l'employeur en donnant des informations complémentaires à celles de votre CV. Elle doit préciser l'intérêt que vous avez pour le poste, en mettant en avant vos atouts.

Votre lettre ne doit donc pas être simplement une « lettre d'accompagnement » de votre CV.

Elle doit exprimer clairement ce que vous savez faire, pourquoi vous postulez l'emploi et montrer l'intérêt de votre candidature pour l'entreprise. Vous devez donner envie que l'on vous propose un entretien.

Sophie, 16 ans, cherche un contrat d'apprentissage en mécanique auto

Exemple de CV

(l'art d'être un débutant motivé)

Sophie DURAND

Adresse complète

Montpellier

Tél : 02 05 01 00 00

Portable : 06...

Mail : sophie.durand@laposte.net

16 ans

Je recherche un poste de maintenance des véhicules automobiles en apprentissage

FORMATION

Indiquez la dernière année scolaire, la classe suivie, l'établissement fréquenté ainsi que les années où vous avez obtenu un diplôme (nommez-le en précisant sa spécialité).

Lister du plus récent au plus ancien :

2009 classe de 3^e, collège... VILLE -

STAGES ET EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Mentionnez les dates de stages (ou les durées) ainsi que le nom des entreprises, les villes, les postes occupés et les tâches confiées.

Là encore, lister du plus récent au plus ancien.

Ne pas hésiter à indiquer toutes vos expériences, diverses et variées, même si elles n'ont rien à voir avec votre projet professionnel.

Surtout ne rien inventer : l'employeur peut chercher à vérifier vos dires. Exemple :

Janvier 2009 (1 semaine) – Garage La clé à molette Montpellier (stage de 3^e) accueil du client, diagnostics de panne et changement d'éléments de circuits électriques.

CONNAISSANCES PARTICULIÈRES

Maîtrise des logiciels Word et Excel sur PC

Anglais : lu, parlé, écrit niveau brevet du collège.

DIVERS

Passionnée de mécanique

Membre d'une chorale de jazz.

Championne départementale de kart.

CV, chemin de vie ou encore course de la vie en latin, est un document détaillant le parcours d'une personne. Il s'agit en général du parcours scolaire et professionnel qui fait état de la compétence d'un candidat pour un poste donné.

Une lettre de motivation s'articule autour des axes suivants, par ordre :

1 - introduction pour définir l'objet de votre lettre, ce que vous recherchez (emploi, stage, contrat d'apprentissage). *Je vous envoie une candidature spontanée car je suis à la recherche d'un contrat d'apprentissage de mécanicien automobile à compter de novembre prochain.*

2 - une présentation de vous même : votre statut (salarié, étudiant, en recherche d'emploi), votre formation ou niveau de formation, qui vous êtes. *Je suis actuellement scolarisée en classe de 3^e et envisage de préparer un CAP maintenance des véhicules automobiles. Je possède un bon esprit d'analyse, de réflexion et d'observation. J'aime le travail manuel et suis habile et précise dans mes gestes.*

3 - une présentation de ce que vous voulez ou pouvez proposer à l'entreprise. *Toutes les vacances scolaires depuis 2006, dans l'entreprise familiale de mécanique automobile, je m'occupe de la gestion des pièces détachées, vidanges, changements de pneumatiques et de plaquettes de frein, aide à la rénovation d'une Tracton.*

4 - une formule de remerciement. *Je reste à votre disposition pour un entretien et vous remercie de votre attention. Veuillez agréer, Madame, l'expression de ma très sincère considération.*

Quelles sont les qualités, compétences attendues par le futur employeur ?

Un employeur attend de son apprenti qu'il, qu'elle soit ponctuel, propre, bien habillé avec une tenue adaptée, sérieux et poli.

« Être incorrect est la cause de nombreuses ruptures de contrat de la part des employeurs », rappelle Florine Daunin de la Chambre de métiers et de l'artisanat.

Les qualités et les compétences attachées à un métier se trouvent sur la fiche métier. Par exemple : un boucher est très exigeant sur l'hygiène et la propreté, il est habile et résistant et convivial (il apprécie les échanges avec une clientèle variée, la vente et le conseil). Retrouvez les fiches métier sur :

www.onisep.fr ou www.artisanat.info

Pour vous aider : Aides à la réalisation de CV au Pôle emploi, dans les Points A, les centres d'aide à la décision (voir page 12).

La bourse régionale de l'apprentissage. Le nouveau site **www.apprentissagelr.fr** centralise l'offre et la demande en apprentissage en Languedoc-Roussillon ainsi que toute information liée à l'apprentissage (démarches, réglementations...).

Mis en place par le CARIF avec la Région Languedoc-Roussillon et l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, ce portail, simple d'accès, a été créé en vue de faciliter l'insertion des jeunes et de répondre aux besoins de développement du tissu économique régional, dans le cadre du plan régional

de développement des formations professionnelles mis en place par la Région Languedoc-Roussillon.

COMBIEN : LES SALAIRES DES APPRENTIS

Le site internet pme.gouv.fr a édité, en août 2009, une version actualisée du simulateur de calcul du salaire des apprentis. A consulter sur <http://www.salaireaapprenti.pme.gouv.fr/SalaireApprenti/index.jsp>

MALGRÉ LA CRISE, BEAUCOUP D'AIDES POUR LES ENTREPRISES

En temps « normal », la recherche d'un contrat en alternance n'est pas chose aisée. Mais depuis un peu plus d'un an, cette recherche s'apparente de plus en plus à la conquête du Saint-Graal ! Le marché de l'emploi est en petite forme, certains secteurs sont sinistrés, les perspectives économiques restent floues... et beaucoup de recruteurs potentiels de jeunes « alternants » jouent la prudence. Résultat : entre juillet 2008 et juillet 2009, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage a baissé de près de 38 %.

Pour lutter contre la baisse des recrutements d'apprentis, pour inciter les entreprises à recruter des jeunes diplômés, plusieurs mesures sont mises en route, comme le chèque apprentissage ou encore les mesures fiscales pour les entreprises. Plusieurs grands groupes (France Télécom, Total, Vinci, Eiffage...) se sont déjà engagés. Des PME pourraient aussi être mises à contribution.

Les grandes entreprises s'engagent à recruter 100 000 jeunes en alternance

100 000. Le chiffre est facile à retenir et c'est donc, sur un an, 100 000 jeunes qui devraient être recrutés en alternance par de grandes entreprises françaises. Tel est le contenu de l'annonce faite par Nicolas Sarkozy en juillet 2009.

En Languedoc-Roussillon également, pour la première fois depuis 2005, l'évolution du nombre d'apprentis supplémentaires stagne avec une croissance de 1,88 % au 1^{er} janvier 2009 (par rapport au 1^{er} janvier 2008) contre une croissance annuelle de 2005 à 2008 de plus de 5 %. Ce ralentissement dans la progression des effectifs est dû à la crise :

- -1,8 % dans le secteur du BTP
- -2,5 % pour le niveau de qualification V.

Dans le contexte actuel de crise, ce sont les moins de 25 ans qui sont les plus touchés. Le chômage des jeunes de moins de 25 ans, en Languedoc-Roussillon, a bondi de plus de 23,5 % sur un an (environ 22 500 demandeurs d'emplois).

C'est dans ce cadre que la Région a décidé de proposer de nouvelles mesures incitatives auprès de toutes les entreprises du Languedoc-Roussillon, en versant jusqu'à 6 600 € d'aides par entreprise soit 1 100 € de plus.

Au 1^{er} novembre 2009, on constatait une baisse de 400

apprentis sur le niveau V, soit une baisse de 5%, souligne Marc Doleson. Aucune variation n'est à noter sur le niveau IV. Par contre, on assiste à une hausse sensible de 20% dans le supérieur (niveau III, diplôme d'infirmier, licence, master, diplôme d'ingénieur).

Pour une embauche en contrat d'apprentissage

Le chèque apprentissage est une des aides aux entreprises qui forment des apprentis proposées par le Région Languedoc-Roussillon. Un chèque apprentissage concret et utilisable immédiatement

- + 80 % pour l'aide à la signature de contrat d'apprentissage : 1 800 €
- + 20% pour l'aide à l'embauche d'un apprenti en contrat à durée indéterminée : 1 800 €

Pour soutenir l'emploi durable, cette aide s'appliquera également aux contrats d'apprentissage signés à partir de 2006 pour les contrats de 3 ans, de 2007 pour les contrats de 2 et 3 ans et tous les contrats signés en 2008.

L'aide à l'effort de formation de 1 000 € versée à l'issue de chaque année de formation aux entreprises est maintenue.

Le salaire de l'apprenti est exonéré de cotisations salariales : le salaire net est donc équivalent au salaire brut. Les revenus de l'apprenti ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC lorsque l'apprenti est rattaché au foyer fiscal de ses parents.

En plus de la mesure « Zéro charge », les entreprises de moins de 50 salariés qui embauchent leur premier apprenti ou un apprenti supplémentaire peuvent bénéficier, d'ici au 30 juin 2010, d'une prime de 1 800 euros.

Pour une embauche en contrat de professionnalisation

Outre une rémunération en pourcentage du SMIC pour les jeunes selon leur âge et leur niveau de formation, ce contrat ouvre droit, pour l'employeur, aux allègements généraux et dans certains cas à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique de Pôle Emploi. Ils bénéficient également d'une prise en charge des dépenses de formations par leur organisme paritaire collecteur agréé.

Pour les embauches réalisées d'ici le 30 juin 2010, une prime exceptionnelle de 1 000 € est accordée. Cette prime est portée à 2 000 € pour le recrutement d'un jeune n'ayant pas le niveau bac.

AIDE À L'EMBAUCHE DES STAGIAIRES

Pour les entreprises, c'est l'assurance d'un recrutement réussi, pour les jeunes, une insertion professionnelle sur la durée.

Le stage est souvent la première étape d'un recrutement réussi. Pour inciter les entreprises à sauter le pas, l'Etat leur verse une aide exceptionnelle de 3 000 euros à l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) d'un stagiaire de moins de 26 ans. Cette aide est ouverte aux employeurs embauchant jusqu'au 30 juin 2010 un ou plusieurs jeunes ayant fait auprès d'eux un stage d'au moins 2 mois et ayant débuté entre le 1^{er} mai 2008 et au plus tard le 30 septembre 2009.

