

OSEZ LA VOIE PRO

12 parcours de réussite pour s'en convaincre



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL



OSEZ LA VOIE PRO

12 parcours de réussite pour s'en convaincre

Chef de projet : Louisa Toubal, La Fabrique de l'industrie
Conception et coordination éditoriale : Cahier&Co www.cahierandco.com
Rédaction : Camille Foucard www.camille-foucard.fr
Direction artistique et mise en page : Laëtitia Lafond
Illustrations : Last+Mouk

Crédits photos :

P. 05 : Louis Gallois © ENSTA ParisTech/Institut Villebon-Georges Charpak
P. 09 : Martin Bouygues © Gilles ROLLE/REA
P. 12 : Christophe de Maistre © Philippe Castaño

ISBN : 978-2-35671-207-3
© Presses des Mines – Transvalor, 2015
60 boulevard Saint-Michel – 75272 Paris Cedex 06
presses@mines-paristech.fr
www.pressedesmines.com

© La Fabrique de l'industrie
81 boulevard Saint-Michel – 75005 Paris
info@la-fabrique.fr
www.la-fabrique.fr

SOMMAIRE

04 Avant-propos de Louis Gallois

GRANDS TÉMOINS

08 **L'apprentissage, une chance pour l'entreprise**

Martin Bouygues,
PDG du groupe Bouygues

11 **L'alternance, une seconde nature chez Siemens**

Christophe de Maistre,
Président de Siemens France

14 **PDG autodidacte**

Paul Rivier,
ancien PDG de Tefal et Calor

17 **Se former tout au long de la vie**
Jacques Chéritel, Délégué académique
à la formation professionnelle

20 **Interlude de Last+Mouk**

DOUZE PARCOURS DE RÉUSSITE

24 **Chef d'équipe dans l'industrie chimique**

Nicolas Berenger

27 **Du CFA à la création d'entreprise**
Jean-Paul Carta

31 **Au fil du parcours d'un Compagnon du devoir**

Simon Colas

36 **De l'aéronautique au cyclisme : un champion formé chez Airbus**

Alexandre Geniez

39 **L'apprentissage ou l'excellence du terrain**

Ronan Heuclin

41 **Jusqu'en Allemagne, chez le n°1 de l'électroménager**

Ramazan Kabatas

44 **De mécanicien à directeur du développement durable**

Jacques Khelif

47 **La mécanique comme passion !**

Barbara Lenoir

50 **Un parcours inattendu mais heureux**

Alizée Ribeiro

53 **Une belle évolution de carrière dans l'aéronautique**

Nicolas Royer

56 **Futur manager dans l'agro-alimentaire**

Alexandre Urbain

58 **Faire de sa passion automobile un métier**

Bruno Wambergue

60 **La voie professionnelle : un enseignement en relation avec le monde professionnel et ses métiers**

Virginie Cousin-Douel,
DRONISEP Île-de-France

AVANT-PROPOS

La voie professionnelle ne bénéficie toujours pas, en France, de l'attention qu'elle mérite. Encore stigmatisées, les formations « pro » sont souvent perçues comme des filières de relégation vers lesquelles les jeunes sont orientés par défaut. La différence avec d'autres pays comme la Suisse et l'Allemagne est massive : l'enseignement professionnel y est fortement valorisé, apprécié des jeunes et des employeurs.

Dans mon rapport au Premier ministre de 2012¹, je pointais déjà la désaffection pour cette voie de formation et formulais deux propositions : rapprocher le système éducatif et les entreprises en associant ces dernières à la gouvernance de l'enseignement technique et professionnel ; lancer un programme national en faveur de l'alternance, en se fixant des objectifs ambitieux et en se donnant les moyens de les atteindre.

Avec cet ouvrage, nous souhaitons poser un nouveau regard sur ces filières, loin des clichés et préjugés habituels. Nous présentons les témoignages d'anciens élèves ayant, à partir de leur formation initiale, construit un parcours réussi au sein d'entreprises industrielles.

Ce qui est frappant à la lecture de ces entretiens, c'est que la voie professionnelle est incontestablement une voie de la réussite pour beaucoup d'élèves. Elle permet d'acquérir des savoirs appliqués, des compétences concrètes, de trouver rapidement un emploi et de s'y épanouir. Dès lors que l'entreprise accompagne sur le long terme ces jeunes, la voie professionnelle ouvre des perspectives de carrières enrichissantes et évolutives. Il faut notamment saluer le rôle primordial du tuteur ou de l'encadrant pour créer des vocations, ouvrir des horizons, redonner à ces jeunes de la confiance et des capacités pour rebondir tant dans leur vie professionnelle que personnelle.

1. *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, Rapport au Premier ministre, 5 novembre 2012.

Parents, enseignants, conseillers d'orientation, chefs d'entreprises, nous avons une responsabilité collective pour revaloriser ces formations et permettre aux jeunes de choisir avec sérénité leur orientation. C'est la condition *sine qua non* pour faire de la voie professionnelle une filière d'excellence, génératrice de talents et de compétitivité pour notre pays.

Louis Gallois



L'apprentissage, une chance pour l'entreprise

Martin Bouygues, PDG du groupe Bouygues

L'alternance, une seconde nature chez Siemens

Christophe de Maistre, Président de Siemens France

PDG autodidacte

Paul Rivier, ancien PDG de Tefal et Calor

Se former tout au long de la vie

Jacques Chéritel, Délégué académique à la formation professionnelle

GRANDS TÉMOINS

L'APPRENTISSAGE : UNE CHANCE POUR L'ENTREPRISE

par **MARTIN BOUYGUES**, PDG du groupe Bouygues

L'apprentissage est un mode de formation que le groupe Bouygues a toujours mis en pratique. Je suis profondément convaincu que cette façon de s'initier à un métier a beaucoup de vertus.

Étant enfant, j'ai toujours aimé visiter des chantiers, le week-end, avec mon père. Je me souviens avoir été très intéressé, à treize ans, par les coffrages glissants du siège social de Peugeot en construction, puis par le premier siège de l'entreprise Francis Bouygues, alors boulevard de la Gare (boulevard Vincent Auriol aujourd'hui), dans le XIII^e arrondissement de Paris. **L'été de mes dix-huit ans, j'ai fait un stage ouvrier dans une gravière**, qui m'a beaucoup plu. J'y ai découvert l'univers du travail sur le terrain, appris à conduire une centrale à béton et mené différentes tâches de gestion et de comptabilité. Le courant est tout de suite passé avec les compagnons. C'est ainsi que nous appelons les ouvriers qui travaillent sur nos chantiers. En 1971, après un bac Économie, j'ai passé une année à la faculté de Dauphine mais j'ai dû interrompre mes études pour effectuer mon service militaire. Au moment de retourner à l'université, il y régnait une atmosphère survoltée post-1968, à laquelle je n'arrivais plus à adhérer après avoir vécu l'expérience de l'armée et du chantier. En 1974, **j'ai donc été embauché sur le chantier des halles à Paris**. Au bout d'un moment, on m'a donné des responsabilités. J'ai suivi la gestion de ce grand projet pendant deux ans avant de devenir aide-conducteur de travaux. J'y ai appris l'esprit d'équipe, le sens de la communauté, le souci de la qualité, le respect des délais et l'importance des procédures, autant de valeurs de l'entreprise qui se vivent sur le terrain.

Francis Bouygues, le fondateur du groupe, le disait déjà : *« Il n'y a pas d'entreprise qui puisse exister dans un bureau car c'est sur le chantier que se fait l'acte de construire. C'est là que se forge la responsabilité individuelle et collective. J'ai toujours eu la conviction qu'une entreprise n'est rien sans ses hommes qui chaque jour, au coude à coude, unissent leurs efforts et se dépassent pour réaliser ensemble de grands ouvrages. »*



Aujourd'hui, **le groupe Bouygues accueille environ 3 000 collaborateurs en alternance**, dans des filières aussi variées que les travaux, l'informatique, les ressources humaines, la finance ou la communication. Ces collaborateurs regroupent à la fois les personnes en contrat d'apprentissage et celles en contrat de professionnalisation, deux catégories réparties de manière à peu près équivalente dans le groupe. Les apprentis sont des jeunes de moins de 26 ans, affiliés à un centre de formation d'apprentis (CFA) où ils préparent un diplôme certifiant de l'enseignement supérieur technologique ou professionnel tout en étant employés en CDD en entreprise. Les contrats de professionnalisation (ex-contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation), quant à eux, ont pour but de favoriser l'insertion ou la réinsertion de profils plus divers, même plus âgés ou sans emploi, et peuvent déboucher sur un CDI.

Outre l'intérêt évident de ce système pour les collaborateurs concernés, l'alternance permet au groupe d'identifier les meilleurs talents et de mettre la créativité des jeunes générations au service de l'entreprise. **Chez Colas, la filiale routière de Bouygues, le taux de transformation de l'alternance en embauche est d'environ 75 %.** L'alternance est également un moyen d'encourager l'insertion professionnelle durable de personnes

en situation de handicap. À ce titre, deux entreprises du groupe, TF1 et Bouygues Immobilier, se sont associées à Cap emploi pour lancer conjointement une opération de recrutement de collaborateurs en alternance atteints d'un handicap pour la rentrée 2014. Ils sont déjà cinq chez TF1.

Très tôt, nous avons affirmé notre volonté de contribuer à la formation des jeunes. Il y a eu le Centre de formation technique des jeunes bâtisseurs de Bouygues Bâtiment France, l'École européenne de boulangerie et pâtisserie des Grands Moulins de Paris ou l'Institut de formation professionnelle de Saur dès les années 1970. En 1997, soucieux de former en permanence les compétences de demain et de rendre nos métiers plus attractifs, nous avons poursuivi notre engagement avec la création du CFA Gustave Eiffel, à Chilly-Mazarin, dans l'Essonne, en partenariat avec la Chambre

Objectif : former en alternance des jeunes de moins de 26 ans aux métiers de la construction, de l'énergie et même du tertiaire.

de commerce et d'industrie de Versailles Val d'Oise/Yvelines. Objectif : former en alternance des jeunes de moins de 26 ans aux métiers de la construction, de l'énergie et même du tertiaire. De Bouygues Construction à Colas en passant par Bouygues Telecom,

plusieurs de nos entités dispensent une formation sur le terrain. **Le Centre Gustave Eiffel compte actuellement quelque 300 apprentis, qui préparent une dizaine de diplômes :** depuis les certificats d'aptitude professionnelle (CAP) jusqu'à des diplômes d'ingénieur. Plus de 1 648 apprentis ont été diplômés depuis 1997. 84 % d'entre eux ont ensuite accédé au marché de l'emploi et un tiers a rejoint le groupe Bouygues.

Je pense que l'entreprise, au-delà de son besoin récurrent de recrutement, a le devoir de former les jeunes, en les accompagnant personnellement. Chez Bouygues, le souci de l'accueil des alternants au sein du groupe est marqué notamment par des journées d'échange et des jeux concours qui leur sont consacrés. Ces événements sont conçus pour faire mieux connaître l'entreprise, mais aussi créer une dynamique de groupe et permettre aux étudiants d'élargir leur réseau et constituer une communauté. L'apprentissage est de ce point de vue l'un des meilleurs moyens d'intégrer les jeunes. C'est une chance pour l'entreprise, sachons la saisir. ■

L'ALTERNANCE, UNE SECONDE NATURE CHEZ SIEMENS

Questions à CHRISTOPHE DE MAISTRE, Président de Siemens France

Votre groupe est historiquement engagé dans l'apprentissage. Pourquoi est-ce selon vous un mode de formation à privilégier et comment le déployez-vous concrètement ?

