

"je suis grand et je veux être tailleur de pierre..."

2ème partie

Cette deuxième partie de notre dossier formation concerne l'offre en matière de formation continue pour les adultes. Là encore, même si quelques organismes assurent l'essentiel des formations classiques, celle-ci est extrêmement variée et disséminée sur tout le territoire.

Par Guy Martin

La Formation Continue s'adresse à un public d'adultes, salarié dans une entreprise ou en situation de demandeur d'emploi, en vue d'acquérir une qualification supplémentaire dans le premier cas, ou un diplôme pour un nouveau départ dans une orientation professionnelle, dans le second.

Elle s'est largement développée dans les entreprises depuis son institution il y a plus de trente ans. Elle est financée la taxe imposée aux entreprises de plus de onze salariés, abondée par les conseils régionaux, depuis que la loi sur la décentralisation leur a confiée la charge de l'enseignement professionnel. Ce soutien se répartit d'une manière irrégulière sur le territoire national, en fonction de l'impulsion des élus, certains plus proches des préoccupations économiques des territoires que d'autres. On peut également rapprocher du service de formation continue, les diverses associations départementales créées pour répondre à la prise en charge de personnes en grande difficulté, éloignées du monde du travail et dont

la charge incombe aux Conseils Généraux par la même loi de décentralisation.

Ces diverses associations, avec des moniteurs et enseignants qualifiés, répondent à leur obligation de service public, mais sont également proches du monde de l'entreprise par leur activité de placement des stagiaires.

Localement et régionalement de nouvelles dynamiques voient ainsi le jour et perturbent parfois, les habitudes prises par les acteurs économiques que sont les entreprises et les organisations professionnelles représentatives, ou du moins en brouillent la lisibilité.

Pour traiter la formation continue dans les métiers de la pierre, nous avons choisi d'aborder à travers deux offres distinctes : les formations longues d'une part les formations de courte durée d'autre part.

Les formations longue durée

Ces formations, dispensées en plusieurs semaines, mois ou années, sont principalement destinées à des publics en recherche d'un premier emploi à la fin de la scolarité obliga-



toire, publics n'ayant en général bénéficié d'aucune formation de type professionnelle en quelque domaine que ce soit. Il s'agit donc de jeunes de 16 à 20 ans.

Ces formations s'adressent également à des jeunes ayant connus une première expérience interrompue pour raisons diverses ; à des jeunes ayant prolongé leur scolarité sans toutefois avoir obtenu de diplôme, à des jeunes ayant suivi des études (même universitaire parfois) pendant plusieurs années, mais qui pour des raisons diverses cherchent à se réorienter ; à des moins jeunes, en rupture professionnelle, cherchant à entrer dans une nouvelle branche professionnelle.

Cette énumération, non exhaustive d'ailleurs, permet cependant de comprendre la grande diversité d'âge des candidats à ce type de formation, diversité de niveau, diversité d'aptitude au regard de parcours parfois chaotiques.

Les réponses, en terme d'offre de formation, toujours en alternance, viendront d'organismes qu'il est assez facile d'identifier :

- les organisations professionnelles avec leur structures dédiées : Ceficem pour les carrières et matériaux ; l'U.N.A des Métiers de la Pierre Capeb pour les entreprises artisa-

nales. Le propre de ces organismes est de posséder une solide expérience des besoins, de les réévaluer régulièrement en fonction des évolutions technologiques et/ou des nouvelles obligations réglementaires imposées par le législateur, par exemple en matière de sécurité, de condition de travail ou d'environnement. Les formations seront assurées conjointement par les entreprises et dans les centres de formation professionnels (C.F.A), en alternance ;

- les organismes publics. Les Greta pour l'Éducation Nationale, l'Afpa pour le ministère du Travail, les maisons familiales pour le ministère de l'Agriculture. Ces organismes construiront leur offre de formation en ré-

FORMATIONS INITIALES : COMPLEMENTS

Dans le dossier concernant les premières formations (Pierre Actual 7/2006), nous avons listé les structures de formation et les diplômes préparés.