Développer l'apprentissage, c'est aussi anticiper l'après crise. Les Chambres de métiers et de l'artisanat l'ont bien compris et déploient un réseau de développeurs de l'apprentissage. Ces conseillers ont pour mission d'informer au mieux les chefs d'entreprises artisanales de la région sur les nouvelles mesures d'aides et l'accompagnement dont ils peuvent bénéficier pour trouver et former des apprentis. Le nombre de contrats d'apprentissage dans l'artisanat enregistrés fin juillet par les Chambres de métiers et de l'artisanat faisait état d'un retard dû au contexte économique. Grâce à la mobilisation des développeurs, ce retard a été globalement comblé et l'artisanat

résiste plutôt bien à la crise. L'Union professionnelle artisanale y voit le signe d'un relatif maintien du niveau de consommation des Français et la preuve que l'économie de proximité constitue le meilleur rempart à la crise.

Pour en savoir plus :

Chambre de métiers et de l'artisanat -
0 825 36 36 36

www.cma-languedocroussillon.fr



© Jérôme Pallé / ONISEP

Portrait d'une apprentie pâtissière



Contacts

SITES

S'informer et se documenter avec le Carif Languedoc-Roussillon. Le centre de ressources du Carif est au service des professionnels de la formation, de l'insertion, de l'orientation et de l'accompagnement. Il couvre les questions relatives à la formation professionnelle et à son environnement socio-économique. www.cariflr.fr

Outil régional, la Bourse de l'Apprentissage est un portail internet permettant de mutualiser les informations en provenance des différents sites des partenaires.

www.apprentissagelr.fr

Lieu de ressources, d'analyse et d'information sur la formation professionnelle et l'apprentissage, le **Centre INFFO** est une association sous tutelle du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'emploi www.centre-inffo.fr

Portail spécialisé dans l'apprentissage, actif depuis le début du mois de juin 2008. www.franceapprentissage.fr

www.contratdepro.fr : le site de la Fédération de la formation professionnelle

www.travail.gouv.fr et www.cohesionsociale.gouv.fr : les sites du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

SALONS & INTERLOCUTEURS

Pour trouver l'info :

Les TAF (travail, avenir, formation)

La Région en partenariat avec ses partenaires de l'emploi et de la formation organise un salon emploi - formation sur le territoire des cinq départements. Plus d'infos sur www.laregion-seformer.fr

Les salons collégiens, lycéens, étudiants

Retrouvez-les sur le site www.onisep.fr/montpellier rubrique Dates d'inscriptions, portes ouvertes et salons.

Le centre d'aide à la décision (CAD) des chambres de métiers est un point d'accueil, d'information, d'orientation et d'aide au recrutement pour les jeunes. Ce service est aussi ouvert aux adultes et aux chefs d'entreprise (coordonnées page 12).

Au sein des chambres de métiers et de l'artisanat, ce service aide les jeunes à s'orienter, il les informe sur les contrats, les métiers, les diplômes. Il travaille en partenariat avec les organisations professionnelles et les acteurs locaux de l'orientation et de la formation professionnelle, de l'insertion professionnelle et sociale.

La chambre de métiers et de l'artisanat met également à votre disposition dans ses centres d'aide à la décision une méthode spécifique pour accompagner un jeune dans son choix professionnel : la méthode Oriente Métiers. Cette

Sitographie/bibliographie



méthode, unique et créée par les chambres des métiers pour les jeunes qui se posent la question de leur choix professionnel est un outil qui est à votre disposition au CAD de la chambre de métiers et de l'artisanat. Contactez directement les CMA départementales (voir ci-après).

Les "Points A" des CCI ont pour objectif de promouvoir l'alternance dont l'apprentissage, d'informer et d'accompagner les entreprises ainsi que les jeunes en ce domaine (coordonnées page 12).

Dans le cadre de cette mission, les "Points A" proposent les services suivants :

Pour les entreprises :

- Information sur l'ensemble des questions relatives à l'alternance - Aide dans la recherche de jeunes susceptibles de signer des contrats d'apprentissage et d'alternance
- Facilitation des démarches administratives relatives à la signature des contrats d'apprentissage et d'alternance
- Accompagnement des maîtres d'apprentissage et les tuteurs chargés d'encadrer les jeunes en formation alternée

Pour les jeunes :

- Accueil, information et orientation sur les métiers et les formations qui y préparent
- Inscription dans la bourse d'apprentissage
- Mise en relation avec des entreprises qui recherchent des apprentis.

Les centres de formation d'apprentis (CFA) organisent souvent des journées portes ouvertes. Liste des CFA dans le guide de l'apprentissage et dans Après la 3^e en Languedoc-Roussillon, téléchargeables gratuitement sur www.laregion-seformer.fr et sur www.onisep.fr/montpellier

Les centres d'information et d'orientation (CIO) : coordonnées sur le site www.onisep.fr/montpellier puis cliquez sur la rubrique "où s'informer ?"

Le pôle emploi www.pole-emploi.fr

Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) : coordonnées sur www.sdtfp-languedocroussillon.travail.gouv.fr.

Travail info service : 0 821 347 347 (0,12 euros/min).

Les premières lois de décentralisation de 1983 ont placé les Régions au centre du dispositif de formation par apprentissage. Les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) vous informent : coordonnées sur www.laregion-seformer.fr

Les chambres d'agriculture : coordonnées sur

<http://paris.apca.chambagri.fr/> ;

Le centre régional d'information et de documentation jeunesse : www.crij-montpellier.com

A LIRE

Textes relatifs à la rénovation de voie professionnelle

<http://eduscol.education.fr> rubriques Voie professionnelle > Rénovation de la voie professionnelle ; Projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Texte définitif Projet adopté le 14 octobre 2009.

www.senat.fr/petite-loi-ameli/2009-2010/7.html

"L'apprentissage, une voie de formation attractive, entre tradition et mutation"

Note d'information 08.33, MEN-DEPP, décembre 2008

"Parcours des élèves après un BEP ou un CAP"

Éducation & formations n° 75, MEN-DEPP, oct. 2007, p. 85-96.

Livre vert : Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage

Commission des Communautés Européennes, Juillet 2009
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/mobility/com329_fr.pdf

Former son apprenti : guide du maître d'apprentissage.

Document onisep Grenoble, à télécharger sur

www.onisep.fr/equipeseformatives > En région > Grenoble Schéma régional de l'apprentissage 2007-2011, à télécharger sur www.laregion-seformer.fr

L'apprentissage du financement à la mise en œuvre, fiches pratiques, centre INFFO, 2008

L'employabilité des jeunes issus de l'enseignement professionnel, Besson Eric, ministère de l'éducation nationale, Juillet 2008, 96 p.

En ligne sur www.premier-ministre.gouv.fr

Se former en alternance, Guide de l'apprenti, **Stages en entreprise, 3 guides** édités par le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, en partenariat avec l'onisep. Collection Les indispensables jeunes, 2009.

A commander sur www.ladocumentationfrancaise.fr ou sur www.onisep.fr/lalibrairie

Le centre d'étude et de recherche sur les qualifications (CEREQ) propose une bibliographie sur le thème de l'apprentissage. Retrouvez des articles sur l'insertion des apprentis dans la vie active ; l'ingénierie de l'apprentissage ; la diversité des parcours de formation en apprentissage, etc. www.cereq.fr/editorialapprentissage.htm



CENTRES D'AIDE A LA DÉCISION DES CHAMBRES DE METIERS

Chambre de métiers et de l'artisanat de l'Aude

20, Avenue du Maréchal Juin - BP 136
11022 CARCASSONNE Cedex
Tél. : 04 68 11 20 00 - Fax : 04 68 11 20 40
Courriel : apprentissage@cm-aude.fr
www.cm-aude.fr

Chambre de métiers et de l'artisanat du Gard

904, Avenue du Maréchal Juin - CS 83012
30908 NIMES cedex 2
Tel. : 04 66 62 8000 - Fax : 04 66 62 80 58
Courriel : chambre-de-metiers@cma-gard.fr
www.cma-gard.fr

Chambre de métiers et de l'artisanat de l'Hérault

44, avenue Saint Lazare - 34965 MONTPELLIER Cedex 2
Tél. : 04 67 72 72 00 - Fax : 04 67 72 72 23
Courriel : chambredemetiers@cma-herault.fr
www.cma-herault.fr

Chambre de métiers et de l'artisanat de la Lozère

2, boulevard du Soubeyran - BP 90 - 48003 MENDE Cedex
Tél. : 04 66 49 12 66 - Fax : 04 66 49 19 15
Courriel : info@cma-lozere.fr
www.cma-lozere.fr

Chambre de métiers et de l'artisanat des Pyrénées-Orientales

7, boulevard du Conflent - BP 99907
66962 PERPIGNAN Cedex 9
Tél. : 04 68 35 88 00 - Fax : 04 68 51 40 26
Courriel : contact@cma66.fr
www.cma66.fr



© Lucas Schifres / ONISEPONISEP

POINTS A DES CCI

Point A de la CCI de Montpellier

Le Point A
Laetitia IZARD
Tél 04 67 10 27 66
lizard@icf-montpellier.com

Point A de la CCI de Carcassonne

Chantal DENAT
04.68.72.71.44
ou 04 68 10 36 00
c.denat@carcassonne.cci.fr

CCI de la Lozère

Elodie Garde
16 bd du Soubeyran - BP80
48000 Mende
Tél : 04 66 49 00 33
e.garde@lozere.cci.fr

CCI de Nîmes / Bagnols/ Uzès / le Vigan

12, rue de la République
30032 NÎMES CEDEX
Tel. 04.66.879 879
Fax : 04 66 36 61 07
Courriel : apprentissage@nimes.cci.fr
<http://formationemploi.nimes.cci.fr>

Point A de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Narbonne

1, avenue du Forum BP 7101
11781 NARBONNE CEDEX
Tel. 04 68 42 71 11

Point A de la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Alès

270, Quai des Près Rasclaux BP 2045
30101 ALES
Tel. 04 66 91 21 21
Fax : 04 66 78 49 80
Courriel : cfa@ales.cci.fr

CCI de Perpignan et des Pyrénées-Orientales

Quai de Lattre de Tassigny BP 10941
66020 PERPIGNAN CEDEX
Tel. 04 68 35 66 33

Point A de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Béziers Saint Pons

26 allée Paul Riquet
34504 BEZIERS CEDEX
Tel. 04 67 809 769
Fax : 04 67 809 710
Courriel : contrat.enregistrement@beziers.cci.fr
<http://www.beziers.cci.fr>

LES BTS PAR APPRENTISSAGE : S'INSCRIRE

Cette année, les candidatures dans certains BTS préparés par la voie de l'apprentissage seront gérées par la procédure nationale APB (Admission Post Bac) et devront être saisies sur le site www.admission-postbac.fr entre le 20 janvier et le 20 mars, comme pour toutes les autres candidatures. Cette démarche ne dispense pas de la recherche d'un employeur, l'admission définitive ne pouvant intervenir qu'à la signature du contrat de travail. Plus de détails sur les modalités d'inscription dans le guide du candidat

2010, disponible en ligne sur le site admission-postbac.fr, ainsi que la liste des formations ayant intégré le portail (en utilisant le module de recherche).