L'intégration des jeunes est effectivement une tradition culturelle chez Siemens, presque une seconde nature, tant le groupe accorde la priorité à la formation initiale et continue de ses salariés. C'est non seulement la garantie pour le groupe de disposer de salariés aptes à accompagner, voire à impulser, l'innovation technologique qui est au cœur de l'histoire du groupe, mais également l'assurance offerte aux salariés de préserver leur employabilité, de développer leurs compétences, voire de bénéficier d'un vecteur d'ascension sociale et professionnelle.

Notre groupe accueille 10 000 alternants outre-Rhin, ce qui le place au premier rang de la formation duale¹. En outre, le groupe a démontré dans des pays aussi divers que l'Espagne, le Royaume-Uni ou les États-Unis que la formation duale n'est pas liée aux modèles allemand ou autrichien, au point que le Président Obama a salué, dans son discours sur l'état de l'Union, l'exemple des pratiques de formation mises en place dans l'usine Siemens de Charlotte.

À côté de ces initiatives locales, Siemens déploie également des programmes fédérateurs, comme Europeans@Berlin, une initiative de formation de jeunes techniciens internationaux lancée en 2012. Recrutés partout en Europe, une soixantaine d'étudiants sont réunis annuellement en promotion, à Berlin. Hébergés dans des appartements gérés par le groupe, ils bénéficient d'une formation complète, théorique et pratique. Des périodes d'application en entreprise sont prévues, tant en Allemagne que dans leur pays d'origine où ils sont destinés à retourner à l'issue des trois ans et demi de

1. Synonyme de « en alternance » entre le centre de formation et l'entreprise.

formation. Cinq jeunes français y sont d'ailleurs formés, que nous avons hâte de voir revenir, forts de la technique et de la culture internationale Siemens.

Plus classiquement, **en France, ce sont plus de 200 nouveaux contrats en alternance qui sont proposés tous les ans**, ce qui nous place d'ores et déjà au-delà de la nouvelle obligation légale de 5 %, en ligne avec la politique du gouvernement.

En France, quels types de postes et niveaux de formation sont concernés par l'alternance ?

Siemens est historiquement implanté en France. En plus de notre siège social basé à Saint-Denis et d'une quarantaine d'agences réparties sur tout le territoire – gage d'une forte proximité client, l'Hexagone abrite 10 centres de recherche et développement et 7 usines, dont plusieurs centres d'excellence qui portent la responsabilité mondiale pour une activité. Une très grande partie de nos métiers sont ainsi représentés. Tant pour anticiper les embauches que pour accompagner nos équipes au quotidien,

nous recrutons des contrats d'apprentissage et de professionnalisation de niveaux bac à bac+5 sur l'ensemble de ces métiers : techniques (production, service, R&D), commerciaux, projet, mais aussi supports.

Quelles sont les actions mises en place dans votre groupe afin d'accompagner l'alternance ?

En tout premier lieu, nous communiquons auprès de nos managers sur l'importance de la qualité des missions confiées aux jeunes. L'alternance est pour nous une possibilité de pré-embauche : la sélection revêt donc une importance toute particulière. Les tuteurs identifiés sont systématiquement formés à leur rôle : l'objectif est bien de favoriser la transmission à un jeune, en relation avec



L'alternance est pour nous une possibilité de pré-embauche: la sélection revêt donc une importance toute particulière.

son centre de formation. Les encadrants sont invités à partager leur expérience à travers un groupe dédié, créé sur notre réseau social interne. Accueillis dans nos équipes, les jeunes disposent de Young@Siemens, un groupe d'échange virtuel qui leur permet d'organiser déjeuners, *afterworks* et manifestations sportives. Notre direction des ressources humaines organise et anime une journée d'intégration ludique pour l'ensemble des jeunes puis, à la fin de leur parcours, une soirée de l'Alternance que j'ai le plaisir de présider. Très informelle, celle-ci nous permet de remercier les jeunes pour leur investissement et leurs tuteurs pour leur engagement. **Nous tentons de maximiser l'embauche des jeunes formés.** Lorsque ça n'est pas possible, nous utilisons les services d'Engagement Jeunes, un ingénieux portail internet créé sous l'égide de l'Afep et du Pacte PME, qui permet aux entreprises de mettre en avant les jeunes formés auprès de leur écosystème.

Quel message souhaitez-vous adresser aux jeunes pour qu'ils s'engagent dans ces filières de formation ?

On estime qu'environ 1 400 titres et diplômes à finalité professionnelle peuvent se préparer en alternance. Grâce à eux, **les jeunes bénéficient d'une formation de qualité et d'un vrai tremplin vers l'emploi.** Au-delà d'un diplôme, ils peuvent profiter de l'expertise et de l'engagement de professionnels, et d'une première expérience probante à indiquer sur leur CV. Cette expérience est une excellente transition vers le monde du travail. Elle leur permet de poser la première pierre de leur réseau professionnel, crucial on le sait pour construire son début de carrière dans le marché de l'emploi tendu que nous connaissons actuellement. Enfin, n'oublions pas que **ce dispositif est un bon moyen pour financer une partie de ses études.** ■

PDG AUTODIDACTE

Fils de paysans, né en 1940, PAUL RIVIER a commencé comme apprenti à l'usine. À 30 ans, il rejoint Tefal dont il devient PDG, 9 ans plus tard !

Vous êtes autodidacte, mais quelle a été votre formation initiale ?

Je suis fils de paysans. À 11 ans, dans le petit village où j'habitais en Isère, alors que je m'ennuyais sur les bancs de l'école, l'instituteur m'avait permis de suivre les cours du certificat d'études. Il n'était pourtant pas question que je passe cet examen, puisque j'étais destiné à arrêter l'école à 12 ans. Ce même instituteur a alors suggéré à mon père de me laisser scolarisé jusqu'à l'âge de quatorze ans au motif qu'à défaut, je deviendrais fainéant et ne saurais rien faire. Je suis donc allé au collège où j'ai obtenu le BEPC. Puis je suis revenu à la terre, mais comme je n'étais pas très doué pour cela, je suis parti à l'usine comme manœuvre, avec le statut d'apprenti : je balayais et je faisais les petits boulots, comme souvent les garçons de 14-15 ans à cette époque. Toutefois, comme je balayais aussi le bureau d'études et que je n'avais pas les yeux dans ma poche, je me suis acheté un manuel pour apprendre le dessin technique. Cela me plaisait et c'est ainsi que j'ai commencé à faire du dessin industriel.

Quel a ensuite été votre parcours ?

Quelques années plus tard, alors que j'étais installé à Lyon, je suis entré dans l'entreprise de laminage de cuivre Gindre-Duchavany en tant qu'ouvrier-mécanicien. La société disposait de son propre centre d'apprentissage, intégré, pour les jeunes. J'y ai passé un CAP d'ajusteur, puis un CAP de dessinateur, en candidat libre. Enfin, à 24 ans, je me suis inscrit au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) où j'ai suivi des cours du soir pendant plusieurs années.

C'est en 1969 que je suis tombé sur l'annonce de Tefal, qui cherchait un responsable de bureau d'études. J'ai ainsi intégré l'usine Tefal de Rumilly en Haute-Savoie. C'étaient les débuts de l'entreprise qui comptait alors quelque 200 salariés seulement. À 31 ans, je suis donc devenu le directeur technique au motif qu'il n'y en avait pas et qu'avec mon diplôme j'étais le plus instruit de la maison ! Puis je suis passé directeur

industriel, directeur général et, pour finir, président. **Sans être passé par la « voie royale », j'ai acquis des compétences de manière diagonale et, finalement, à 40 ans, cela ne faisait plus de différence.**

Votre passage par l'apprentissage vous a-t-il procuré une vision du travail particulière qui vous a ensuite servi dans votre vie professionnelle ?

Avoir commencé en tant qu'ouvrier, avec une formation élémentaire, m'a apporté une richesse que je n'aurais jamais eue à l'issue d'un parcours classique. J'avais une liberté et une compréhension que je n'aurais pas pu avoir sans être passé par l'apprentissage. Cela m'a donné de la force et de la mémoire pour la suite. **Alors que je n'étais encore qu'apprenti, j'acceptais mal l'affirmation selon laquelle un ouvrier ou un apprenti est là uniquement pour faire ce qu'on lui dit.** Toute personne, quel que soit son parcours, a de la lumière et il faut éclairer notre champ avec la lumière de tous et les talents de chacun. Fort de cette expérience, j'ai ensuite systématiquement fait appel à l'intelligence collective.



Pour moi, la différence entre une personne hautement qualifiée et une autre avec un niveau de qualification élémentaire est extrêmement réduite. Nous sommes riches de nos différences et de nos complémentarités.

Vous en avez donc tiré un mode de management iconoclaste...

Pour moi, la reconnaissance de la contribution de chacun est primordiale. Je m'adressais à des gens dont je connaissais le métier et le quotidien. Le personnel de Tefal était informé de tout ce qui se passait. Chaque semaine, nous tenions une réunion de production à laquelle participait un membre du comité d'entreprise. Par la suite, quand l'entreprise a grandi, nous

avons considéré qu'il serait bon qu'un salarié de l'atelier y participe également. Nous avons toujours essayé de partager l'élaboration de la décision avec le plus grand nombre de personnes possible. Je n'ai d'ailleurs jamais connu de grève ! Par la suite, j'ai continué à mettre en œuvre ces méthodes chez Calor¹. À mon arrivée, le bureau du chef était implanté sur une estrade au milieu de l'atelier, avec des vitres permettant de voir les ouvriers sans être vu. Je l'ai fait enlever dès mon arrivée ! Là encore, de façon volontairement spectaculaire, j'ai fait « tomber les murs » pour mettre en avant la solidarité.

On a souvent considéré que mes méthodes étaient imprudentes. À l'inverse, je pense qu'un niveau réduit de procédures, une décentralisation de la prise de décision au plus près du terrain et une obligation d'information, de partage et de liberté créent à la fois de la fierté et de l'efficacité productive et qualitative.

Pensez-vous qu'il soit devenu plus difficile d'évoluer professionnellement ?

Certes, les recrutements se font régulièrement par cooptation de milieu, avec des personnes issues souvent des mêmes écoles. Et l'évolution du chômage fait apparaître un excédent de demande par rapport à l'offre d'emploi. Concernant les jeunes

Concernant les jeunes qui ont choisi la voie professionnelle, c'est à l'œuvre qu'ils peuvent se faire repérer et qu'ils vont convaincre de leurs capacités.

qui ont choisi la voie professionnelle, leur CV ne parle pas pour eux : c'est sur le terrain que ça se passe et que les choses se décident. C'est à l'œuvre qu'ils peuvent se faire repérer et qu'ils vont convaincre de leurs capacités. Dans ce contexte, la détermination et la volonté sont clés.

L'une de mes petites-filles, contrairement à sa sœur, ne se plaisait pas vraiment à l'école. Elle a choisi une formation hôtelière, en alternance, et c'est à travers la voie professionnelle, aux fourneaux dans les cuisines, qu'elle se révèle aujourd'hui ! ■

1. Après Tefal, Paul Rivier prendra la direction de Calor (groupe SEB).

SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE

Ancien inspecteur de l'Éducation nationale, JACQUES CHÉRITEL est depuis 2012 Délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue (Dafpic) de l'académie de Créteil. Nommé par le ministre de l'Éducation nationale en tant que conseiller du recteur, il participe à la définition et la mise en œuvre de la politique académique en matière de formation professionnelle.