Nous complétons les informations publiées : Le C.F.A. de la F.C.M.B. à Avignon prépare également au B.P. Métiers de la Pierre.

Le L.P. EREA Jean Jaurès à Paris, forme également à l'Ornementation - Mise au point Sculpture.

LE BREVET DE MAITRISE

Diplôme de la chambre de métiers, le BM existe dans de nombreuses spécialités.

Accès : il se prépare en deux ans, soit après un CAP ou un BEP et trois ans d'expérience professionnelle, soit après un bac et deux ans d'expérience professionnelle.

Objectif : diplôme relevant de la formation continue, il sanctionne un perfectionnement professionnel et des compétences pour gérer une entreprise en s'installant à son compte.

LA V.A.E. : VALIDATION DES ACQUIS PAR L'EXPERIENCE

La Validation des Acquis par l'Expérience est un droit individuel initiée par les lois de 1984 et de 1992 : toute personne engagée depuis au moins trois ans dans la vie active peut obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle en faisant valider les acquis de son expérience professionnelle, mais également bénévole.

La loi reconnaît donc que "*l'activité de travail permet d'acquérir des connaissances*" et qu'elle produit des "*qualifications comme la formation professionnelle*".

La validation des acquis de l'expérience est, au même titre que la formation initiale traditionnelle, l'apprentissage et la formation continue, la quatrième voie d'accès aux diplômes.

Le ministère de l'Éducation Nationale amplifie ses efforts pour que chacun puisse accéder par la validation des acquis de l'expérience aux quelques 650 diplômes (du CAP au BTS) qu'il propose. Les dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) sont à votre service pour vous conseiller et vous accompagner tout au long de la procédure.

La validation des acquis est une démarche individuelle qui s'appuie sur un travail personnel exigeant. En permettant à chaque individu de voir reconnaître la valeur de son expérience, la validation des acquis offre la possibilité d'une adaptation aux évolutions économiques et sociales, permet de poursuivre ou d'intégrer un parcours de formation. En ce sens, c'est bien un dispositif qui s'inscrit dans la formation tout au long de la vie.

ponse à des demandes précises des entreprises. S'il y a des demandes émanant de plusieurs entreprises, les réponses offriront des stages collectifs sur mesures ; la plupart du temps sous-traités à des organismes compétents existant. S'il y a des demandes individuelles, la réponse sera l'intégration du ou des stagiaires dans des structures formatrices existantes.

Par exemple, le Greta d'Orléans a constitué un groupe homogène de dix stagiaires candidats au B.P., placés en formation étalée sur deux années scolaires, au lycée professionnel Gaudier Brzeska. Le Greta de Saintonge, pour sa part, constitue chaque année un groupe d'une dizaine de stagiaires candidats au C.A.P., confiés au lycée de l'Atlantique à Royan.

- Les associations compagnonniques. Elles disposent d'une image forte en terme de métier. Dans le principe, un jeune, diplômé de base en poche (un CAP en général), part faire son «Tour de France». Quatre à six années sont nécessaires, selon les besoins de chacun (rythme, rencontres, chantiers, acquisition de

connaissances, maîtrise du savoir-faire, ...). Il va de ville en ville, en alternant la localisation géographique à chaque changement, en recherchant taille et diversité de secteur des employeurs. Ce voyage permet la confrontation des techniques, des matériaux, des méthodes et des moyens de travail, différents d'une région à l'autre.

La formation est complétée au quotidien, par des cours pratiques et théoriques dispensés par des compagnons en dehors du temps de travail dans l'entreprise d'accueil.

Le compagnonnage a pour double but de former des hommes en même temps que des professionnels qualifiés. Le voyage constitue, au-delà de la rencontre des techniques et des expériences, ce parcours de la vie où l'homme se construit grâce aux épreuves à surmonter, aux étapes à franchir.

Il existe enfin de multiples autres structures, associations départementales d'architecture, associations à vocation de restauration du patrimoine, associations de réinsertion professionnelle, etc. Toutes sortes de mode de formation y sont proposées, principalement

CEFICEM : la formation continue pour le secteur des carrières et matériaux

Le Centre d'Etudes et de Formation des Industries de Carrières et Matériaux (Ceficem) a été créé il y a 30 ans. 8 500 salariés du secteur des granulats, du béton, de la pierre et de la marbrerie funéraire, sont formés chaque année dans le cadre de stages courts, de cycles qualifiants et dans tous les domaines.