Pour les BTS ne figurant pas sur le portail, le recrutement reste classique (recherche d'un contrat de travail et d'un centre de formation).

Avec le Service académique d'information et d'orientation www.ac-montpellier.fr/orientation

LES BTS PUBLICS EN APPRENTISSAGE PRÉPARÉS DANS L'ACADÉMIE DE MONTPELLIER

BTS Agricoles : Aménagements paysagers - Analyse et conduite des systèmes d'exploitation - Génie des équipements agricoles - Gestion forestière - Gestion et maîtrise de l'eau (GEMEAU), options études et projets d'aménagements hydrauliques urbains et agricoles ; gestion des services d'eau et d'assainissement - Productions horticoles - Services en espace rural - Technico-commercial options boissons, vins et spiritueux ; produits alimentaires - Viticulture oenologie

BTS Production : Bioanalyses et contrôles - Chimiste - Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle - Electrotechnique - Enveloppe du bâtiment, façade, étanchéité - Fluides - énergies - environnements, option D : maintenance et gestion des systèmes fluidiques et énergétiques - Systèmes électroniques - Après-vente automobile option

véhicules particuliers - Géomètre topographe - Maintenance industrielle - Métiers de l'eau - Opticien-lunetier - Travaux publics

BTS Services

Banque - Economie sociale et familiale - Hôtellerie - restauration, options mercatique et gestion hôtelière ; art culinaire, de la table et du service - Informatique de gestion, option administrateur de réseaux locaux - Négociation et relation client - Professions immobilières - Technico-commercial, options énergie et environnement ; énergie et habitat ; matériaux du bâtiment - Animation et gestion touristiques locales (AGTL) - Transport

Rappel

Niveau I et II (bac+3 et plus) - Niveau III (bac+2)

Niveau IV (bac, BTN, BT, BP) - Niveau V (BEP, CAP) ●

Abonnez-vous à Onisep plus

4 numéros par an : une enquête thématique, des articles sur les mondes professionnels, l'orientation active, le handicap, les écoles et formations mais aussi des supports pédagogiques.

Deux formules au choix

- **18 €/an** pour 4 numéros comprenant les frais d'emballage et d'expédition
- **49 €/an** formule « 10 exemplaires » pour recevoir Onisep Plus 4 fois par an à une seule adresse postale en 10 exemplaires

➔ **Prochain numéro : le journalisme**

BON DE COMMANDE

Organisme :
Nom : Prénom :
Adresse :
Code Postal : Ville : Cedex :
Tél. : Fax : Mél. :

OUI je désire m'abonner : ☐ à Onisep Plus par courrier (18 €/an)

☐ à Onisep Plus par courrier « formule 10 exemplaires » à une seule adresse postale (49 €/an)

Date :

Signature :

Commande à adresser à l'Onisep Languedoc-Roussillon, Abonnements régionaux, 31 rue de l'Université, CS 39004, 34064 Montpellier cedex 2, joindre un chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'agent comptable de l'Onisep.

Tarifs valables du 1^{er} septembre 2009 au 31 août 2010.

11-09

L'APPRENTISSAGE DANS LES INDUSTRIES ALIMENTAIRES de BAC à BAC+5

FORMATIONS TECHNIQUES

- **BAC PRO Pilotage de systèmes de production automatisée**
Conducteur de ligne de fabrication ou de conditionnement
- **BTS Maintenance industrielle**
Technicien de maintenance
- **BTSA Viticulture-Oenologie**
Caviste, maître de chai...

En partenariat avec :



FORMATIONS COMMERCIALES

- **Licence (L3) / Master Commerce et Vente**
Cadre commercial, Chef de secteur, Assistant Marketing, Responsable Export...
- **Licence Pro Commerce et Distribution (Distech)**
Manager de rayon en Grande Distribution

En partenariat avec :



FORMATION QUALITE / R&D / PRODUCTION

- **Responsable de développement en agro-industrie (Titre homologué BAC+4)**



Cadre dans le domaine de la Qualité, de l'Innovation ou de la Production

En partenariat avec :



Informations et Inscriptions

IFRIA Languedoc-Roussillon

Bâtiment Agropolis International - Avenue Agropolis - 34394 Montpellier cedex 5
Tel : 04 67 04 75 24 - Fax : 04 67 04 75 19 - E-mail : ifria-lr@agropolis.fr



à chacun
son
itinéraire!

➤ BTS

- Management des Unités Commerciales
- Négociation et Relation Client
- Commerce International
- Communication des Entreprises
- Assistant de Gestion PME-PMI

➤ Responsable du Développement Marketing et Commercial

- Donnant lieu à la délivrance du Titre Niveau II de l'ESGCI : Responsable Marketing

➤ DCG

- Diplôme de Comptabilité et Gestion

➤ Manager de la Performance Commerciale et Marketing

- Donnant lieu à la délivrance du Titre Niveau I de l'ESGCI : Directeur Marketing (Option Marketing et Communication)

➤ DSCG

- Diplôme Supérieur de Comptabilité et Gestion



Montpellier

Campus de Bissy
Route de Ganges
34980
St Clément-de-Rivière
Tél. 04 67 91 31 41

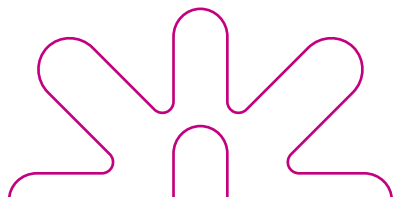


ESARC CEFIRE
statut étudiant alternance
à vous de choisir

Ecole privée d'enseignement supérieur

demandez notre documentation sur

➔ www.esarc-cefire.fr



UNE ACTIVITÉ

comparer le lycée professionnel et le centre de formation d'apprentis

Objectifs :

- *Faire évoluer les représentations des élèves à propos de ces deux modalités de formation.*
- *Découvrir le fonctionnement de ces deux modes de formation en mettant en évidence les points communs, les différences, les caractéristiques de chacun.*

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Salle informatique avec accès internet (sites : onisep, ministère de l'Emploi, LP, CFA, Région...).

ACTIVITÉ

Organiser et animer, pour les autres élèves du collège, une séance d'information sur ces deux modalités de formation ainsi qu'un débat sur les avantages et inconvénients de chacune d'elles.

DÉROULEMENT

Phase 1 : passation du questionnaire; confrontation des représentations

Ce questionnaire permet de faire le point sur les connaissances des élèves sur les modalités de formation en LP et en CFA et les incite à s'informer.

Phase 2 : recherche d'information

Rechercher, vérifier l'information au CDI avec les guides Onisep.

Élaborer un questionnaire d'enquête auprès des LP, CFA, du COP du collège... pour valider l'information.

On peut envisager l'intervention d'un enseignant de français pour travailler sur l'élaboration du questionnaire.

Phase 3 : préparation; organisation du débat

Répartition des rôles : participants au débat, organisateurs, animateurs...

Construction de l'argumentaire ; simulation du débat pour se préparer.



Lycéens devant leur établissement.

© Jérôme Pallé / ONISEP

Réalisation de documents supports pour informer les élèves « invités ».

Phase 4 : le débat : « CFA ou LP, que choisir ? » (à déterminer avec les élèves)

Préparation ; organisation du débat :

- Réaliser une information pour inciter les autres élèves de 3^e à assister au débat ;
- Organisation matérielle du débat (lieu, matériel...) ;
- Après le débat, prévoir un temps de « débriefing » entre les élèves pour analyser cette expérience.

SUPPORTS FOURNIS

Annexe élève : le questionnaire (page 16) ;

Annexe professeur : correction du questionnaire (page 17) ; un point sur l'apprentissage.

Production des élèves

Réalisation de différents documents qui alimenteront le kiosque Onisep, le site du collège...

PÉDAGOGIQUE

(LP et CFA)

Des sites internet utiles

- Conseil régional www.laregion.fr
- www.onisep.fr
- www.travail.gouv.fr
- www.cohesionsociale.gouv.fr
- Inspection du travail www.sdtetp-languedocroussillon.travail.gouv.fr

L'APPRENTISSAGE QU'EST-CE QUE C'EST ?

L'apprentissage prépare à des diplômes de tous niveaux, du CAP au diplôme d'ingénieur, et donne accès à plus de 500 métiers.

C'est un cursus de formation qui repose sur l'alternance : l'apprenti reçoit une formation générale, technologique et pratique, hautement spécialisée, dans un centre de formation d'apprentis pendant au minimum 400 heures par an, et le reste du temps travaille dans une entreprise pour apprendre un métier.

Par exemple, pour un CAP, le jeune sera en entreprise deux semaines sur trois ou deux semaines sur quatre; mais pour un bac pro, le temps passé au CFA représentera 50 % du temps global de formation (750 heures).

Dans l'entreprise, le jeune est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage qui a pour mission de transmettre ses connaissances professionnelles et son savoir-faire dans les meilleures conditions, et de faire le lien avec le CFA. Dès l'entrée en apprentissage, un entretien est prévu entre l'apprenti, le formateur qui assure le suivi pédagogique au CFA, le maître d'apprentissage et si nécessaire les parents de l'apprenti. Ensemble, ils définissent le parcours de formation du jeune, dont la durée peut varier selon le profil spécifique de l'apprenti ou de l'entreprise.

Il est possible également de se former en Europe. Plusieurs dispositifs permettent d'avoir une expérience à l'étranger en cours de formation (SESAM, Euro-Apprentissage).

L'APPRENTISSAGE POUR QUI ?

On peut devenir apprenti dès 16 ans, mais 15 ans révolus suffisent si l'on a suivi une scolarité complète de troisième. On peut aussi entrer en apprentissage à des niveaux supérieurs de scolarité (après un BEP suivi dans un lycée professionnel, après le bac, à l'université ou dans certaines grandes écoles, et ce jusqu'à 26 ans sauf dérogation).

DES ÉTUDES RÉMUNÉRÉES

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée, de 1 à 3 ans, selon le métier et la qualification préparés, voire 4 pour les apprentis handicapés. Le temps passé au CFA est considéré comme un temps de travail à part entière, au même titre que les heures passées en entreprise. Considéré comme salarié, le jeune est soumis aux règles du Code du travail (congés payés, temps de travail, retraite...) et est affilié au régime général de la Sécurité sociale. L'apprenti mineur bénéficie

d'aménagements particuliers (travail de nuit).