Selon vous, le regard sur la voie professionnelle et la formation en apprentissage a-t-il changé ?

Même si la formation professionnelle devrait avoir la même dignité que la formation générale, force est de constater qu'il y a encore des progrès à faire. Car on peut aussi bien se réaliser et s'épanouir dans des métiers techniques ou manuels que dans des études longues : l'important étant tout à la fois que chacun trouve sa place pour acquérir une qualification qui permette de vivre dignement de son travail et que les entreprises trouvent les compétences dont elles ont besoin pour se développer. Cela vaut particulièrement dans le secteur industriel. C'est en atteignant ce double objectif que la formation professionnelle gagnera ses lettres de noblesse.

Il nous faut faire évoluer les représentations de l'école sur l'entreprise et réciproquement, car l'école joue un rôle aussi singulier qu'irremplaçable pour apporter sa contribution à la construction des compétences.

Nous assistons aujourd'hui à un rapprochement de l'école et de l'entreprise, dans le cadre d'un partenariat efficace. L'alternance n'est d'ailleurs plus réservée aux seules filières professionnelles, elle se développe également largement dans les formations supérieures. Alors que l'apprentissage était auparavant la voie la moins considérée, et qu'il était inenvisageable de devenir ingénieur par cette voie, ce sont aujourd'hui des parcours valorisés.

Quelles sont aujourd'hui les possibilités d'évolution de carrière à partir de ces voies de formation ?

Le découpage ternaire de la vie « j'étudie puis je travaille puis je me repose » est aujourd'hui caduc. On devra désormais se former tout au long de sa vie. Depuis plusieurs années, la formation continue est en plein essor et les fortes disparités tendent à s'estomper, sans qu'elle constitue encore une alternative crédible à une formation initiale inachevée. La création du Droit individuel à la formation (DIF) remplacé par le Compte personnel formation constitue un pas important vers l'égalité d'accès à la formation tout au long de sa vie et la responsabilisation de chacun dans la conduite de son parcours personnel et professionnel.

Aujourd'hui, le nombre d'emplois moyens dans une carrière a doublé en une génération. L'obsolescence des métiers s'accélère et c'est pourquoi, à l'avenir, il faudra apprendre tout au long d'une carrière qui sera faite de changements, de ruptures,

À l'avenir, il faudra apprendre tout au long d'une carrière qui sera faite de changements, de ruptures et de transitions.

de mobilités et de transitions. Dans une même entreprise se côtoient désormais des gens aux statuts multiples : salariés, stagiaires (de tous âges et tous niveaux), apprentis...

Apprendre sur le lieu de travail est de plus en plus courant. Depuis 2002, la Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active, quels que soient son âge, son statut et son niveau de formation, justifiant d'au moins trois ans d'expérience, de prétendre à la reconnaissance de son expérience.

Dans ce contexte, comment les formations professionnelles s'adaptent-elles ?

Le monde du travail ne cesse d'évoluer et il faut tout le temps « se réinventer ». La « formation tout au long de la vie » permet aux jeunes et aux moins jeunes de faire face à ce monde de plus en plus changeant et exigeant. **Les élèves doivent disposer de connaissances et de compétences pour pouvoir s'adapter et évoluer dans leur vie professionnelle future.** C'est pourquoi aujourd'hui, dans les filières professionnelles, les matières générales continuent d'être enseignées. Les bacs pro requièrent ainsi des connaissances de base et des compétences-clés de plus en plus nombreuses, mais nécessaires pour pouvoir avancer et se renouveler par la suite. Bien entendu, les différentes branches professionnelles n'ont pas la même histoire, ni la même culture

ou stratégie en matière de formation, de recrutement ou d'évolution de carrière. L'industrie, les métiers de bouche ou le bâtiment, par exemple, sont des secteurs depuis longtemps accoutumés à la formation par apprentissage. L'apprentissage offre une dimension pédagogique particulière, plus pratique, qui permet de confronter les réalités en entreprise et les concepts théoriques. C'est également le moyen de se former en percevant un revenu. Il faut cependant rappeler que 25 à 30 % des contrats d'apprentis sont rompus chaque année.

La génération actuelle semble finalement moins encline à subir que ses aînés. Ce point me paraît positif car **pour réussir, il faut être motivé** ! Une des difficultés à résoudre tient dans la trop faible attractivité de formations pourtant insérantes et porteuses de parcours professionnels valorisants mais dont l'image est détériorée ou faussée. À titre d'exemple, la filière de l'hygiène et de l'environnement souffre de ce déficit d'image, au même titre que la chaudronnerie ou l'usinage.

Il faut donc s'atteler à un travail de longue haleine pour changer le cours des choses et donner à la formation professionnelle la considération qu'elle mérite. ■

Les préjugés sur le secteur industriel ont la vie dure...

PAPA, MAMAN, JE VEUX FAIRE DE LA CHAUDRONNERIE!

QUOI ?!



MAIS ENFIN, JEAN-RYAN!
LE SECTEUR INDUSTRIEL EST SINISTRÉ!
TU T'ENFERMES DANS UNE VOIE DE GARAGE!

ET TOI TU T'ENFERMES
DANS TES PRÉJUGÉS!



MAIS QU'EST-CE QU'ON A
RATÉ DANS TON ÉDUCATION ?!
BOUHOUHOU !!!!

JEAN-RYAN EN BEP CHAUDRON-
NERIE C TROP LA LOOSE QUI

LOL, LES ÉTUDES
DE BOLOSS ! MDR!



BEN OUAIS. TOUT LE
MONDE N'EST PAS
INTELLO COMME VOUS

IL PARAÎT QUE LE JEUNE JEAN-RYAN
VA FAIRE CHAUDRONNERIE!

OH MON DIEU ! UN SI BON ÉLÈVE !!

ET ALORS ??!!!



Jugée peu attractive, la voie professionnelle ne manque pourtant pas d'atouts

NOUVEAU PRO
POUR UNE
NOUVELLE
STAR

BONJOUR, QUEL EST
VOTRE PROJET
PROFESSIONNEL ?



JE VAIS VOUS FAIRE
UNE THÈSE SUR LA
LITTÉRATURE
ROUMAINE DU 12ème
SIÈCLE...

AH... EUH...
ON VOUS
RAPPELLERA...





Last + Mark.

Chef d'équipe dans l'industrie chimique

Nicolas Berenger

Du CFA à la création d'entreprise

Jean-Paul Carta

Au fil du parcours d'un Compagnon du devoir

Simon Colas

De l'aéronautique au cyclisme : un champion formé chez Airbus

Alexandre Geniez

L'apprentissage ou l'excellence du terrain

Ronan Heuclin

Jusqu'en Allemagne, chez le n°1 de l'électroménager

Ramazan Kabatas

De mécanicien à directeur du développement durable

Jacques Kheliff

La mécanique comme passion !

Barbara Lenoir

Un parcours inattendu mais heureux

Alizée Ribeiro

Une belle évolution de carrière dans l'aéronautique

Nicolas Royer

Futur manager dans l'agro-alimentaire

Alexandre Urbain

Faire de sa passion automobile un métier

Bruno Wambergue

12 PARCOURS DE RÉUSSITE

CHEF D'ÉQUIPE DANS L'INDUSTRIE CHIMIQUE

NICOLAS BERENGER

- Âge : 36 ans
- Profession : Chef d'équipe, Bluestar Silicones
- Formation : BEP Conducteur d'appareils de l'industrie chimique, Interfora
Bac pro Industries de procédés, en apprentissage
Brevet professionnel TFIC (formation qualifiante)
- Particularités : fonceur et fiable



D'UNE 1^{RE} S AU CAP/BEP

Arrivé en 1^{re} S, Nicolas est un bon élève mais il trouve que les cours manquent de concret : il a envie de pouvoir s'impliquer davantage et souhaite entrer plus rapidement dans la vie active. Il se tourne alors vers le CFA Interfora, à St-Fons dans sa région, qui l'accueille en CAP/BEP Conducteur des appareils de l'industrie chimique (CAIC). Il est un des meilleurs élèves du centre et poursuit donc en Bac pro Industries de procédés en contrat d'apprentissage. Il intègre alors, en tant qu'apprenti, Rhône-Poulenc¹. *« Ce fut la réelle découverte de mon futur métier. D'autant que mes parents étaient commerçants et que je n'avais donc aucune idée du fonctionnement d'une grande entreprise ! L'apprentissage m'a permis de comprendre et de m'intégrer à l'environnement dans lequel j'allais évoluer par la suite, avec les avantages et les inconvénients que cela comporte... »* Car Nicolas travaille déjà en cinq-huit² à cette époque, avec des horaires souvent décalés. Il reconnaît néanmoins avoir eu *« une super équipe de formation »* qui lui a donné envie de s'impliquer.

1. Devenu ensuite Rhodia, puis Solvay.

2. Dans les usines qui produisent en continu comme dans l'industrie chimique, cinq équipes se relaient par roulement de huit heures pour assurer une présence permanente.

UNE FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

Il obtient son bac avec mention TB et termine 2^e de sa promo. Ses professeurs lui suggèrent alors de présenter un BTS, mais Rhodia lui propose parallèlement un poste. Nicolas choisit de rester dans l'entreprise qui l'a formé pendant deux ans. Il devient donc opérateur d'atelier. À peine trois ans plus tard, il est choisi pour être détaché pendant un an au lancement d'une nouvelle installation : *« C'était une reconnaissance, je me suis alors réellement investi dans cette mission. Nous étions cinq mais j'étais le plus motivé et le plus à même de m'occuper de la paperasse afférente... »* À la fin de sa mission, il est également chargé, pendant plusieurs mois, de former ses collègues sur la nouvelle installation qui démarre. Il est ensuite de nouveau choisi pour « doubler » une installation existante. C'est à l'issue de ces missions que son employeur lui propose de suivre une formation qualifiante « Techniciens de fabrication de l'industrie chimique » (TFIC). Pendant un an, il retourne donc une semaine par mois au pôle de formation Interfora. Son diplôme en poche, il est promu référent technique pour les opérateurs de l'atelier. *« J'étais jeune pour être technicien,*

mais je m'entendais bien avec l'encadrement » et rapidement, Nicolas saisit l'opportunité de gagner encore en responsabilités en passant chef de quart.

DES RESPONSABILITÉS D'ENCADREMENT

À 28 ans, il devient donc chef de poste, à l'époque où China National BlueStar Corporation fait l'acquisition de Rhodia Silicones. S'il fait figure d'exception, il souligne que, pour pouvoir évoluer ainsi, les compétences comptent mais le comportement également : *« Nous travaillons avec des produits dangereux. Il faut savoir garder son sang froid et prendre rapidement des décisions. Pour ma part, outre la chimie, j'ai réellement trouvé ma voie quand je suis passé chef d'équipe. C'est dans*



l'encadrement que je m'épanouis. S'assurer que la communication est bonne, réunir les gens, les faire progresser... et avec le sourire!» Et pour un salaire qui, selon lui, n'a rien à envier aux jeunes cadres diplômés. Finalement, Nicolas estime qu'avoir quitté la filière générale a été la meilleure décision de sa vie. «Même si c'était un peu un coup de poker, mes formateurs à l'école, puis les rencontres que j'ai pu faire en entreprise, m'ont particulièrement motivé. Et c'est grâce à eux que je suis ici, à ce poste, aujourd'hui.» ■

*Ma devise : « les compétences comptent,
mais le comportement aussi. »*

DU CFA À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

JEAN-PAUL CARTA, 42 ans, a commencé comme apprenti fraiseur-tourneur, avant de devenir chef d'entreprise.