Nous illustrons ci-après, à travers un cas réel, les possibilités offertes par Ceficem pour développer les compétences des salariés dans l'industrie de la pierre.

Une entreprise investit dans une ligne de fabrication entièrement automatisée pour sa production de dallage et de revêtement. Un challenge pour elle et ses salariés, qui implique une modification radicale de l'organisation du travail pour passer d'un mode de production artisanal à industriel.

Le personnel concerné par ce nouvel outil est celui d'ouvriers qualifiés, entre 40 et 50 ans, dans l'entreprise depuis de nombreuses années, assurant jusque là la production avec des machines traditionnelles.

La direction consciente de l'évolution des compétences demandées pour intégrer ce nouveau process, décide que la formation ne sera pas qu'une adaptation réalisée par le fournisseur de

l'installation, mais un véritable plan de développement des compétences. Dès lors, elle élabore avec Ceficem des définitions de fonctions pour conducteurs d'installations automatisées et agent de maintenance en matériaux naturels, définit les compétences attendues, les objectifs de formation ainsi que le dispositif d'évaluation permettant de constater les capacités non acquises et d'y remédier.

C'est ainsi qu'en moins de six mois, les opérateurs vont se former en alternant théorie et pratique, à la technologie des machines, aux postes de commandes et de supervision, aux réglages et aux contrôle des paramètres de production.

Le bilan de compétences intermédiaire permet de sélectionner les opérateurs de maintenance qui eux seront formés aux méthodes d'entretien, à l'électronique et aux circuits hydrauliques et pneumatiques.

Le bilan de l'action a montré la satisfaction de la direction et des salariés dont certains ont révélé des ressources insoupçonnées, mais aussi du fournisseur beaucoup moins sollicité pour assurer la maintenance et les dépannages inhérents à la mise en place d'installations de ce type.

en fonction de la localisation de ses structures.

La restauration du patrimoine est un vecteur important qui mobilise autour du thème de la formation. A titre d'exemple, dans la région Centre et en Roussillon, deux associations s'appuient sur le travail sur chantier en situation réelle pour former les stagiaires. Il s'agit de FOREPABE (Formation pour la Restauration du Patrimoine du Berry) à La Châtre (Indre) et de F.P.C.P.A. (Formation Professionnelle pour la Conservation du Patrimoine Ancien) à Canet-en-Roussillon (66). L'École Départementale d'Architecture de Volvic (école de formation aux métiers de la Pierre depuis 1820 !) renforce également son ancrage sur le patrimoine par l'ouverture d'un cycle de formation regroupant sur une année de futurs «Chargés d'Opération de Rénovation de Patrimoine de Pays».

Des formations de très haute qualification sont proposées aux Ateliers Saint-Jacques, à la Fondation Coubertin en Vallée de Chevreuse. Pensionnaires au château, les stagiaires effectueront des travaux sur des chantiers prestigieux.

L'ensemble de ces organismes, pour proposer des formations au métier de tailleur de pierre, bâtissent leurs cours au regard du résumé du référentiel des certifications, énumérant les compétences et les savoirs à acquérir. On parle alors de «mise en correspondance des

compétences et des savoirs associés».

L'aboutissement des formations longue durée sera la possibilité offerte aux candidats de se présenter à un examen d'Etat, soit le CAP taille de pierre et marbrerie du bâtiment organisé par le ministère de l'Education Nationale comme également le Brevet Professionnel ou le Bac Pro, soit le Titre Professionnel de Tailleur de Pierre, proposé par le ministère du travail, soit l'obtention du Brevet de Maîtrise, diplôme des Chambres de Métier.

Les formations de courte durée

Ces formations, qui peuvent durer de quelques heures à quelques jours, sont destinées à des publics salariés, en poste dans les entreprises. Souvent appelées formations complémentaires, le contenu et surtout la durée seront adaptés aux enseignements choisis. Ceux-ci répondront aux besoins spécifiques de l'entreprise ou du salarié.