Salaire : voir page 17.

LE NOUVEAU STATUT DE L'APPRENTI

Salarié, l'apprenti bénéficie aussi du statut d'étudiant ; depuis la réforme de l'apprentissage, il est désormais apprenti étudiant des métiers. La carte nationale d'apprenti qui lui sera délivrée par son centre de formation, lui permettra de bénéficier de réductions tarifaires (cinéma, sport, restaurants universitaires...).

Ce nouveau statut s'accompagne de mesures d'aide :

- comme tout jeune salarié, l'apprenti peut bénéficier d'allocations d'aide au logement et d'un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs ;
- les parents peuvent percevoir les allocations familiales jusqu'à 20 ans de l'apprenti, si sa rémunération ne dépasse pas 55 % du SMIC ;
- Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. Cette disposition, nouvelle, s'applique à l'apprenti ou au foyer fiscal des parents s'il y est toujours rattaché ;
- Des aides au transport sont consenties par le conseil régional.

Les entreprises bénéficient aussi d'avantages financiers (voir page 9).

QUELLES DÉMARCHES ?

En priorité : rechercher une entreprise. **Un conseil :** s'y prendre tôt (voir page 8).

- S'inscrire au CFA constitue la deuxième étape. Il est préférable de le faire le plus rapidement possible, certaines sections sont très demandées.
- Enfin, la signature du contrat d'apprentissage est obligatoire : elle engage l'apprenti, l'employeur et le CFA. La signature d'un contrat d'apprentissage est possible entre le 1^{er} juillet et le 30 novembre.

OÙ S'ADRESSER EN CAS DE PROBLÈME ?

Le contrôle du bon déroulement pédagogique de la formation est assuré par le Service académique d'inspection de l'apprentissage (service du rectorat). C'est ce service qui examine également les demandes de dérogation horaire (par ex. : le travail de nuit pour un apprenti boulanger ou un cuisinier).

En cas de difficulté concernant le droit du travail, l'apprenti doit s'adresser à l'Inspection du travail de son département. ●



Document élève : Les affirmations suivantes sont-elles vraies ou fausses ?

	VRAI	FAUX
1. En CFA, je n'ai plus de cours de français ni de maths		
2. Au lycée professionnel, les cours sont beaucoup plus concrets qu'en CFA		
3. Pour l'apprentissage, je signe un contrat de travail		
4. On obtient les mêmes diplômes au LP et au CFA		
5. À la fin de mon apprentissage, je serai embauché(e) par l'entreprise qui me forme		
6. Au lycée professionnel, il y a des ateliers		
7. Au sein de l'entreprise, l'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage qui lui transmet ses connaissances		
8. Au lycée professionnel, on suit des enseignements technologiques et professionnels		
9. Je peux obtenir un diplôme d'ingénieur par la voie de l'apprentissage		
10. En LP, des stages sont programmés dès la première année et comptent pour l'obtention du diplôme		
11. L'apprenti a droit aux vacances scolaires		
12. En LP, les matières générales sont plus importantes que les enseignements technologiques et professionnels		
13. L'apprentissage permet l'accès à un plus grand nombre de métiers que le LP		
14. Le chef des travaux est chargé des réparations du lycée professionnel		
15. L'apprenti gagne le SMIC		
16. L'apprentissage est une formation en alternance		
17. Pour obtenir une place en LP, il suffit de s'inscrire en juin		
18. En apprentissage, on n'a pas besoin de passer les examens		

LEXIQUE

Alternance : mode de formation qui prévoit un temps en centre de formation et un temps en entreprise. Celui-ci peut représenter jusqu'à 75 % de la durée totale, par exemple pour le contrat de professionnalisation, qui dure de 6 mois à un an ; dans le cas de l'apprentissage, il n'excède pas 50%. La période passée en entreprise est un temps de travail. À ne pas confondre avec les stages en entreprise inclus dans les formations sous statut scolaire.

Document professeur

	VRAI	FAUX
1. En CFA, je n'ai plus de cours de français ni de maths		X
2. Au lycée professionnel, les cours sont beaucoup plus concrets qu'en CFA		X
3. Pour l'apprentissage, je signe un contrat de travail	X	
4. On obtient les mêmes diplômes au LP et au CFA	X	
5. À la fin de mon apprentissage, je serai embauché(e) par l'entreprise qui me forme		X
6. Au lycée professionnel, il y a des ateliers	X	
7. Au sein de l'entreprise, l'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage qui lui transmet ses connaissances	X	
8. Au lycée professionnel, on suit des enseignements technologiques et professionnels	X	
9. Je peux obtenir un diplôme d'ingénieur par la voie de l'apprentissage	X	
10. En LP, des stages sont programmés dès la première année et comptent pour l'obtention du diplôme	X	
11. L'apprenti a droit aux vacances scolaires		X
12. En LP, les matières générales sont plus importantes que les enseignements technologiques et professionnels		X
13. L'apprentissage permet l'accès à un plus grand nombre de métiers que le LP		X
14. Le chef des travaux est chargé des réparations du lycée professionnel		X
15. L'apprenti gagne le SMIC		X
16. L'apprentissage est une formation en alternance	X	
17. Pour obtenir une place en LP, il suffit de s'inscrire en juin		X
18. En apprentissage, on n'a pas besoin de passer les examens		X

LEXIQUE

Période d'essai : durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant).

Médiateur : dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille.

DES ÉTUDES RÉMUNÉRÉES POUR LES APPRENTIS

	- de 18 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC*
2 ^e année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC*
3 ^e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC*

*ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

A titre indicatif, le salaire d'un apprenti âgé de 16 ans est d'environ 300 € en début de formation.

l'apprentissage en école

mécanique et chaudronnerie : un tremplin

Zoom sur la formation d'ingénieurs par apprentissage, spécialité mécanique dans le domaine de la chaudronnerie, option fabrication et qualité des structures chaudronnées. Se prépare à Polytech'Montpellier.

DIPLÔME D'INGÉNIEUR PAR APPRENTISSAGE

Les écoles du Réseau Polytech proposent un accès au diplôme d'ingénieur par apprentissage dans plusieurs spécialités, principalement dans l'informatique, la mécanique, la production, le génie civil, l'électronique... Ces formations préparant aux métiers d'ingénieur évoluent régulièrement en fonction du marché de l'emploi. Entre les bancs de la fac et l'entreprise, les apprentis acquièrent à la fois savoir et expérience, la formation prenant appui sur leur vécu professionnel. La formule séduit les employeurs...

Ces écoles sont toutes des écoles publiques dépendant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et délivrent des diplômes d'ingénieur reconnus par la Commission des Titres de l'Ingénieur (CTI).

Les spécialités de Polytech'Montpellier sont

Énergétique : bâtiment et procédés, énergies renouvelables

Électronique robotique et informatique industrielle (ex MEA)

Informatique et gestion

Mécanique : fabrication et qualité des structures chaudronnées, existe depuis 1992

Matériaux

Mécanique et interactions

Sciences et technologies de l'eau.

FORMATION EN MÉCANIQUE DANS LE DOMAINE DE LA CHAUDRONNERIE

Conditions requises

Se prépare en trois ans après un bac+2. Avoir moins de 26 ans et un bac+2. DUT ou BTS de spécialités chaudronnerie, mécanique ou matériaux, ou un diplôme jugé équivalent, ou avoir suivi et validé un parcours de CPGE* ou PÉIP.

Epreuves d'admission

La sélection des candidats pour les formations d'ingénieur par la voie de l'apprentissage est propre à chaque école. Elle se fait généralement sur dossier puis entretien.

Le dossier de candidature est déposé dans les écoles entre mars et mai.

Les admissibles sont convoqués à un entretien courant juin.

Pour l'apprentissage, l'admission est conditionnée par la signature du contrat d'apprentissage.

On appelle la chaudronnerie le travail de la tôle, la construction de cuves et de réservoirs pour la production de cuves, silos, et autres pièces importantes destinées à un usage agro-alimentaire, pharmaceutique ou pétro-chimique. L'arrivée de nouveaux matériaux ou alliages ou procédés de fabrication modernise chaque jour ce métier. On retrouve le métier de chaudronnier dans quasiment tous les métiers où on utilise l'acier, le fer, le cuivre, l'aluminium, dans des usines aéronautiques, spatiales, navales, de chemin de fer... Secteur mal aimé parce que mal connu, il a su se moderniser pour devenir une chaudronnerie industrielle de haute technicité, utilisant l'informatique et les machines de précision.

Pour Adrien, 24 ans, en 5^e année d'ingénieur, « **la chaudronnerie, c'est passionnant !** On ne s'imaginerait pas le nombre de secteurs qui l'utilisent, du nucléaire au pétrole en passant par la pharmacie, l'automobile, l'informatique. Dans tous les métiers pour lesquels on va rencontrer de l'assemblage de métal, la chaudronnerie a sa carte à jouer. Pour transporter les fluides, pour construire les châssis des ordinateurs : la chaudronnerie, ce n'est plus du tout Panoramix et son chaudron ! »

Pour lui, l'apprentissage coulait de source. « **Après mon DUT, je ne me sentais pas prêt à rentrer dans la vie active.** J'ai donc choisi cette voie là pour avoir la possibilité de continuer mes études et de prendre pied dans l'entreprise.

A l'époque, je faisais de la conception industrielle, la CAO DAO, domaine technique recherché par les entreprises. J'ai fait une licence pro dans ce domaine puis j'ai changé de secteur pour me diriger vers la tuyauterie en faisant une deuxième licence pro. Après quoi, j'ai découvert le domaine de la chaudronnerie et j'ai voulu me spécialiser là dedans. J'ai passé et réussi le concours pour intégrer Polytech'Montpellier. Maintenant je travaille dans le secteur de la pharmacie. »

d'ingénieurs pour l'emploi !

“ La chaudronnerie, ce n'est plus du tout Panoramix et son chaudron ! ”

UN CONTEXTE FAVORABLE ET UN SECTEUR QUI RECRUTE

Après la 2^{de} guerre mondiale, les Trente Glorieuses ont connu des grands changements économiques et sociaux, avec le développement de l'industrie et une expansion démographique importante (le baby boom). Aujourd'hui, cette génération part à la retraite et toutes les entreprises cherchent à transmettre leur savoir pour ne pas perdre leur savoir-faire. « **Elles prennent des apprentis pour les former à leurs techniques et ensuite les embaucher. Dans l'industrie, c'est le secteur qui subit le moins la crise** », précise Adrien.