QUELLE FORMATION INITIALE AVEZ-VOUS SUIVI ?

Dès la 4^e, malgré des notes correctes, je ne voulais plus aller à l'école ! Mon beau-père était fraiseur. Ce métier me faisait rêver, c'était pour moi synonyme d'invention, de débrouillardise, de transformation... J'ai donc choisi d'intégrer le CFA de l'Aforp¹ de Mantes-la-Ville. J'ai suivi une formation en apprentissage et obtenu un CAP fraiseur, puis tourneur avec une mention complémentaire « Commande numérique ». J'étais apprenti au sein de l'unité moyenne mécanique de la division stratégique balistique et spatiale du site des Mureaux de l'Aérospatiale (EADS)², où j'ai notamment participé à la réalisation de différents éléments du lanceur européen Ariane 4 et 5.

QU'AVEZ-VOUS RETENU DE CETTE FORMATION EN APPRENTISSAGE ?

C'est une véritable école de la vie. À 15 ans, j'étais une semaine sur deux en entreprise. Je ne me sentais plus vraiment à l'aise dans le système scolaire, j'étais devenu salarié avec cinq semaines de vacances par an. Mon maître d'apprentissage était un peu rude, mais j'ai gardé de lui la volonté de transmettre, le goût du travail bien fait et la fierté qu'on en retire. L'apprentissage confronte très tôt à la réalité du monde

1. Centre de Formation industriel et technologique (Île-de-France).

2. Aérospatiale est devenue Astrium, puis EADS et a été renommé Airbus Group.

du travail et permet de devenir opérationnel rapidement. Cela donne également accès à une autonomie précoce, je me souviens qu'**il y avait une réelle satisfaction à percevoir un salaire**. L'apprentissage m'a permis d'être bien dans ma tête. D'autant

L'apprentissage donne accès à une autonomie précoce.

que les collègues rencontrés, avec davantage d'expérience, m'ont permis de voir des parcours de vie différents...

QUELLE A ÉTÉ LA SUITE DE VOTRE PARCOURS ?

À 18 ans, mon cursus d'apprenti s'achevait et je ne voulais pas poursuivre en bac pro. J'ai été retenu par le conseil régional d'Île-de-France pour participer à un échange international d'une année. J'ai suivi une formation intensive en allemand, toujours grâce à l'Aforp, pendant 3 mois, et je suis parti en Allemagne. J'y ai travaillé dans les usines Carl Zeiss (industrie optique) de Oberkochen et Aalen, à 100 km à l'est de Stuttgart, en microscopie et optique spatiale. J'ai ensuite accompli mon service militaire qui m'a de nouveau conduit outre-Rhin. Une fois libéré de l'armée, l'entreprise allemande MAPAL m'a proposé un poste dans ses ateliers de production en France, pour travailler sur des outils de précision pour le marché automobile. J'ai commencé en tant que tourneur-fraiseur et, une dizaine d'années plus tard, j'étais responsable de l'unité de production qui comptait près de 20 personnes. Finalement, je suis devenu cadre.

COMMENT S'EST PASSÉE VOTRE ÉVOLUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Je n'avais aucun diplôme de langue, mais sur le terrain je maîtrisais les techniques de production et l'allemand. Alors, lorsque les dirigeants de l'entreprise venaient d'outre-Rhin dans notre atelier, j'étais naturellement leur interlocuteur au pied de la machine. Tout s'est ensuite passé assez simplement, d'autant qu'**en Allemagne la moitié des gens passent par l'apprentissage**... Je parlais également italien, car je suis Corse et j'y ai grandi, et mon père est Sarde. J'avais appris l'anglais à l'école. Ma force était de pouvoir parler quatre langues. Par la suite, ma mission a donc été d'assurer la liaison avec les différentes entités européennes et autres du groupe, ainsi que d'évaluer nos besoins, d'assurer l'acquisition et la maîtrise de nos moyens de production. Cela se faisait souvent sur des sites étrangers, en général dans la langue du pays – en Allemagne, en Angleterre ou en Italie.

ET 12 ANS PLUS TARD, VOUS AVEZ CHANGÉ D'EMPLOYEUR ET DONC DE POSTE...

Quand j'ai quitté MAPAL, l'un de mes fournisseurs m'a recruté. Je suis ainsi devenu ingénieur commercial chez S.O.S (Société Outillage Service), pour qui j'ai notamment parcouru le sud de l'Allemagne. Puis, un de mes clients souhaitait vendre son entreprise. Je lui ai trouvé un repreneur, mais il voulait que ça soit moi qui rachète sa structure! « *Tu es jeune, tu as l'air d'en vouloir, tu connais le métier et tu ne licencieras pas mes gars* » m'a-t-il dit. On s'est battus avec les banques, je me suis associé à mon beau-père, qui est issu du même métier, et je suis, depuis quelques années maintenant, chef d'entreprise.



QUEL REGARD PORTEZ-VOUS AUJOURD'HUI SUR L'APPRENTISSAGE ?

J'ai, à mon tour, été maître d'apprentissage pour des jeunes de CAP à BTS et tous ont été embauchés après leur BTS. Malheureusement, prendre des apprentis dans l'entreprise aujourd'hui est compliqué : la législation s'est durcie, le fait qu'ils ne soient pas majeurs pose des problèmes, notamment pour la manipulation de certaines machines et outils. Pourtant, **les jeunes ont plus de chances d'intégrer le marché du travail suite à un apprentissage**. Enfin, c'est une vraie période d'épanouissement pour eux, et source de satisfaction pour les parents. Cela peut réellement transformer une adolescence difficile. Les parents portent d'ailleurs un nouveau regard sur l'apprentissage, qui suscite un réel intérêt chez eux. En revanche, aux yeux de l'Éducation nationale, et malgré de gros efforts de la base, faire des études « traditionnelles » reste le maître-mot, et l'apprentissage reste pour beaucoup une voie de second choix.

L'apprentissage n'est pas l'école de la deuxième chance, mais la chance de découvrir une nouvelle école...

Cette position restreint le champ des possibilités et d'épanouissement qu'offre l'acquisition d'un métier. L'apprentissage n'est pas l'école de la deuxième chance, mais bel et bien la chance de découvrir une nouvelle école... celle de la vie.

REVENDIQUEZ-VOUS CETTE ÉTAPE DE VOTRE PARCOURS ?

Je vais régulièrement dans les classes témoigner. **J'explique aux élèves qu'il faut apprendre plus que ce qu'on nous enseigne à l'école, et notamment des langues étrangères!** Je leur raconte comment, pour ma part, c'est grâce à cela que j'ai grimpé l'échelle sociale. Un CAP tourneur-fraiseur qui discutait avec des cadres et ingénieurs allemands... ça ouvre très large les perspectives d'un BTS polyglotte! Cela reste un tremplin extraordinaire. Je n'ai jamais cherché de travail de ma vie! ■

AU FIL DU PARCOURS D'UN COMPAGNON DU DEVOIR

SIMON COLAS a passé plus de dix ans chez les Compagnons du devoir dont la devise est « accueillir, transmettre et former ». Apprenti mécanicien, il a fait le tour de France et a obtenu un Master, avant de devenir, à 33 ans, cadre dans la formation industrielle.



DE L'ENNUI DU COLLÈGE À LA DÉCOUVERTE DU COMPAGNONNAGE

Au collège, lassé par les cours dont il ne voyait ni l'intérêt ni l'utilité, Simon n'avait qu'un rêve : devenir mécanicien pour réparer les moteurs, comme son grand-père. Ses parents l'emmènent alors rencontrer les Compagnons du devoir, « la Grande école des hommes de métier en compagnonnage ». À la fin de son année de 3^e, il passe avec succès les évaluations et effectue une semaine de pré-stage dans une entreprise. « *J'ai beaucoup observé, mais je me souviens avoir également pris des mesures et fait de la soudure. Je me suis senti utile ! Et j'ai découvert le monde de l'entreprise et celui des Compagnons.* » Dès la rentrée suivante, l'association ouvrière l'accueille sur son site de formation de la région lilloise pour deux ans.

LA FORMATION EN APPRENTISSAGE

Simon y prépare son BEP MSMA¹ en apprentissage. Il passe deux semaines dans le centre de formation, en alternance avec six semaines dans une entreprise qui fabrique des tapis de sol de voiture, la société FACAM. « *C'était l'immersion quasi totale : je pouvais suivre les chantiers et mon tuteur qui était responsable maintenance*

1. Depuis 2007, le BEP MSMA est devenu le BEP MEI (Maintenance des équipements industriels).

travaillait à mes côté au quotidien. L'enseignement, dispensé chez les Compagnons du devoir par des formateurs eux-mêmes salariés, était naturellement très rattaché au concret et aux situations réelles que nous vivions en entreprise.» À 15 ans, en internat loin de chez lui, **il apprend également chez les Compagnons la vie en collectivité avec une centaine d'autres jeunes de différents métiers.** La formation pour les apprentis se poursuit souvent le soir, après leur journée de travail, et le week-end. Simon confesse que le rythme pouvait être parfois dur, mais il se souvient que le contexte de groupe et le fait de partager ce quotidien avec d'autres rendaient les choses plus faciles. Et, au final, l'obtention de son BEP a été «*un jeu d'enfant*»!

LE TOUR DE FRANCE

À l'issue de l'apprentissage, chaque jeune «*apprenti compagnon*» peut enrichir ses acquis par une formation supérieure, dont l'originalité consiste en un parcours professionnel en France et à l'étranger. L'année suivante, Simon passe donc une

Au delà d'apprendre un métier, l'apprentissage permet de structurer un jeune.

mention complémentaire (hydraulique), en contrat de qualification, et rejoint l'entreprise Transroute en Alsace. Il est logé dans une maison de Compagnons avec une centaine d'autres jeunes issus de plus de

25 corps de métiers différents. Cette année-là, Simon participe aux Olympiades des métiers qui l'emmèneront en finale nationale à Lille: «*J'étais face à d'autres jeunes issus de bac pro et de BTS, c'était très intéressant et un super challenge! Un grand moment de partage avec les autres jeunes.*»

L'ANNÉE NÉERLANDAISE

Les Compagnons offrent également aux jeunes la possibilité de vivre une expérience d'une année à l'international. Simon vient d'avoir 18 ans et choisit de partir au Pays-Bas. Il débarque avec un autre jeune des Compagnons à Haarlem, à une vingtaine de kilomètre d'Amsterdam. En poche : l'adresse de la banque où ouvrir un compte et celle d'une agence d'intérim pour trouver du travail. «*Il y avait une réelle excitation à l'idée de découvrir autre chose, mais en arrivant ça a été un gros choc*», se souvient-il. Puis, rapidement il trouve une place de mécanicien :

« On s'impose par ce qu'on sait faire, pas par la langue ! » Très autonome, il découvre une autre façon de vivre, de s'organiser, fait des rencontres... « Ça a été un enrichissement personnel très fort qui m'a permis de m'émanciper. Et j'ai appris à parler l'anglais et le néerlandais », en suivant des cours du soir à l'université avec d'autres étrangers.