Les entreprises comme Areva ou EDF anticipent ces vagues de départ et recrutent des apprentis ingénieurs pour remplacer leurs cadres dans 10 ans. « **Prendre un apprenti ingénieur permet à l'entreprise d'assurer sa continuité** », poursuit Fabien Soulié, responsable du département mécanique – FQSC de Polytech'Montpellier. Un jeune est « en doublon » de son tuteur pendant trois ans et peut ainsi reprendre son activité lorsqu'il partira à la retraite.

Les anciens apprentis évoluent rapidement en termes de compétences et de responsabilités.

Au bout de quatre ans, ils sont plus nombreux à occuper des postes qualifiés. Près d'un tiers a des responsabilités d'encadrement (contre 24 % lors du premier poste). « **Depuis 8 ans qu'ils ont quitté l'école, certains anciens élèves de Polytech ont déjà des postes à responsabilités** », se félicite Fabien Soulié.

Parmi les entreprises qui recrutent des apprentis, il y a à la fois des très grands groupes, des petites PME, et même des petits bureaux d'études locaux sur la France entière. On les retrouve vers Fos-sur-Mer, dans le bassin aquitain, en Corse... mais il existe peu d'entreprises en Languedoc-Roussillon. Cela n'est pas du tout un frein pour les étudiants montpelliérains : le rythme 5 semaines en cours et 5 semaines en entreprise en 1^{ère} et 2^e année et 10 semaines et 15 semaines en 3^e année est fait pour que les apprentis ingénieurs ne passent pas leur temps à se déplacer. Certaines entreprises étant loin du domicile des apprentis, ils sont donc obligés d'avoir deux logements.

Les entreprises peuvent alors payer la 2^e résidence et même les frais de transport !

Quelles que soient ses dispositions, tout le monde peut y trouver son compte.



Tests sur la qualité d'un produit dans un laboratoire pharmaceutique (usine 3M de Pithiviers)

© Lucas Schifres / ONISEP

L'APPRENTISSAGE : UN SALAIRE, DES AVANTAGES...

« **L'apprentissage, c'est vraiment le moyen, pour quelqu'un qui se cherche, d'aller se confronter à la vie réelle tout en restant à l'école** ».

Les apprentis sont exonérés d'impôts sur le revenu. Ils sont considérés comme des salariés dès l'âge de 20 ans, ce qui est avantageux pour le calcul de la retraite !

	Entre 18-20 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	41%*	53
2 ^e année	49	61
3 ^e année	65	78

En pourcentage du SMIC

QU'EST-CE QUI FAIT UN BON APPRENTI INGÉNIEUR ?

Pour Adrien, cela réside essentiellement dans « *l'écoute, l'analyse, l'argumentation, l'esprit de synthèse et la force de proposition* ». Un jeune apprenti a la capacité de comprendre ce que l'entreprise demande.

DES DÉBOUCHÉS NOMBREUX

Les jeunes apprentis ingénieurs sont embauchés dans des entreprises de production et de transformation des métaux en feuilles, tubes et profilés pour les industries nucléaire, chimique, pétrochimique, agro-alimentaire, pharmaceutique, organismes de contrôle.

Domaines concernés : le stockage (solide, liquide, gazeux), le transport (matériels ferroviaire, automobile, aérospatial), l'énergie et l'environnement...

DES NOUVEAUX MÉTIERS ÉMERGENT

Dans les énergies renouvelables par exemple, on a besoin de ces jeunes qui vont travailler sur les éoliennes qui sont en métal et dont il faut souder les mâts.

En France comme à l'étranger, on retrouve des anciens élèves de Polytech Montpellier dans des bureaux d'études de calcul ou de maintenance, en Tunisie pour un tuyauteur français, en Chine comme responsable soudage pour tout le groupe PSA... Les salaires d'embauche varient entre 32 et 35 K€ par an bruts. Auxquels peuvent s'ajouter des avantages tels que voiture, mutuelle...

LES FILLES, LA MÉCANIQUE DANS LA CHAUDRONNERIE, ÇA VOUS TENTE ?

« *Sciences et techniques ; mécanique ; industrie ; apprentissage : des mots qui font fuir les filles.* » A Polytech Montpellier, en 4^e année, la promotion ne compte que 2 filles sur 16 » regrette Fabien Soulié. Pourtant, explique Adrien, « *ce ne sont pas des métiers le marteau à la main !* » Les filles ont toutes leurs chances. Dès bac+2, pour les techniciennes ou ingénieures, ce ne sont plus des métiers physiques, ils sont au contraire très ouverts aux filles qui vont faire du contrôle, du calcul, du suivi de projets, avec des fonctions d'encadrement, de conseil ». Et une fille ingénieure réussit aussi bien qu'un garçon.

L'APPRENTISSAGE, ASCENSEUR SOCIAL

Pour les responsables d'établissements, l'alternance représente une source de revenus mais aussi une opportunité de diversifier le recrutement de leurs étudiants et de travailler la visibilité de leurs diplômés auprès des entreprises. Ces formations donnent en effet leur chance à tout le monde : 98% de réussite pour ce cursus complet d'ingénieur. Un taux de placement et des niveaux de salaire d'embauche parmi les plus élevés. ●

* CPGE : classe préparatoire aux grandes écoles www.polytech-admissionbac.org - Peip : Parcours des écoles d'ingénieurs Polytech

Un ingénieur aéronautique dans son bureau

© Brigitte Gilles de la Londe / ONISEP



DES BAC+2 ET +3 PAR APPRENTISSAGE À LA FAC DE SCIENCES DE MONTPELLIER

Le CFA-UM2 propose des formations par apprentissage donnant accès à un diplôme d'État.

- DUT gestion des entreprises et des administrations, option petites et moyennes organisations
- DUT génie électrique et informatique industrielle, option automatismes et systèmes et option électronique et électrotechnique
- DUT gestion des entreprises et des administrations, option finances-comptabilité
- Licence professionnelle génie civil & construction : projeteur CAO/DAO, multimédia dans le bâtiment et les travaux publics
- Licence pro structures métalliques, option assemblages soudés
- Licence pro gestion de la production industrielle, option développeur de projets industriels
- Licence pro génie civil & construction, contrôle et expertise du bâtiment
- Licence pro électricité électronique, métiers de la mesure, de l'instrumentation et du contrôle.

POLYTECH'MONTPELLIER A OUVERT À PERPIGNAN LA PREMIÈRE ÉCOLE D'INGÉNIEURS EN ÉNERGIES RENOUVELABLES

Cette formation en trois ans (de bac+2 à bac+5) délivre le titre d'Ingénieur de l'École Polytechnique universitaire de Montpellier en convention avec l'Université de Perpignan Via Domitia dans la spécialité Énergétique - énergies renouvelables. Deux options sont proposées : maîtrise énergétique des bâtiments et énergétique et génie des procédés.

www.univ-perp.fr

UNE NOUVELLE FORMATION EN MÉCANIQUE ET INTERACTIONS À MONTPELLIER

Ouvert en septembre 2009, ce cursus forme des ingénieurs généralistes de haut niveau, capables d'interagir avec d'autres spécialistes lors de la conception et l'optimisation de nouveaux produits



Portrait d'une ingénieure nucléaire
© Alain Potignon / ONISEP

où les fonctions mécaniques sont couplées à des fonctions relevant d'autres disciplines. Deux options sont offertes : mécatronique et bio conception.

www.polytech.univ-montp2.fr

Polytech'Montpellier, antenne de Nîmes
8 rue Jules Raimu - 30907 Nîmes cedex 2
Tél : 04 66 62 85 42 - Fax : 04 66 62 85 91
www.polytech.iut-nimes.fr

CFAI

Languedoc-Roussillon

Journée portes ouvertes

mercredi 17 mars 2010

Montpellier-Lattes

9^{h00} - 13^{h00} / 14^{h00} - 17^{h00}

L'Apprentissage Industriel

- Chaudronnerie/Structures métalliques
- Productique / Mécanique / Usinage
- Maintenance industrielle
- Electrotechnique
- Informatique
- Electronique



Venez rencontrer les entreprises qui recrutent

Accès par la ligne bus n° 18 - Arrêt MANSE

CFAI Languedoc-Roussillon
 Domaine Desplans - Avenue paysagère
 Maurin - 34970 LATTES

Tél : 04 67 69 75 50 - www.cfai-languedocroussillon.com

Du CAP au BTS

DES FORMATIONS QUI REPONDENT AUX BESOINS DES ENTREPRISES

16 000 m² d'ateliers et de laboratoires – *Internat – Restauration*



POLE REGIONAL DE FORMATION AUX METIERS DE L'AUTOMOBILE

CAP Maintenance des véhicules automobiles :
option véhicules particuliers, option motocycles
CAP Maintenance des matériels : option matériels de parcs
et jardins, option tracteur et matériel agricoles
CAP Réparation des carrosseries
CAP Peinture en carrosserie
BAC PRO Réparation des carrosseries
BAC PRO Maintenance de véhicules automobiles
option véhicules particuliers
BTS Après-Vente Automobile

METIERS DES SERVICES

CAP Coiffure
CAP Employé vente spécialisée
BP Coiffure styliste visagiste
BP Coiffure coloriste permanentiste



METIERS DE L'ALIMENTATION

CAP Charcutier-traiteur
CAP Boucher
CAP Boulanger
CAP Cuisine
CAP Pâtissier
BP Boulanger



Etes-vous prêts à bouger

La mobilité professionnelle et géographique :



La mobilité résidentielle est l'une des clefs d'adaptation du marché du travail, que ce soit pour chercher un emploi ou se former. Plus les actifs sont mobiles sur le marché du travail, plus ils ont d'opportunités pour trouver un emploi. C'est pourquoi l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) a souhaité recueillir l'opinion des français sur la mobilité géographique et professionnelle.

Bouger ? La situation est évidemment très contrastée en fonction des conditions du changement évoqué : tout seul, en famille, les hommes suivant leurs épouses, les femmes suivant leurs maris, dans la région ou le département voisin, à l'étranger ? Autant de situations qui ont été évoquées auprès des personnes interrogées et qui permettent de comprendre leur opinion.

C'est en Languedoc-Roussillon que les actifs sont le moins motivés pour aller travailler dans une autre région (33 % « seulement » contre 50 % en moyenne nationale et 61 % pour les Franciliens). Ce chiffre tombe même à 25 % seulement pour les demandeurs d'emploi de notre région, quand il s'agirait d'aller vivre à l'étranger, pour des raisons professionnelles. Parmi les freins à la mobilité, 81 % des personnes citent l'attachement à leur famille et à leurs amis. Un chiffre qui monte à 92 % chez les jeunes de 18 à 24 ans, et 88 % chez les demandeurs d'emploi. En grande partie aussi parce que ce cercle familial ou d'amis apporte une sécurité, notamment par rapport à la difficulté croissante de trouver un logement. Il est intéressant de noter que face à certaines idées reçues, le taux de mobilité d'un cadre de la fonction publique est de 7 % par an, contre 1 % « seulement » pour employés ou ouvriers. 4 Français sur 10 ont changé de résidence durant les dix dernières années, la moitié des déménagements ayant une raison professionnelle.

Plus la qualité de vie dont on bénéficie est grande, moins on a envie de bouger et inversement. La qualification est aussi un facteur important : si l'on excepte les travailleurs de la terre et les autres entrepreneurs, c'est parmi les personnes les plus qualifiées que la mobilité est la plus forte (60 % chez les cadres) celle-ci tombant à 28 % pour les non-diplômés.

Enfin, la vie de couple est le dernier élément important. Ce qui est nouveau, c'est que désormais de plus en plus d'hommes sont prêts à suivre leur compagne si celle-ci bénéficie d'une opportunité professionnelle.

MOBILITÉ SANS FRONTIÈRES ?

Si elles n'existent plus dans l'espace Schengen, les frontières semblent se perpétuer dans les mentalités lorsqu'il s'agit de déménager pour changer de pays. Les Français actifs interrogés par l'AFPA étaient 46% à se déclarer prêts à déménager dans une autre région pour changer d'emploi, dans le cadre d'une promotion au sein de leur entreprise ou du développement de leur activité, et cette proportion descend à 29% quand il s'agit de déménager à l'étranger.

La répartition géographique des opinions est intéressante à plus d'un titre. Une grande moitié ouest semble rétive à l'idée de changer de pays pour des raisons professionnelles.

La situation est plus contrastée dans le reste du pays. Le quart sud-est est le plus motivé (avec l'Île-de-France), la région Rhône-Alpes venant en tête avec 42%. A l'inverse le quart nord-est est globalement moins motivé (Nord-Pas-de-Calais 18%), à l'exception de l'Alsace (31%). Ces régions, habituées aux interpénétrations avec les pays voisins vivent donc l'idée d'un déménagement différemment. On peut imaginer qu'un habitant de Lille peut envisager de travailler outre-quiévrain.

Pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi, on remarque en revanche une véritable évolution des mentalités. Une nouvelle fois, les Bretons sont les plus motivés, puisqu'ils sont 48% à se déclarer prêts à déménager à l'étranger pour trouver un emploi. A l'opposé, les Méditerranéens en demande d'emploi sont parmi les moins motivés.

QUALIFIÉS POUR BOUGER ?

Plus on est qualifié et en haut de la hiérarchie de l'entreprise, plus on a de motivation pour continuer à évoluer, y compris hors des limites du département, de la région ou du pays.

Ainsi, chez les actifs, 60% des cadres et professions libérales se disent prêts à changer de région, 56% chez les répondants ayant suivi des études supérieures quand ils ne

pour un emploi ?

des clés d'adaptation

Programmes d'échanges
apprentis européens :
des réseaux qui facilitent
la mobilité des apprentis
(compagnons...) voir page 5.
La mobilité met en bonne
position pour l'employabilité !

sont que 28% chez les non diplômés ! Cette caractéristique liée à la position et au niveau d'étude se retrouve lorsque la question du changement de pays est posée.

LES MOTIVATIONS PROFONDES DE LA MOBILITÉ

Quelles sont les principales motivations qui poussent les personnes qui se disent prêtes à déménager à changer de domicile, pour rejoindre une autre région ou un autre pays ?

Certes la dimension financière liée au nouveau travail (rémunération, niveau de vie) est citée en tête, mais à exacte égalité avec la qualité de vie, et la proximité avec des membres de la famille et les amis est tout de même citée par 40% des répondants.

Notons par ailleurs que les demandeurs d'emploi, moins attachés aux perspectives d'évolution de carrière, sont tout autant vigilants sur les conditions liées à la qualité de vie.

LES PROCHES : UN FREIN À L'ÉLOIGNEMENT

L'AFPA a ainsi voulu connaître les freins à la mobilité auprès des 47% des actifs qui déclarent ne pas être prêts à déménager (y compris les demandeurs d'emplois).

Ce qui retient le plus les Français, ce n'est pas le refus de quelque chose, ailleurs, mais l'attachement à ce qu'ils ont déjà, de plus proche, autrement dit la famille et les amis. Cette sphère des proches est citée au total à 81% par cette partie de la population interrogée. Cet attachement pour les proches est particulièrement vrai pour les 18-24 ans (92%) et les demandeurs d'emploi (88%), qui par ailleurs, sont les plus attachés à leur commune et à leur département.

Par ailleurs, ce besoin de « sécurité » pour l'univers direct est perceptible au travers du logement (43% de citations) et de la commune actuelle (42%).

Pour un grand nombre de ces personnes, aucun autre argument ne peut venir modifier leur opinion puisque, quoi qu'il arrive « leur situation professionnelle actuelle leur convient » (68%). Ces personnes, en apparence satisfaites de leur situation professionnelle actuelle se recrutent en priorité parmi les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (84%)... Et tout particulièrement les agriculteurs : 92% de citations au total. La qualité de vie ressentie par les habitants du grand Ouest de la France les

retient suffisamment pour constituer un frein à la mobilité (plus de 70% contre 54% en moyenne).

JAMAIS SANS MON CONJOINT : LES HOMMES S'Y METTENT

L'un des **principaux freins à la mobilité**, en dehors de ceux étudiés précédemment est devenu **l'emploi du conjoint**. On compte désormais en France deux tiers de couples « bi-actifs » et le taux d'activité des femmes entre 25 et 55 ans est d'environ 80%. Ainsi réfléchir sur la mobilité demande de prendre en compte cette perspective sociale. Bouger pour des raisons professionnelles est une chose, bouger pour des raisons professionnelles du conjoint en est une autre.

L'AFPA a voulu savoir si les Français étaient prêts à déménager si la personne qui partage leur vie avait une opportunité professionnelle qui impose un déménagement. Pour 24%, oui quoi qu'il arrive, et pas seulement chez ceux qui n'occupent pas d'emploi actuellement puisque même parmi les cadres on trouve 30% d'inconditionnels.

Si l'on ajoute les personnes qui se disent prêtes à déménager, mais sous certaines conditions (36%), nous arrivons à une grande majorité (60%) de français mobiles par attachement au couple (avant leur propre situation). Mais l'information qui frappera les esprits concerne l'évolution des mentalités. Sur l'ensemble des Français, l'écart hommes/femmes devient très serré, prouvant que l'époque où seul le mari décidait quand la femme suivait est révolue.

La progression de la bi-activité, l'emploi des femmes... et l'évolution de la société sont passés par là, et, désormais, 57% des hommes seraient prêts à déménager si la personne qui partage leur vie avait une opportunité professionnelle qui impose un déménagement... Les chiffres se rapprochent. A quand l'inversion ?

L'étude a été réalisée par l'Institut OpinionWay, auprès d'un échantillon de 4274 individus, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

Source : www.afpa.fr. L'AFPA se préoccupe également de l'emploi des jeunes. Jusqu'au 31 mars, elle lance une campagne d'information sur la formation professionnelle destinée aux 18-30 ans. A cette occasion, elle crée un site web événementiel : La Méthode Anti-Galère certifiée by... Philippe Lucas.

www.methodeantigalere.fr/ ●



aux métiers
commerciaux
et financiers

Pour votre avenir, choisissez les métiers du commerce et de la finance



Nous vous ouvrons les portes
de l'entreprise et trouvons pour vous
un poste correspondant à votre formation.



Les enseignements se déroulent aux
IUT de Béziers et de Montpellier ou à l'IAE
de Montpellier

4 formations universitaires en alternance



• **DUT Techniques de Commercialisation**



• **Licences** professionnelles banque assurances :
marché des particuliers / marché des professionnels



• **Master 2** administration des entreprises
banque assurances



• **Master 2** Finance, Gestion Patrimoniale



CFA Languedoc-Roussillon

99 avenue d'Occitanie - 34296 Montpellier Cedex 5 - Tél : 04 67 52 79 71 - Fax : 04 67 52 79 72 - cfa-languedoc-roussillon@difcam.com

www.difcam.com



Vous avez plus de 18 ans

et souhaitez rentrer progressivement dans la vie active.
Vous êtes mobile sur les régions PACA et
Languedoc Roussillon.

Vous êtes attiré (e) par les métiers porteurs
du secteur de la banque et des services marchands ?

FORMAPOSTE, CFA DES MÉTIERS DE LA POSTE EN MÉDITERRANÉE VOUS PROPOSE :

- La préparation d'un diplôme national,
- L'apprentissage d'un métier avec une grande entreprise en pleine modernisation : La Poste,
- Une formation en alternance rémunérée avec un accompagnement individualisé de qualité

LES MÉTIERS LES FORMATIONS

• CONSEILLER FINANCIER

BTS Banque en 2 ans

Ouvert aux titulaires d'un Bac/Bac +1

• GUICHETIER

Bac Pro services en 2 ans

Ouvert aux titulaires d'un CAP/BEP

• CHEF D'EQUIPE COURRIER

Titre Professionnel niveau III « Management des activités de production »

Ouvert aux titulaires d'un Bac/Bac +2

• MANAGER OPÉRATIONNEL / MANAGER COMMERCIAL

Master « Droit/Economie/Gestion »

Ouvert aux titulaires d'un Bac +3/Bac +5

• FACTEUR

CAP Tri-Acheminement-Distribution

Ouvert aux titulaires d'un Brevet des collèges, BEP ou CAP et BAC

• CHARGÉ DE COMPTES (TECHNICO-COMMERCIAL COURRIER)

Licence Professionnelle "Action Commerciale Interentreprise"

Ouvert aux titulaires d'un Bac +2/Bac +4

Pour plus d'informations sur les formations et déposer votre dossier d'inscription en ligne visitez le site

www.formaposte.com

L'ALTERNANCE ET SES STAGES

pilliers de la formation professionnelle des jeunes

En CAP, BEP, en bac pro ou encore en BTS, tout au long de l'année, les élèves acquièrent une première expérience du métier grâce aux stages professionnels. Le stage permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'élève une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

En CAP, bac pro, ou encore BTS, l'élève suit des périodes de formation en milieu professionnel.