JUSQU'AU BTS

Il rentre alors en France, à Toulouse, où il travaille pour l'entreprise Arias et retrouve une communauté de Compagnons. Avec d'autres, il prépare alors son bac pro en candidat libre et, pendant un an, bachote les maths et le français le soir après le boulot. « Notre groupe était très soudé » se remémore Simon qui l'obtient avec mention, notamment grâce à l'anglais !



Il poursuit son Tour de France qui l’emmène à Montpellier et Lyon. Deux années en contrat de qualification, soit 10 semaines de formation par an, à l’issue desquelles il obtient un BTS TSMI² : « *Je ne pensais pas que j’arriverais à ce niveau de diplôme. Au départ, je ne visais que le BEP. Mais je me suis ouvert au fil des rencontres et je me suis dit que si eux pouvaient y arriver, pourquoi pas moi ?* ».

L’ENGAGEMENT CHEZ LES COMPAGNONS DU DEVOIR

Simon achève son Tour de France et alors qu’il travaille à Marseille, les Compagnons lui proposent de prendre la direction d’un site de formation. Il saisit l’opportunité, et après plusieurs années en tant que mécanicien dans les travaux publics et l’industrie, il s’engage à son tour dans l’association ouvrière pour « accueillir, transmettre et former ». À 25 ans, le voilà responsable de plus d’une centaine de jeunes

Au-delà d’apprendre un métier, l’apprentissage permet de structurer un jeune.

en formation et à la tête d’une quinzaine de collaborateurs, en charge de la gestion du site, du budget, de la logistique, de la promotion et de l’animation du réseau...

« *J’ai alors pris conscience de ce qu’était un poste à responsabilités, en particulier face à des parents désemparés. Au-delà d’apprendre un métier, l’apprentissage permet de structurer un jeune* », explique Simon pour qui l’estime que l’on porte aux différents métiers et aux personnes joue beaucoup. « *Sans les hommes, la technique n’est rien.* »

L’AUDACE D’UNE CARRIÈRE DYNAMIQUE

Trois ans plus tard, il rejoint le siège à Paris pour mettre en œuvre la stratégie de l’association. Sa mission : recruter et accompagner les responsables de site de formation. Parallèlement, grâce à la validation des acquis de l’expérience (VAE), il obtient un BTS Assistant de gestion PME-PMI. Puis, Simon s’inscrit en master de management à l’Institut français de gestion. Une première chez les Compagnons... « *Il faut oser ! Le seul risque est de ne pas y arriver* » affirme-t-il.

2. Technicien Supérieur de Maintenance Industrielle.

Son diplôme de Master en poche, il devient directeur commercial pour la société Naval Maintenance, avant d'intégrer Festo Didactic, leader dans le secteur de la formation industrielle. « *Je suis fier de mon parcours. J'ai réussi à évoluer, notamment grâce à l'apprentissage qui m'a appris à avoir de l'audace.* » Centré sur la mobilité, les échanges, l'adaptabilité et la découverte, le compagnonnage constitue une véritable valeur ajoutée à la formation initiale. « *Il forge les bases solides d'une carrière dynamique qui peut donner accès à des postes à responsabilités.* » Et, selon Simon, quand on a été apprenti, on cultive la patience et on est plus à même de transmettre... ■



LES COMPAGNONS DU DEVOIR

Les Compagnons du devoir sont les héritiers des mouvements de compagnonnage, né à l'époque des grands chantiers du Moyen Âge, lorsque s'édifiaient les cathédrales (vers le XII^e siècle). Leur savoir a fait d'eux des hommes accomplis et considérés de tous, se déplaçant de chantier en chantier. Ils portaient des anneaux d'or au lobe de l'oreille en signe de leur liberté.

Ce mouvement assure à des jeunes gens, à partir de l'âge de 15 ans et aussi post bac, une formation à des métiers traditionnels, basée sur l'apprentissage, la vie en communauté et le voyage appelé « Tour de France ».

DE L'AÉRONAUTIQUE AU CYCLISME: UN CHAMPION FORMÉ CHEZ AIRBUS

ALEXANDRE GENIEZ

- Âge : 27 ans
- Profession : Cycliste professionnel, équipe de la Française des jeux
- Formation : BEP Chaudronnerie, Lycée Airbus
Bac STI génie mécanique (candidat libre)
BTS assistant d'ingénieur, en alternance chez Airbus
Licence STAPS Management du sport
- Particularités : persévérant et sportif



«Je décroche en 1^{re}. Je voulais faire quelque chose de mes mains, quelque chose de plus concret... », raconte Alexandre qui intègre alors le lycée Airbus, à Toulouse, où il prépare et obtient un BEP de Chaudronnerie. Parallèlement, Alexandre présente en candidat libre le Bac Sciences et technologies industrielles (STI) en génie mécanique. Après une année de cours du soir – au GRETA –, il obtient son bac ! «Le rythme était dense. Il fallait s'y tenir le soir et le week-end, mais j'étais motivé.» Pour lui, le lycée Airbus a été une véritable «école de vie». Les cours avaient lieu au sein de l'entreprise et il a pu s'y épanouir. Une différence de taille avec son expérience en filière générale où il avoue «avoir perdu pied» faute de proximité avec les professeurs. Au lycée Airbus, Alexandre ajoute : «J'y ai appris la discipline, le respect et la rigueur.»

Les enseignements techniques étaient dispensés par des salariés du groupe aéronautique. Des rencontres clés qui lui permettent de devenir ensuite apprenti chez Airbus, alors qu'il prépare en alternance un BTS assistance technique d'ingénieur (ATI). Mais Alexandre est aussi doué pour le cyclisme, sa passion, et les choses

s'accélérent : «*Le responsable des jeunes au GSC Blagnac m'avait proposé de rejoindre ce club reconnu dans la banlieue toulousaine.*» L'entreprise accepte de lui accorder chaque semaine deux après-midis libres pour l'entraînement, à condition qu'il boucle normalement ses 36 heures hebdomadaires. «*Je ne suis que coureur deuxième catégorie mais je participe aux belles épreuves du début de saison et j'acquiers les points pour monter.*» Alexandre rejoint alors l'équipe cycliste La Pomme Marseille, où il découvre le sport de haut niveau avec de nombreuses courses à étapes. Pas toujours facile à concilier avec les études, d'autant qu'il passe son BTS en juin : «*Ce fut une année chargée pour moi avec des allers-retours entre Toulouse et Marseille quasiment chaque week-end.*» L'été suivant, Il est finalement diplômé et intègre l'équipe de France!

*Ma devise : « Ma formation professionnelle
m'a inculqué des valeurs. »*



Il s'engage pour 2010 dans l'équipe professionnelle néerlandaise Skil-Shimano, qui en avait fait sa priorité de recrutement, lui garantissant «*une évolution marche par marche et sans pression.*» En parallèle de sa carrière, Alexandre choisit donc de poursuivre ses études en dernière année de licence de STAPS à la fac de sport de Marseille. «*Entre l'entraînement, la récupération, les compétitions, un coureur pro a du temps libre. J'ai toujours eu besoin de trouver des activités complémentaires, j'ai donc demandé à mon manager s'il était d'accord pour que je m'inscrive à la fac. Puisque cela contribuait à mon équilibre, j'ai eu son feu vert pour mener à bien cette dernière*

année d'étude. À la fac, j'ai rencontré d'autres personnes que des cyclistes, je pensais à autre chose que le vélo. **C'était difficile de tout concilier mais cette vie-là me plaisait.** »

Tout en intégrant le niveau professionnel, il saisit donc l'opportunité de faire une dernière année scolaire. Alexandre se consacre depuis au cyclisme, et les nombreux déplacements ne lui ont pas permis de poursuivre ses études au-delà. Mais il reconnaît que sa formation lui a inculqué des valeurs, sur lesquelles il s'appuie dans son activité sportive : la rigueur, la persévérance, l'envie de progresser, l'esprit d'équipe. ■



LE MÉTIER DE CHAUDRONNIER

Le chaudronnier travaille les métaux (acier, cuivre, aluminium, laiton, etc.) qu'il façonne pour leur donner forme avant de les assembler par pliage, soudage ou encore emboutissage. Il fabrique des tubes, des récipients, des éléments de structures de taille modeste ou imposante... Le chaudronnier peut travailler dans une entreprise industrielle, mais il existe aussi des structures artisanales de métallurgie.

Même s'il effectue manuellement certaines de ces opérations, le chaudronnier utilise également des machines automatisées, qui demandent donc une connaissance de l'informatique appliquée à la commande numérique. Les ouvrages chaudronnés réalisés sont variés : cuve d'une usine de chimie, wagon, chaudière d'une centrale nucléaire...

L'APPRENTISSAGE OU L'EXCELLENCE DU TERRAIN

RONAN HEUCLIN

- Âge : 40 ans

- Profession : Directeur régional, Fives Nordon

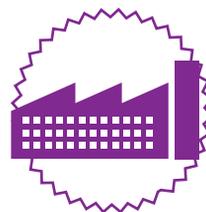
- Formation : Bac technologique F3

(actuel Bac STI Génie électrotechnique)

BTS Agroéquipement, en apprentissage

École d'ingénieur du Cesi, en apprentissage

- Particularités : capacité d'adaptation et d'auto-apprentissage



ÊTRE APPRENTI, UNE RÉVÉLATION...

Élève très moyen et extrêmement turbulent, Ronan ne se plaît pas à l'école. Il choisit de s'orienter sur une filière technique (F3¹) mais c'est sous la pression familiale qu'il va jusqu'au bac. Son diplôme obtenu, il veut travailler mais la recherche d'un emploi n'est pas simple avec aussi peu de qualifications. C'est dans ce contexte qu'une entreprise de mécanique agricole lui propose un contrat d'apprenti. Il intègre donc le BTS Agroéquipement (devenu depuis le BTS Techniques et services en matériels agricoles) du CFA de l'école des métiers du Gers, en alternance trois semaines par mois en entreprise. « Pour moi, ça a été une véritable révélation ! Le fait d'être dans un milieu plus professionnel, je me suis mis au boulot. L'apprentissage m'a transmis la valeur travail. » Ronan obtient son BTS avec plus de 18/20 de moyenne et ses professeurs de l'époque le poussent à poursuivre en école d'ingénieur. « **Sans l'apprentissage, je pense que je n'aurais jamais fait d'études supérieures.** Car je n'en pouvais plus des bancs de l'école. »

1. Le Bac Sciences et technologies industrielles (STI) Génie électrotechnique était appelé Bac F3

... JUSQU'AU DIPLÔME D'INGÉNIEUR

Il intègre l'école d'ingénieur du Cesi de Rouen, en apprentissage dans une PME qui fait de l'électricité industrielle. Si les enseignements théoriques lui demandent des efforts non négligeables de remise à niveau, il salue néanmoins la méthodologie utilisée, fondée sur la confrontation des outils théoriques avec le monde de l'entreprise et la réalité du terrain. « *La force de la formation est de pouvoir être rapidement opérationnel* », explique Ronan. Partagé entre l'école et l'entreprise, l'étudiant doit cependant faire preuve d'une forte capacité d'adaptation et de réelles motivations. D'autant qu'un apprenti fait partie d'une équipe, avec les mêmes préoccupations que les autres salariés. « *J'ai eu la chance d'avoir des tuteurs en entreprise qui jouaient vraiment le jeu, ce qui m'a permis de progresser. En apprentissage, on emmagasine de l'expérience à la vitesse grand V, ce qui motive énormément* », constate-t-il.