- de 5 à 8 semaines pour le BEP*,
- de 12 à 16 semaines pour le CAP,
- jusqu'à 26 semaines pour le baccalauréat professionnel, selon les secteurs. Article D. 337-64

La formation conduisant au baccalauréat professionnel se déroule en milieu professionnel pendant une durée fixée entre douze et vingt-six semaines.

On appelle ces " périodes de formation en entreprise " (PFE) pour les BEP ou " périodes de formation en milieu professionnel " (PFMP) pour les CAP ou les baccalauréats professionnels. L'exigence, accrue par le cursus raccourci, de qualité des PFMP implique une mobilisation des entreprises et un travail plus précis des professeurs, d'organisation des complémentarités entre le lycée et l'entreprise et, en conséquence, une plus grande individualisation de la formation.

L'efficacité de l'alternance exige aussi de la part des enseignants des démarches didactiques qui renforcent les acquis en entreprise de telle sorte que ces brèves expériences se traduisent au mieux en compétences acquises.

* 4 spécialités de BEP sont provisoirement maintenues :

carrières sanitaires et sociales ; conduite et services dans le transport routier ; métiers de la restauration et de l'hôtellerie ; optique lunetterie. Leur maintien provisoire

est lié à la création ou la rénovation de spécialités de bac pro dans le secteur correspondant

LE STAGE EN ENTREPRISE : LES ENGAGEMENTS

L'élève vis-à-vis de l'entreprise

L'élève s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus ; ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

L'entreprise vis-à-vis de l'élève

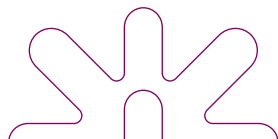
L'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'élève et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
- guider et conseiller l'élève ;
- l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'élève.

QUI FAIT QUOI DANS LE DISPOSITIF RÉGIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE ?

L'État, les Régions, et les entreprises sont les principaux acteurs de la formation professionnelle continue.

Les compétences de l'Etat et des régions, acteurs



Pour en savoir plus sur les textes relatifs à la rénovation de la voie professionnelle, un guide vous aide à vous repérer parmi tous ces textes et en donne les clés. Il rassemble la liste des textes de référence, la version consolidée des articles modifiés du Code de l'éducation et le détail de 5 arrêtés d'application. http://media.education.gouv.fr/file/Diplomes_professionnels/47/7/textes_renov_voie_pro_121477.pdf



Un élève en BTS agroéquipement
© Didier Gauduchau / ONISEP

publics, sont fixées par la loi, et notamment les lois de décentralisation.

Les Régions ont une compétence générale en matière de formation professionnelle continue, compétence réaffirmée par la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales du 13 août 2004. Il revient aux Conseils régionaux de définir et mettre en œuvre une politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

L'Etat intervient en direction des publics les plus en difficulté, des branches professionnelles et des entreprises. Il assure le contenu pédagogique des CFA.

En concertation avec l'Etat et les partenaires sociaux, les Conseils régionaux coordonnent et structurent l'ensemble de l'offre de formation : filières de formation professionnelle, initiale et continue, proposées aux jeunes de 16 à 25 ans, actions de formation professionnelle à destination des adultes, grâce au plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes et des adultes.

Source : www.centre-info.fr

LE BAC PRO TROIS ANS : ÉLEVER LE NIVEAU DE QUALIFICATION DES JEUNES

Le baccalauréat professionnel est passé à trois ans comprenant une seconde, une première et une terminale professionnelle.

À l'entrée en seconde professionnelle, l'élève choisit une spécialité de baccalauréat professionnel, par exemple « commerce ».

Il n'y a pas de palier d'orientation à l'issue de la classe de

seconde. Le parcours en 3 ans offre ainsi la possibilité de suivre un cursus continu jusqu'au bac dans le même établissement, sous réserve de modification du choix de spécialité en cours de cycle.

La rénovation de la voie professionnelle vise l'élévation du niveau de qualification des jeunes, leur insertion professionnelle, leur poursuite d'études dans l'enseignement supérieur et la réduction du nombre de sortants sans diplôme. Pour des parcours plus souples, les passerelles sont facilitées :

- entre la voie professionnelle et la voie générale et technologique, dans les 2 sens ;
- entre les 2 cycles de la voie professionnelle, CAP et bac pro ;
- entre la formation sous statut scolaire et l'apprentissage.

Quels sont les impacts de cette rénovation sur l'organisation des enseignements ?

Les principales évolutions sont les suivantes :

Deux grilles simplifiées fixent les horaires « élève » réglementaires pour le cycle total de 3 ans.

Quelle que soit la spécialité, à un même programme d'enseignement général correspond un même horaire élève.

- Un dispositif d'accompagnement personnalisé (cycle de 210 h, soit 2,5 h par semaine, en moyenne) permettra de prendre en compte les besoins des élèves.
- Un bloc horaire de 152 h est dédié aux enseignements généraux qui contribuent à la professionnalisation des élèves.
- Les spécialités du secteur des services bénéficient d'un enseignement de LV2 obligatoire.
- La durée de la formation en milieu professionnel est fixée à 22 semaines.
- Pour mettre en œuvre des activités en groupes à effectif réduit, le calcul de la dotation horaire prend en compte l'effectif de l'établissement.

La durée obligatoire de formation en lycée est supérieure à 2600 h (entre 2606 h et 2690 h). S'y ajoute l'accompagnement personnalisé et les 22 semaines de formation en entreprise.

Les nouveaux horaires prennent effet à compter de la rentrée 2009 pour tous les effectifs entrant dans chacune des années du cycle conduisant au baccalauréat professionnel. ●

L'apprentissage, pour les jeunes

En Languedoc-Roussillon, le centre de formation d'apprentis spécialisé favorise l'accès à l'apprentissage des jeunes en situation de handicap ou en difficultés d'adaptation sociale. Il leur propose un accueil personnalisé, des informations et une orientation en amont de leur entrée en apprentissage puis un soutien tout au long de leur formation. Objectif : préparer un CAP ou un brevet professionnel en alternance.

Implanté dans 8 CFA dits d'accueil, le CFAS est une structure hors murs, qui peut accueillir et accompagner vers l'emploi ces jeunes en situation de handicap. Déficients intellectuels, sensoriels, dyslexiques, ou jeunes présentant des troubles du comportement provenant parfois de milieux sociaux fortement « carencés »... le public accueilli au CFAS est hétérogène. Mais « **tous les moyens sont mis en œuvre pour les accompagner vers une insertion professionnelle en milieu ordinaire** », insiste Mme Chamayou, formatrice au CFAS.

Ces jeunes apprentis n'ont pas les pré-requis nécessaires pour intégrer directement une formation en CFA ordinaire, mais pour autant ce sont des entreprises ordinaires qui les embauchent en apprentissage. Les employeurs sont en majorité des artisans et des PME.

Au terme de la première année, ils peuvent présenter le Certificat de formation générale (96% de réussite).

En fin de formation (le plus souvent au bout de trois ans), ils se présentent aux épreuves du certificat d'aptitude professionnelle, en bénéficiant éventuellement des aménagements à l'examen prévus par la loi.

CONNAISSANCES DE BASE, SAVOIR-ÊTRE ET SAVOIR-FAIRE

Une collaboration active avec les établissements spécialisés permet d'assurer un suivi médico-social (environ 50% des



Cours de cuisine
© Emmanuelle Dal'Secco / ONISEP

effectifs) pendant le déroulement de l'apprentissage.

Pour les autres apprentis, un accompagnement social est proposé par le CFAS afin de consolider les acquis sociaux facilitant l'adaptation et l'accès à l'autonomie. Le suivi en entreprise est beaucoup plus prégnant qu'en CFA ordinaire afin de réduire les causes de rupture par la médiation des difficultés rencontrées tant par l'employeur que par l'apprenti.

La 1^{ère} année, essentielle, est dite de remise à niveau, remobilisation et mise en confiance. 420 heures pour la re-motivation « On travaille sur les acquisitions scolaires de base ainsi que sur les savoir-faire des jeunes en lien avec leur projet professionnel », explique Lionel Jerez, directeur du CFAS. « **C'est essentiel, surtout pour les jeunes qui ont des difficultés d'accès aux apprentissages théoriques. Les jeunes travaillent également les savoir-être, afin qu'ils soient en capacité de pouvoir s'insérer dans le monde du travail et dans la société en respectant**

c'est aussi handicapé(e)s

260 apprentis handicapés
en 2009-2010
en Languedoc-Roussillon

les codes sociaux. » La santé, l'hygiène, la sexualité et les conduites addictives sont abordées dans le cadre de cette première année tout autant que les démarches administratives et la sécurité routière. Une approche très pratique de la formation qui mobilise davantage l'intérêt de l'apprenti et facilite de nouvelles acquisitions.

« Ca sert à me remettre à niveau. Sortie de 3^e, c'était compliqué pour moi. Mais je veux être coiffeuse, alors je m'accroche » témoigne Aurore, 18 ans, en 1^{ère} année CFAS.

Le choix de l'orientation professionnelle, essentiel pour la pérennité du projet, n'est pas le fruit du hasard ; un travail étroit avec les MLI et les CIO est effectué pour que le jeune ait une meilleure connaissance du monde de l'entreprise et des réalités du métier choisi. Ainsi des stages préparatoires au contrat d'apprentissage peuvent être mis en place pour que le jeune arrive au CFAS avec un projet professionnel construit et une réelle motivation.

Les 2^e et 3^e années, le jeune devient apprenti « lambda » : trois semaines en entreprise, une semaine en CFA. **« Les jeunes conservent néanmoins un soutien à la scolarité pendant ces 2 années, deux jours par mois intercalés avec les formations au CFA. Ainsi, Le formateur du CFAS peut reprendre avec l'apprenti les matières dans lesquelles il a pu être en difficulté afin de contenir les risques d'échecs et la perte de confiance qui en résultent »** précise Lionel Jerez.

« L'AUTRE EST TOUJOURS CAPABLE DU MEILLEUR »

Le jeune et sa famille bénéficient d'un accompagnement social. Julie Martin, accompagnatrice d'insertion sociale, les aide à « devenir autonomes, à se cultiver, à s'ouvrir aux autres »... sans jamais se démotiver, car soutient-elle : **« l'autre est toujours capable du meilleur ».**

On ne leur apprend pas à connaître leurs tables de multiplication, mais on va leur apprendre à se servir d'une calculatrice et à comprendre le sens des opérations. **« Il faut toujours être au plus près de chacun pour le faire avancer, même si tous n'avancent pas au même rythme**

et au même niveau », insiste Mme Chamayou.