Ma devise : « Savoir faire des choix et saisir des opportunités, mais ne pas subir. »

DU TERRAIN AUX RESPONSABILITÉS

Selon Ronan, c'est également grâce à son expérience en apprentissage qu'il a décroché son premier poste. Après trois années d'expérience chez Vinci, il devient associé dans une PME d'ingénierie des milieux agro-alimentaires qu'il développe pendant neuf ans. Une fois ses parts cédées, il retourne chez Vinci Énergie pour prendre en charge l'exploitation d'un centre de profit (Actemium). Depuis 2011, il est directeur régional du spécialiste des réseaux de tuyauterie et des équipements industriels Fives Nordon. « *Pour moi, l'apprentissage a été un accélérateur de carrière* », reconnaît Ronan qui confie être le seul dans le comité de direction à ne pas avoir un diplôme d'une école prestigieuse comme les Ponts ou les Mines. Il se revendique aujourd'hui comme un promoteur ou prescripteur de l'apprentissage, précisant être très exigeant dans la sélection des candidats : il faut que cela relève d'un choix ou d'une opportunité, mais ça ne doit pas être subi. « *Ce sont des filières d'excellence sur les aspects terrain ! En particulier sur les performances collectives et techniques.* » ■

JUSQU'EN ALLEMAGNE, CHEZ LE N°1 EUROPÉEN DE L'ÉLECTROMÉNAGER

RAMAZAN KABATAS

- Âge : 32 ans

- Profession : Ingénieur développement, Bosch et Siemens Hausgeräte

- Formation : BEP Électronique

Bac pro Étude et définition de produits industriels,
en alternance

BTS Étude et réalisation d'outillages, en apprentissage

Licence pro Plasturgie et matériaux composites, en alternance

- Particularités : ambitieux, sociable et autonome



TROUVER SA VOIE

Fils d'immigré, Ramazan est le benjamin d'une famille turque. Il grandit dans un petit village de l'Ain et montre peu d'intérêt pour l'école où il n'a pas de bons résultats. «*Dans la famille, personne n'avait fait d'études. Il fallait travailler et gagner sa vie au plus vite.*» À la fin de sa 3^e, il intègre un BEP Électronique et devient interne au lycée Arbez Carme du technopôle de la plasturgie d'Oyonnax Bellignat, à 50 km de chez lui, où il découvre un autre environnement. Il est alors un des meilleurs éléments de sa classe. «*Ce sont les profs qui m'ont motivé, je me suis senti appuyé et soutenu*», se souvient-il. Ramazan apprécie particulièrement le dessin technique et décide alors de poursuivre avec un Bac pro Étude et définition de produits industriels (EDPI) en alternance. «*Pour moi, l'idée de pouvoir exercer mon futur métier dans un bureau était nouvelle mais ça me plaisait, alors que dans mon entourage tout le monde travaillait dans un atelier. J'avais trouvé ma voie.*»

DU BAC À LA LICENCE PRO

Deux ans plus tard, il obtient son bac avec mention, et l'entreprise d'aménagement urbain et d'éclairage Arlude, où il effectue son stage, propose de l'embaucher. Ramazan y restera une année. *« Le responsable du bureau d'études m'a beaucoup appris. Il m'a apporté plus que des compétences, des valeurs aussi. »* Mais, au bout de six mois, celui-ci quitte la petite entreprise lyonnaise et Ramazan se retrouve seul dans le bureau d'études. Il mène des négociations, établit des devis, et réclame une grosse augmentation... Il l'obtient, mais devient plus ambitieux et quitte Arlude, décidé à reprendre le chemin de l'école. Il intègre alors un BTS Étude et réalisation d'outillages (ERO). Soucieux de garder une autonomie financière, il choisit l'alternance qu'il effectue chez un fabricant de matières plastiques. Il poursuivra une année en licence pro, et termine 5^e de sa promo !

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET AMBITIONS



Il devient alors consultant pour une entreprise d'ingénierie, mais rapidement la société Gaggenau Industrie, du groupe électroménager Bosch et Siemens Hausgeräte (BSH), lui propose un poste dans la banlieue de Strasbourg. La proposition salariale, bien au-dessus de ses attentes, achève de convaincre Ramazan, pour qui s'éloigner ainsi de sa famille n'était pas évident car peu conforme aux traditions culturelles turques. Le voilà donc ingénieur

Ma devise : « Apprendre de façon continue, élargir mes compétences afin de saisir toutes les opportunités. »

développement sur le site de Lipsheim qui produit des appareils de cuisson. Il reconnaît que l'adaptation au milieu alsacien n'a pas été simple mais il n'en partira finalement qu'au bout de 5 ans, avec la ferme intention d'apprendre l'allemand ! Il s'installe alors pour trois mois outre-Rhin afin d'y suivre des cours intensifs. À son retour, alors qu'il reprend contact avec un ancien collègue de chez Gaggenau parti travailler en Bavière pour la maison-mère, celui-ci l'informe d'opportunités d'embauche.

L'OPPORTUNITÉ ALLEMANDE

En quelques jours, Ramazan rédige un CV en allemand, est convoqué à un entretien – qui s'avère compliqué compte-tenu de sa maîtrise encore peu confirmée de la langue, mais son expérience dans le groupe joue en sa faveur – et est engagé en Allemagne. Il rejoint donc BSH, le premier fabricant d'électroménager en Europe et l'un des leaders mondiaux du secteur. *«J'ai eu un super accueil et la culture allemande me*

J'ai eu un super accueil et la culture allemande me plaît.

plaît. Il y a davantage de rigueur dans le travail et moins de stress.» Il a pourtant davantage de responsabilités – du design jusqu'à l'industrialisation d'accessoires pour

les fours – et pendant trois ans, il s'impose des cours d'allemand deux soirs par semaine. Ramazan parle désormais couramment, mais comme il travaille avec des fournisseurs internationaux, sa priorité est désormais l'anglais. ■

DE MÉCANICIEN À DIRECTEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

À l'origine mécanicien chez Rhône-Poulenc, la carrière de JACQUES KHELIF est marquée par son engagement syndical. Depuis l'obtention de son CAP de tourneur-fraiseur, il aura suivi un chemin hors des sentiers battus, qui l'a conduit, après 30 ans de syndicalisme, au poste de directeur « développement durable » du groupe Solvay.



MÉCANICIEN DE FORMATION

En classe de 5^e à Mulhouse, Jacques Khelif n'a pas de mauvaises notes mais décroche. Il se retrouve alors dans un collège d'enseignement technique où il obtiendra, à 16 ans, un CAP de tourneur-fraiseur. « *Mon professeur principal m'a beaucoup encouragé, il s'est acharné à me maintenir motivé. Son objectif était que je poursuive après le CAP, mais moi je voulais bosser.* » Il commence sa carrière en 1970 comme mécanicien à la Société alsacienne de constructions mécaniques (SACM). « *Il y a eu rapidement une première grève, et j'ai été désigné pour accompagner la délégation qui allait rencontrer la direction. Je me souviens d'une forte solidarité ouvrière et du sentiment de faire partie d'une véritable communauté.* » À partir de 1972, il est mécanicien d'entretien pour le groupe chimique et pharmaceutique Rhône-Poulenc, où il devient acheteur en 1975. C'est cette même année qu'il est élu délégué syndical. « *Le tournant de ma vie a été ma rencontre avec la CFDT.* » Simple adhérent, puis délégué syndical, avant de devenir secrétaire général de la fédération de la Chimie-Énergie, Jacques Khelif a fait une carrière de dirigeant syndical en France et au niveau européen. « *Mon école, ça a été Edmond Maire¹, et ma conviction, l'autogestion.* »

1. Forte personnalité syndicale, ancien secrétaire général de la CFDT (1971-1988).

Il se souvient avoir mené sa première grève en 1978. À cette occasion, il saisit ce que représente la notion de compromis. Des années plus tard, c'est encore cette notion qui l'intéressera dans le développement durable: «*Le développement durable propose un espace de dialogue qui n'est pas du type "lutte des classes". Il met simultanément en tension trois dimensions – le social, l'économique et l'environnemental – pour parvenir à un compromis. Cette coresponsabilité partagée fait toute la richesse de la démarche. Et sa solidité.*»

Quand il quitte Rhône-Poulenc en 1984 pour devenir permanent de la CFDT à la fédération de la chimie, le jeune syndicaliste, issu de la base, mais déjà bien repéré pour ses qualités de meneur d'hommes, n'imagine sûrement pas que 18 ans plus tard, il réintègrera la société – devenue entre-temps Rhodia – en tant que conseiller du président pour le développement durable. «*J'ai un parcours que l'on peut qualifier d'atypique dans ce pays.*»

DE LA CFDT AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Il décrit ces années à la CFDT comme passionnantes et particulièrement enrichissantes. Dès 1988, Jacques Kheliff intègre le bureau national de la confédération et devient un « poids lourd » de l'organisation. «*Si l'usine m'a énormément*

Si l'usine m'a énormément appris, le syndicalisme a été extrêmement formateur.

appris, le syndicalisme a été extrêmement formateur», raconte-t-il. Cependant, en 2002, il est temps pour lui de passer à autre chose. Il veut travailler dans le privé, mais ne se voit pas dans les Ressources humaines.

C'est alors que Rhodia vient le chercher pour une création de poste : conseiller du président pour le développement durable. Un job où il va falloir se bagarrer et pour lequel l'expérience syndicale et la connaissance du terrain représentent des atouts précieux.

« MANAGER EN APPRENTISSAGE »

En 2003, il débarque donc dans une entreprise peuplée d'ingénieurs avec son seul CAP de mécanicien. «*J'ai été surpris par la bienveillance avec laquelle mes collègues managers m'ont accueilli*», convient-il, notant «*une certaine curiosité*». Certes, il a pu s'appuyer sur sa compréhension intime du travail, du quotidien de l'usine et des ouvriers. Il garde néanmoins le souvenir d'une période de formation à la fonction de manager, «*en apprentissage*» sur le terrain. Le temps pour lui de comprendre les codes et les règles de l'entreprise, mais aussi d'apprendre l'anglais, etc. Fort du soutien du «*boss*»² mais aussi de son positionnement singulier dans l'organigramme, Jacques Khelif s'impose par sa connaissance des dossiers, la fermeté de ses convictions et son tempérament qui ne craint pas la confrontation. Avec le développement durable, le syndicaliste aux manettes a trouvé le moyen de mettre en pratique très concrètement le même corps de valeurs et d'ambitions qui guidaient son action syndicale. ■

2. Il s'agit de Jean-Pierre Clamadieu, PDG du groupe Solvay.

LA MÉCANIQUE COMME PASSION !

BARBARA LENOIR

- Âge : 43 ans

- Profession : Chef de projet, Plastibell

- Formation : CAP/BEP Mécanique

Brevet technique Plastique

BTS Étude et réalisation d'outillage (ERO)

- Particularités : déterminée, travailleuse et polyvalente



JEUNE MAIS DÉCIDÉE

Le père de Barbara est artisan-mécanicien dans l'Ain. Décidée à suivre ses traces, dès la 5^e, elle postule pour entrer en CAP mais sa demande est refusée, tout comme l'année suivante. « *Je n'étais pas prise au sérieux, alors que je savais ce que je voulais faire ! Je n'avais pas le profil mécano : trop fille, trop blonde...* », raconte Barbara qui juge ce manque d'écoute très grave, « *le reflet d'un réel dysfonctionnement dans le système* ». À l'issue de la 4^e, elle s'inscrit donc dans une classe préparatoire à l'apprentissage (CPA), qui accueillait traditionnellement des élèves en échec scolaire. « *Je n'étais qu'avec des cancre mais c'était le seul moyen que j'avais trouvé pour pouvoir faire une formation en alternance en entreprise* », explique-t-elle. L'année suivante, elle est finalement acceptée en CAP au lycée Arbez Carme à Oyonnax, où elle passe huit années jusqu'en BTS ERO.

ÊTRE UNE FEMME

Au départ, elle est la seule fille sur les 30 élèves de sa classe. Une situation loin d'être évidente pour la jeune femme à qui il arrive de faire des extras comme

mannequin. *« Je n'avais pas vraiment le profil physique pour être dans ce métier. J'ai vite compris que travailler dans un atelier de mécanique avec une trentaine de mecs pourrait être compliqué. »* Bien que les regards aient certainement évolué depuis, les métiers techniques restent souvent difficiles pour les filles qui ne souhaitent pas pour autant renoncer à leur féminité. *« J'étais passionnée, la mécanique était presque "innée" chez moi et je savais que ma vie était dans un atelier, mais je n'étais pas très costaud et loin d'être un garçon manqué. »* C'est d'ailleurs pour cette raison que Barbara a continué en BTS : afin de pouvoir travailler également en bureau d'études où le fait d'être une femme semble moins surprenant qu'en atelier, et pose donc moins de problèmes.

Ma devise : « Être passionnée. »



UNE CARRIÈRE DANS LA PLASTURGIE

Elle réussit à trouver rapidement du travail dans un atelier de conception et réalisation d'outillage situé dans la «Plastics Vallée», au cœur du pôle de compétitivité pour la plasturgie¹, où elle exerce à la fois ses compétences de mécanicienne et de dessinatrice. Elle y restera cinq ans, avant de déménager dans le département voisin et d'être embauchée pour étudier et dessiner des machines d'assemblage pour l'entreprise Technax Industrie. Six ans plus tard, elle retourne dans l'Ain où elle

1. Au cœur du pôle de compétitivité pour la plasturgie Rhône-Alpes et Franche-Comté Plastipolis, le territoire d'Oyonnax Plastics Vallée, situé entre Lyon et Genève, accueille plus de 600 entreprises du secteur industriel dont la majorité travaillent pour le plastique.

rejoint le groupe dédié à la plasturgie Plastibell en tant qu'assistante technique. Depuis quatre ans, elle y occupe un poste de chef de projet. « *Ma richesse vient de l'expérience que j'ai pu acquérir, dès mes 12 ans dans l'atelier de mon père, jusqu'à devenir très polyvalente. Je travaille depuis que j'ai 16 ans, ce qui m'a permis de maîtriser les outils mécaniques et les aspects techniques du métier* », explique Barbara, considérant que c'est grâce à ceux qui lui ont fait confiance qu'elle a pu travailler et se faire une place. Si pour choisir sa voie il faut être passionné, c'est, selon elle, d'autant plus vrai pour une fille dans un tel secteur. ■

UN PARCOURS INATTENDU MAIS HEUREUX

ALIZÉE RIBEIRO

- Âge : 24 ans

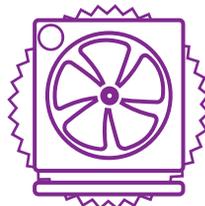
- Profession : *Commerciale sédentaire, ATA Médical*

- Formation : Bac S

BTS Fluides énergies environnements, CFI Gambetta

Reçue à l'École nationale supérieure des mines de Paris

- Particularités : *sérieuse et déterminée*



Après un Bac scientifique, qu'elle obtient avec mention bien, Alizée n'a pas d'idée précise de ce qu'elle veut faire. Par défaut, elle s'engage dans une première année universitaire en sciences de l'ingénieur. Mais l'enseignement ne lui semble pas assez concret, et les débouchés paraissant peu évidents, elle décide rapidement d'arrêter les cours pour chercher une formation moins théorique. C'est ainsi qu'à l'occasion d'une journée « portes ouvertes » elle découvre le Centre des formations industrielles¹. Suite à la visite des plateaux techniques, elle choisit d'intégrer le BTS Fluides énergies environnements, option génie climatique. Alizée devient également salariée de l'entreprise CITC, en contrat d'apprentissage pendant deux ans. Au pôle chiffrage de cette PME spécialisée dans l'installation d'équipements thermiques et de climatisation, elle travaille sur les études de prix. « **L'apprentissage permet d'acquérir une véritable conscience professionnelle, et de découvrir le monde du travail** », déclare la jeune fille, pour qui cela a été néanmoins une voie difficile.

1. Le CFI est une école de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris-Ile-de-France

« C'était une découverte totale pour moi. Les autres élèves venaient de filières professionnelles, ils avaient des connaissances techniques que je n'avais pas », explique Alizée, l'une des deux seules filles de la classe. « Il y avait une très bonne ambiance, et beaucoup d'entraide entre les élèves avec de nombreux projets menés en groupe. » Son aisance dans les matières générales lui permet de dégager du temps pour travailler les enseignements techniques et elle termine major de sa promotion. Ses professeurs et sa famille la poussent alors à poursuivre ses études dans une école d'ingénieur. Elle est admise à Mines ParisTech, en alternance chez Bouygues, mais elle quitte la prestigieuse grande école au bout de quelques mois : « Je n'étais pas motivée et je me suis mise en échec. » Si elle ressent un certain malaise, consciente « d'avoir pris la place de quelqu'un », arrêter l'école a été pour Alizée un soulagement. « Finalement, ça m'a fait grandir. Je me suis rendu compte que je devais m'écouter et faire mes propres choix ! »

Depuis, elle est technico-commerciale chez ATA Médical – « expert en qualité d'air hygiène » – qui conçoit et commercialise des unités de traitement d'air pour les zones à risque infectieux, notamment les cliniques et hôpitaux. Au sein de la PME, elle

a un poste de sédentaire mais travaille en binôme avec un commercial terrain. Ses missions : réalisation d'études techniques, établissement de devis, suivi des offres clientèle, etc. « Et mon poste est amené à évoluer car l'entreprise est en pleine croissance », se réjouit Alizée. Elle explique qu'avec l'embauche prévue de deux personnes supplémentaires, elle devrait bientôt devenir responsable du pôle devis. Elle n'a donc aucun regret,



Ma devise : « *Savoir s'écouter et faire ses propres choix.* »

Il est faux de dire que c'est une formation pour les mauvais élèves. Cela permet d'avoir des postes à responsabilité.

considérant son parcours comme « *inattendu mais heureux* », et elle encourage à choisir la voie de l'apprentissage : « *Aujourd'hui valorisée par les entreprises, il est faux de dire que c'est une formation pour les mauvais élèves. Cela permet d'avoir des postes*

à responsabilité, à l'instar de plusieurs de mes camarades de promo du BTS. » ■

UNE BELLE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DANS L'AÉRONAUTIQUE

NICOLAS ROYER

- Âge : 34 ans
- Profession : Chef d'atelier, Airbus
- Formation : BEP Opérateur régleur, Lycée Airbus
BTS Aéronautique (par la VAE)
- Particularités : capacité d'adaptation et
sens des responsabilités



UNE FORMATION « MÉTIER » ADAPTÉE, SIGNÉE AIRBUS

Originaire de Toulouse, très tôt attiré par des métiers dits « manuels », Nicolas est admis au lycée Airbus¹ pour rejoindre le groupe aéronautique où son père et son grand-père ont également travaillé. « *La voie professionnelle permet d'apprendre, avec une logique d'application spécifique et concrète, des savoirs généraux. À la différence de la voie générale, dans le contexte d'un métier, les mathématiques, par exemple, sont bien plus ludiques et comestibles ! Nos cours avaient un lien direct avec l'aéronautique, ce qui permettait de susciter un réel intérêt chez les élèves qui pouvaient se projeter dans leur vie future* », se souvient Nicolas. Deux ans plus tard, il obtient son BEP Opérateur régleur en système d'usinage et intègre aussitôt l'entreprise. Nicolas devient alors opérateur d'usinage à commande numérique au sein de l'usine Saint-Eloi d'Airbus.

1. Lycée professionnel privé de l'industrie aéronautique.

UNE ÉVOLUTION AU-DELÀ DE NOS FRONTIÈRES

Au bout de sept ans, soutenu par sa hiérarchie et après avoir passé avec succès les tests d'anglais et les entretiens avec les ressources humaines, il passe « support client » pour la maintenance des mâts réacteurs. Il met alors à profit ses dix années d'expérience pour prendre en charge la réparation des différentes pièces qu'il pouvait voir fabriquées jusqu'ici. À ce titre, **il voyage dans le monde entier et découvre ainsi d'autres façons de travailler**, d'autres cultures, ainsi que les responsabilités d'un chef d'équipe. Cinq années à ce poste de « chef de chantier », du Brésil à la Chine en passant par l'Allemagne et l'Irlande.

Ma devise : « Savoir prendre des responsabilités »



UNE FORTE EXPÉRIENCE DE TERRAIN ET DES RESPONSABILITÉS

Nicolas est animé par le désir de progresser et décide alors de préparer, par la Validation des acquis de l'expérience (VAE), son BTS aéronautique. Il devient responsable investissement pour l'unité machines-outils et rédige en parallèle un mémoire sur son expérience, qu'il présente 18 mois plus tard devant un jury. *« J'aurais pu intégrer un bac pro chez Airbus mais je voulais aller sur le terrain, à la production. Finalement, c'est fort de cette expérience que j'ai réussi à obtenir ce BTS... »* Ce nouveau diplôme lui permet d'accéder au poste de manager de production. Il est donc nommé chef d'équipe, à la tête de 25 soudeurs, avant de devenir chef d'atelier.

Il a aujourd'hui sous sa responsabilité quatre chefs d'équipes et une centaine d'opérateurs. Sa capacité d'adaptation et son sens des responsabilités ont contribué à son insertion sociale et professionnelle, mais c'est son expérience et ses compétences qui lui assurent la reconnaissance de ses pairs. «*Pour moi, et au vu de mon parcours, la voie professionnelle est une évidence, mais attention on n'arrive pas à évoluer par hasard. Cela a été un gros investissement*», reconnaît-il. Passionné par son métier, il dit «s'éclater» tous les jours dans l'industrie. «*J'étais considéré en échec scolaire au collège, et faire un BEP était plutôt mal perçu. C'est donc une belle revanche.*» ■



LE LYCÉE AIRBUS

Créé en 1949, le Lycée professionnel privé des métiers de l'aéronautique est l'un des plus vieux lycées d'entreprise de France. Situé au cœur de l'usine Airbus Saint-Eloi à Toulouse, il forme chaque année plus de 400 jeunes aux métiers du secteur aéronautique, par le biais de CAP, BEP et Bacs professionnels.²

Le lycée Airbus présente la spécificité d'immerger les élèves dans la vie de l'entreprise : les salles de cours et les ateliers sont situés au sein même de l'usine et les élèves sont soumis aux mêmes conditions de travail que leurs futurs collègues.

2. Bac pro Technicien en chaudronnerie industrielle, Technicien d'usinage, Aéronautique option Avionique et Aéronautique option Structure.