En entreprise, un chargé de mission sécurise l'emploi, téléphone aux entreprises, se déplace sur le terrain, et accompagne le projet autant de fois qu'il est nécessaire.

Le CFAS, une alternative d'insertion professionnelle pour les jeunes en situation de handicap

Sur un projet associatif, les Associations du champ médico-social des 5 départements du Languedoc-Roussillon (APAJH, APF, URAPEI, URPEP) ont mis en place, dès 1997, le Centre de Formation d'Apprentis Spécialisés (CFAS-LR) pour mettre leurs moyens et leur savoir-faire au service des jeunes qu'un handicap mental, moteur ou social prive injustement de l'espoir de s'insérer dans le monde du travail ordinaire et dans notre société d'aujourd'hui. Au nom de la cohésion et de la justice sociale, elles ont voulu privilégier le seul intérêt de ces jeunes, de façon accessible et concrète.

Ainsi, le CFAS est-il parvenu à se doter d'un moyen efficace et innovant, capable de répondre aux nouveaux besoins, afin que le jeune puisse entreprendre la construction de son projet individuel, plus spécifique et structurant. En 1997, date de sa création, le challenge était alors ambitieux et novateur, puisque le principe de l'égalité des chances n'était pas acquis. Aujourd'hui, le CFAS participe de manière active à l'insertion sociale et professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap et répond à la volonté du législateur exprimée dans la loi du 11 février 2005. Depuis, la demande a évolué : en CFAS, 50% des jeunes viennent d'instituts et 50% viennent d'UPI, de SEGPA, voire de collège ordinaire.

En Languedoc-Roussillon, le siège administratif du CFAS se situe à Carcassonne ; le siège associatif à Béziers. Sa gestion est confiée à un groupement d'associations réunies au sein de l'Association Gestionnaire du CFAS présidé par André Melliet.
CFAS-LR 780, rue A. Durand
ZA SALVAZA - 11000 Carcassonne
Tél. : 04 68 79 27 42 - Fax : 04 68 79 27 43
www.cfas-languedocroussillon.fr

**Qui sont ces jeunes ?**

40 % de jeunes relèvent de déficiences intellectuelles

33 % ont des troubles d'adaptation sociale et comportementale

15 % ont des troubles du langage et sensoriels

12 % ont des pathologies ou troubles psychiatriques.

EN 2008-2009 : 68% DE RÉUSSITE EN CAP ET BP

47 apprentis présentés dont 25% de filles qui s'orientent pour l'essentiel dans l'agriculture (soins aux animaux, palefrenier, toiletteur canin, services aux personnes), la restauration et la maintenance et hygiène des locaux.

46% des jeunes sont en situation d'emploi durable (6 mois après la sortie),

28% continuent leurs études en apprentissage (en mention complémentaire, BP ou redoublement)

74% des jeunes sont dans une continuité d'emploi en sortant du CFAS. « *Un sacré pari pour ces jeunes qui présentaient pour certains des difficultés importantes d'adaptation à l'emploi !* » se félicite Lionel Jerez.

« Ces jeunes travailleurs sont généralement appréciés par les employeurs pour leur motivation, leur respect et leur volonté ».

« *L'effet crise a été atténué par l'augmentation des aides accordées par l'Agefiph aux entreprises* », précise Lionel Jerez.

Taux de rupture des contrats :

18% de taux de rupture des contrats d'apprentissage, à l'initiative des apprentis pour l'essentiel. Ces ruptures ont la plupart du temps comme origine des problèmes d'inadaptation sociale et/ou comportementale.

Diplômes les plus préparés :

Bâtiment, hôtellerie-restauration, formations agricoles et services à la personne, alimentation, mécanique, vente.

De plus en plus de jeunes entrent en apprentissage dans la fonction publique, soutenus par le FIPHP et par le biais du PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État). Pour en savoir plus sur le PACTE : www.fonction-publique.gouv.fr ●



Apprentissage de la couture

© Emmanuelle Dal'Secco / ONISEP

Glossaire

APAJH : Association Pour Adultes et jeunes Handicapés

APF : Association des Paralysés de France

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CFAS : Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé

FSE : Fonds Social Européen

SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

UPI : Unité Pédagogique d'Intégration

URAPEI : Union Régionale des Amis et Parents de personnes handicapées mentales

URPEP : Union Régionale des Pupilles de l'Enseignement Public

Financeurs : dispositif conventionné avec

- la Région et le FSE pour la partie formation
- l'Agefiph pour toute la partie insertion professionnelle et suivi en entreprise
- la Région et les Conseils généraux pour l'accompagnement social
- la taxe d'apprentissage.

Commander à l'Onisep, c'est facile !

Par Internet : onisep.fr/lalibrairie

Règlement par chèque ou carte bancaire.

Par courrier : Onisep VPC

12 mail Barthélemy-Thimonnier, Lognes

77437 Marne-la-Vallée Cedex 2

*Sur papier libre, accompagné de votre règlement par chèque
à l'ordre de l'agent comptable de l'Onisep.*

Où acheter les publications Onisep ?

Librairies Sauramps à Montpellier

Triangle : 04 67 06 78 78 - Odysseum : 04 99 54 99 99

et chez tous les bons libraires (liste disponible sur onisep.fr/lalibrairie).

**Retrouvez toutes les productions Onisep
à la librairie de l'éducation CRDP Onisep**

04 67 60 04 64, 1 allée de la Citadelle
à Montpellier, à droite du lycée Joffre.

**Et dans le réseau CDDP Centres Départementaux
de Documentation Pédagogique**

à Alès, Béziers, Carcassonne, Mende, Montpellier,
Narbonne, Nîmes et Perpignan.

Demandez notre catalogue

Par courrier ou par téléphone :

01 64 80 35 00



« 2030 : toutes les activités
sont ouvertes aux garçons
comme aux filles.
Imaginez votre métier
dans 20 ans. »

L'avenir s' imagine !

jeu-concours en ligne
www.lavenirsimagine.com
du 11 janvier au 31 mai 2010

Et gagnez
chaque mois des lots !

iPod Touch 32 Go,
Nintendo DSi,
appareils photos numériques,
chèques cinéma



RÉUSSIR
autrement

CHANGE DE RYTHME, CHOISIR L'ALTERNANCE *Les Métiers Passionnément*

MFR la Pinède

La passion de l'animal

- BAC PRO Technicien
Conseil Vente en
Animalerie en 3 ans



Établissement à taille humaine
Important réseau de maîtres de stage
en animalerie
Des entreprises nationales nous font
confiance pour la formation de leurs
apprentis (EDF, Gaz de France, AREVA...)
Stage à l'étranger (Espagne)
avec un programme européen.

Le goût pour les relations humaines

Contrat d'Apprentissage

- BAC PRO Service Accueil
Assistance Conseil

Contrat de professionnalisation

- BTS Négociation
Relation Client

**Journée
Portes Ouvertes
20 mars 2010**

En scolaire

- BEPA Services
Accueil - Secrétariat

*Établissement privé, sous contrat avec le ministère de l'agriculture
avec internat (50 places),
de la 3^{ème} au BTS aux Portes de Nîmes – Possibilités de bourses*

RD 6086, Lieu-dit La Granelle 30320 Marguerittes
04 66 75 33 39 – mfr.marguerittes@mfr.asso.fr

www.mfr-marguerittes.com



FORMATION PAR ALTERNANCE de la 4ème au BTS FORET / TRAVAUX PAYSAGERS



4ème , 3ème par ALTERNANCE

16 semaines à la MFR - 24 semaines en entreprise

Travaux paysagers, Forêt, aménagement de l'espace, jardin espaces verts

CAPA TRAVAUX FORESTIERS

14 semaines à la MFR - 26 semaines en entreprise

STAGES: ONF, coopératives, exploitants forestiers, propriétaires forestiers



SECONDE PROFESSIONNELLE NATURE JARDIN PAYSAGE FORET

18 semaines à la MFR - 22 semaines en entreprise

STAGES: Entreprises de travaux forestiers, de travaux paysagers, Collectivités territoriales, Entreprises liées à l'aménagement, Parcs naturels



BAC PROFESSIONNEL GESTION ET CONDUITE DE CHANTIERS FORESTIERS

19 semaines à la MFR - 21 semaines en entreprise

STAGES: Entreprises de travaux forestiers, Exploitants forestiers, ONF, Coopératives

BAC PROFESSIONNEL TRAVAUX PAYSAGERS

19 semaines à la MFR - 21 semaines en entreprise

STAGES: Entreprises de travaux paysagers, jardins espaces verts, Collectivités territoriales, Collectivités territoriales, Entreprises liées à l'aménagement rural, Paysagistes



PASSAGE CACES: Simulateur de conduite, accès au matériel de l'entreprise forestière (porteurs, skidder, abatteuse...).



BTSA GESTION FORESTIERE

20 semaines à la MFR - 20 semaines en entreprise

Organismes publics: ONF, CRPF, DDAF, collectivités territoriales, organismes de recherches...
Secteur privé: coopératives, experts forestiers, groupements et syndicats de propriétaires forestiers.

PORTES OUVERTES : SAMEDI 20 MARS ET 12 JUIN 2010
de 10 heures à 16 heures - restauration possible sur place
DEMONSTRATION SIG ELAGAGE ET MACHINES FORESTIERES

CS - GRIMPEUR ELAGUEUR / Taille et soins aux arbres :

En apprentissage ou en Formation Continue

BPA TRAVAUX FORESTIERS - CONDUITE ENGINS FORESTIERS

Formation adultes Financement dans le cadre du PRQ du C R Languedoc Roussillon ou CIF
Débouchés: Entreprises de Travaux Forestiers, Exploitants, Organismes, Création d'entreprise

SIL / CARTOGRAPHIE GEOMATIQUE SIG GPS : 665 heures (449h MFR, 140 h entreprise, 49 h FOAD): Formation adultes, financement région, CIF...



Une formation de qualité doublée d'une expérience professionnelle tout au long du parcours favorisant une insertion professionnelle réussie

Contactez l'établissement pour recevoir un dossier de précandidature et obtenir un rendez vous



Etablissement privé laïc en contrat avec le ministère de l'agriculture n° L4808

REUSSIR
autrement

MFREO - Ecole Forestière, Route d'Aumont 48130 JAVOLS

Tel : 04 66 42 84 21 Fax : 04 66 42 86 21

Site : www.ecoleforestiere-javols.com / Email : mfr.javols@mfr.asso.fr