FUTUR MANAGER DANS L'AGRO-ALIMENTAIRE

ALEXANDRE URBAIN

- Âge : 32 ans
- Profession : Chef de ligne, McCain
- Formation : BTS Sciences et technologies des aliments, IFRIA
- Apprentissage chez d'aucy
- Particularités : déterminé et exigeant



Alexandre découvre le milieu de l'agroalimentaire à l'occasion d'un job d'été. Séduit et décidé à s'engager rapidement dans la vie professionnelle, il intègre un BTS Sciences et technologies des aliments (STA) en apprentissage. Pendant deux ans, il suit des cours dans un CFA de l'Institut de formation régional des industries alimentaires (IFRIA) et passe une semaine sur deux dans l'entreprise d'aucy, l'un des leaders français des légumes en conserve, légumes surgelés et plats cuisinés. *« Les cours étaient très axés sur la pratique, dispensés par des ingénieurs qui connaissaient la réalité de l'entreprise, permettant aux élèves d'être rapidement opérationnels »*, se souvient Alexandre qui raconte avoir produit, selon différents processus de fabrication, du jus de pomme, du ketchup, des soupes pasteurisées, du pâté de foie etc. *« Nous étions une petite quinzaine dans la promotion où l'ambiance était très bonne. Nous échangeons beaucoup sur nos expériences en entreprise. »*

Au bout de six mois, Alexandre se retrouve parachuté chef d'équipe production chez d'aucy, après le départ de son formateur. Une expérience très enrichissante pour le jeune apprenti, qui reconnaît avoir été largement soutenu par son maître d'apprentissage, le chef de service, et avoir bénéficié de la pénurie de profils de

Au bout de six mois, Alexandre se retrouve parachuté chef d'équipe production chez d'aucy.

techniciens en production de l'industrie agroalimentaire... Cette «promotion» anticipée et la saisonnalité de la production des produits surgelés d'aucy permettent à Alexandre de développer une forte capacité d'adaptation. *«L'industrie agroalimentaire est un monde particulier où l'on demande des résultats performants rapides et techniques»*, explique-t-il. Son diplôme en poche, il garde son poste chez d'aucy, embauché en tant qu'agent de maîtrise. *«J'avais 26 ans, j'étais donc relativement jeune pour avoir de telles responsabilités. La plupart de mes collègues avaient plus de 45 ans et au moins 15 ans d'expérience dans l'entreprise, généralement des ouvriers qui avaient grimpé avec l'ancienneté.»*

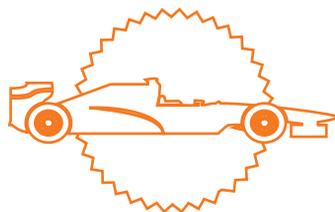
Après quatre ans, en manque de perspectives d'évolution, Alexandre rejoint le leader du marché des produits surgelés à base de pommes de terre McCain et devient chef d'équipe, produits déshydratés (les purées). Les débuts ne sont pas faciles : *«Je suis passé de la "grosse épicerie" chez d'aucy à l'industrie lourde, avec ce que ça comporte d'exigences et de rigueur.»* Mais **les possibilités d'évolution sont rapides** et, deux ans plus tard, il est promu chef de ligne sur le produit phare de l'entreprise : les frites. McCain le pousse alors à devenir ingénieur par la voie de la formation continue. À la rentrée 2013, il entame une formation à distance via l'Institut catholique d'arts et métiers (Icam). Cela lui demande beaucoup de temps en plus de son travail, mais, une fois diplômé, il pourra prétendre à un poste de manager. *«Je suis passionné par mon métier. Le milieu de l'agroalimentaire est méconnu, alors que demain on aura encore tous besoin de manger, ça n'est donc pas le boulot qui manquera...»*, constate Alexandre avant de conclure : *«L'expérience compte mais ça ne remplace pas un diplôme, et inversement!»*. ■

Ma devise : « L'expérience compte mais ça ne remplace pas un diplôme, et inversement ! »

FAIRE DE SA PASSION AUTOMOBILE UN MÉTIER

BRUNO WAMBERGUE

- Âge : 33 ans
- Profession : Coordinateur technique,
Team Land Cruiser Toyota (DMC)
- Formation : CAP/BEP Chaudronnerie,
CFA de l'Aforp
BTS Chaudronnerie, SUPii Mécavenir
- Particularités : passionné et bricoleur



En classe de 2nde, Bruno manque de motivation et de résultats. Il a toujours aimé travailler de ses mains et bricoler, et choisit d'intégrer un CFA de l'Aforp¹ en Chaudronnerie. Il y obtient un CAP/BEP, puis un Bac pro avec mention bien. *«J'étais motivé et j'avais de bonnes notes. Mes parents étaient rassurés»*, se souvient-il. Après deux ans d'apprentissage en tôlerie, pendant lesquels il participe à la réalisation et au développement de prototypes de véhicules Matra Automobile, il s'engage dans un BTS Chaudronnerie au CFAI SUPii Mécavenir². Il garde un souvenir extraordinaire de son professeur principal, particulièrement engagé dans la réussite de ses élèves.

Grâce à lui, Bruno participe au concours général des métiers, qui vise à distinguer les meilleurs élèves et à valoriser leurs travaux, avec l'objectif que leur prestation puisse servir de référence à l'ensemble des classes. Il arrive 2^e de la finale nationale et n'oubliera jamais la remise des prix par un ministre, dans le cadre symbolique de l'université de la Sorbonne. Il reste apprenti dans la même entreprise, où il travaille

1. Centre de formation industriel et technologique (Île-de-France).

2. Institut supérieur d'enseignement industriel par apprentissage.

avec Renault et PSA notamment : « *Mon maître d'apprentissage a eu un réel rôle de tuteur et d'exemple. À la fin de mon BTS, j'ai même encadré d'autres apprentis et découvert le management.* » Bruno aurait alors pu poursuivre ses études, mais ça ne l'intéressait pas : « *Je me sentais déjà moins étudiant que salarié d'une entreprise qui m'envoyait en formation.* »

Son diplôme en poche, il devient donc technicien, au sein de la société Rallyes Assistance Service (RAS), pour la conception, la préparation et l'entretien de véhicules de compétition destinés aux médias. C'est dans ce cadre, et grâce à son expérience personnelle de pilotage automobile, que Bruno se retrouve embarqué dans le Paris-Dakar 2006 ! Un journaliste à ses côtés, il est au volant pendant les deux semaines de course, traversant le Maroc, la Mauritanie, la Guinée, le Sénégal... « *Assistant caméraman* », il pilote et répare, dans le sable et la poussière, la voiture sur laquelle il a travaillé.

Il est ensuite débauché par Denis Mathiot Compétition (DMC) pour collaborer au développement du prototype d'un nouveau véhicule de course. C'est l'opportunité de

travailler avec un constructeur : depuis huit ans, il développe et prépare les voitures officielles du Team Land Cruiser Toyota. Si le quotidien de Bruno n'est pas au volant et sur les podiums des rallyes, **il conduit sa carrière professionnelle comme un pilote.** « *Mon parcours n'est pas une ligne droite, mais le chemin est plus riche* », constate-il, la tête dans le rétroviseur, avec satisfaction. Le pied sur l'accélérateur, il souhaite aujourd'hui prendre encore davantage de responsabilités... ■



Ma devise : « Mon parcours n'est pas une ligne droite, mais le chemin est plus riche. »

LA VOIE PROFESSIONNELLE : UN ENSEIGNEMENT EN RELATION AVEC LE MONDE PROFESSIONNEL ET SES MÉTIERS

La voie professionnelle prépare à un diplôme, elle permet d'acquérir des connaissances et des compétences dans un domaine professionnel et d'entrer rapidement sur le marché du travail.

Depuis la rénovation de la voie professionnelle en 2009, l'orientation vers le second cycle professionnel en fin de 3^e se fait désormais vers deux diplômes :

– Un **Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)** de niveau V en 2 ans, il existe environ 200 spécialités. Il conduit principalement à la vie active.

– Un **Bac professionnel (Bac pro)** de niveau IV en 3 ans. Il existe près de 80 spécialités rattachées à 19 champs professionnels. Il permet l'insertion dans la vie active ou la poursuite d'étude en section de technicien supérieur (BTS) ou en institut universitaire de technologie (DUT).

Ces deux diplômes nationaux peuvent se préparer en **lycée professionnel** sous statut scolaire. En fonction de la décision du chef d'établissement en fin de 3^e, l'élève est affecté via une application informatique, *Affelnet* (utilisée sur l'ensemble du territoire), qui prend en compte les notes, les vœux et éventuellement une situation particulière (handicap). Pour les lycées privés sous contrat, il est nécessaire de s'inscrire directement auprès de l'établissement souhaité. Les enseignements sont basés sur la maîtrise de techniques professionnelles qui s'acquièrent lors de travaux pratiques en atelier ou lors de plusieurs périodes de formation en milieu professionnel. La formation comprend également des enseignements généraux.

La préparation du CAP et du Bac pro peut également s'envisager **en apprentissage**. C'est une formation en alternance qui associe une période de formation pratique chez un employeur (contrat d'apprentissage) et des enseignements (général et technologique) dispensés dans un centre de formation pour apprentis (CFA). Pour devenir apprenti, le jeune doit être âgé de 15 ans (à condition d'avoir accompli la scolarité du premier cycle jusqu'en fin de 3^e) à 25 ans et être reconnu apte à l'exercice du métier auquel il se destine. Après signature du contrat de travail et inscription au CFA, l'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage, il devient un salarié et perçoit un salaire, variable selon l'âge et l'année d'études.

Délivrés par l'éducation nationale, ces diplômes de la voie professionnelle, qu'ils soient préparés sous statut scolaire ou en apprentissage, ont valeur nationale.

Virginie Cousin-Douel,
déléguée régionale adjointe
DRONISEP Île-de France

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier l’Afdet, l’Afdet Midi-Pyrénées, l’Aforp, le Campus des métiers d’Oyonnax et le lycée polyvalent Arbez Carme, le CFI, le CJD, les Compagnons du devoir, Interfora, l’Ifria, le Lycée Airbus et l’UIMM pour leur aide dans la recherche des témoignages, ainsi que Pierre Auberger (groupe Bouygues) et David-Alexandre Gava (Siemens SAS).



La Fabrique de l'industrie est un laboratoire d'idées, créé pour nourrir et animer la réflexion collective sur les enjeux industriels. Centre de ressources, elle rassemble l'information, crée de nouveaux espaces de dialogue et produit des synthèses pour rendre lisible la multiplicité des points de vue.

www.la-fabrique.fr

OSEZ LA VOIE PRO

12 parcours de réussite pour s'en convaincre

ET SI ON PARLAIT AUTREMENT DE LA VOIE PROFESSIONNELLE!

Souvent mal connue et parfois présentée comme une orientation par défaut, la voie professionnelle ne bénéficie pas toujours, en France, de l'attention qu'elle mérite. C'est pourtant une incontestable voie de réussite pour beaucoup d'élèves ; elle leur permet d'acquérir des savoirs concrets, de trouver rapidement un emploi et de s'y épanouir.

À travers 12 témoignages d'anciens élèves qui ont effectué des parcours réussis dans l'industrie et 4 témoignages de dirigeants, découvrez le tremplin que représente la voie pro (CAP ou Bac pro) pour démarrer une carrière enrichissante et évolutive.

Les industriels pourront aussi y découvrir l'extraordinaire potentiel de développement de ceux qu'ils forment et emploient, afin de participer toujours plus activement à cette dynamique de formation.