Elles sont dispensées par une très large palette de structures spécialisées, professionnelles, associatives, individus autorisés, etc.

Elles ont pour objectifs, tout au long d'un parcours professionnel, d'acquérir la maîtrise de techniques nouvelles, un savoir gestuel

L'A.F.P.A.

L'Association de Formation Professionnelle pour Adultes est l'organisme officiel du Ministère du Travail en charge de la Formation des Adultes. Les formations organisées et dispensées dans des centres régionaux, sont sanctionnées par des «Titres Professionnels» du Ministère du Travail.

Trois formations spécifiques existent pour la filière : la taille de pierre, la formation d'ardoisier, la formation à la maçonnerie de la pierre ou limousinerie.

Elles sont dispensées à Angers, Blois, Bordeaux-Caudéran et Montbéliard.

Outre la formation classique de base au métier de tailleur de pierre, l'AFPA propose, à la demande même d'une seule personne, les formations complémentaires, d'aide appareilleur (en 560 heures) ou d'ornementation (en 140 heures).

LA CAPEB

La Confédération Artisanale des Petites Entreprises du Bâtiment est structurée en 104 délégations départementales. Pour la formation elle met en place des outils d'engineering, pour construire la formation, des outils financiers pour en assurer le fonctionnement et des outils de qualité pour être sûr que le produit formation correspond à la demande.

Elle lance alors un appel d'offre pour déterminer le prestataire. Les formateurs ne sont pas, à de rares exceptions près, membres du personnel de la Capeb.

Ce sont des formations sur mesure, dont le contenu est donc très variable. Nous retiendrons en particulier auprès de cet organisme, les formations de qualité et très variées aux activités nécessitent des permis de conduire ; tel celui pour les engins, les véhicules, etc. En second lieu il nous paraît fort utile de consulter la diversité des formations «à toutes les activités de pose et mise en œuvre» pour des métiers que la Confédération Artisanale connaît bien (marbriers maçons, crépisseurs, façadiers, carreleurs, poseurs de cheminées, poseurs de pavés et bordures, etc...).

nouveau, des connaissances technologiques élaborées pour améliorer les conditions de vie au travail de même que l'adaptation des gestes du quotidien pour un meilleur exercice du métier en situation de sécurité optimum.

Et l'on parlera de la V.A.E. (cf. encadré), pour insister sur la possibilité offerte à chaque salarié, d'accéder par paliers ou modules, à des niveaux de compétences supérieurs, à descriptifs précis et diplômes reconnus.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.), dont l'élaboration relève d'une décision de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi, est mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques. Préparé en alternance, pour assurer la maîtrise par un salarié de compétences liées à une qualification identifiée et précise, on y accède par une entrée en formation à divers niveaux d'étude. Initialement créé pour former de nouvelles recrues titulaires d'un bac technique, les formations sont aujourd'hui accessibles aux salariés plus anciens via la V.A.E. (cf. encadré) offrant ainsi une possibilité de promotion des salariés en poste. Le dispositif permet de se présenter pour obtenir un C.Q.P. en n'effectuant que les modules dont chacun juge avoir besoin. A l'issue du cycle, de durée très variable selon le nombre de modules, un jury d'experts et de représentants de la branche professionnelle, juge de la maîtrise des savoirs et de la capacité individuelle opératoire sur la base du dossier de validation et attribuent le certificat.

Le dispositif est particulièrement intéressant au niveau financier, qu'il s'agisse de Contrat de Professionnalisation pour les jeunes et de Période de Professionnalisation pour les salariés y accédant par la V.A.E. Les rémunérations et disposi-

tions d'exonération de charges patronales, clairement définies permettent à l'entreprise de s'y retrouver. Une aide financière particulière complète le dispositif par la prise en charge partielle de la fonction de tuteur. (ainsi d'ailleurs qu'une aide à la formation du tuteur).

Des attestations de formation, certificats, ou diplômes spécifiques (CACES, CPT,..) valident l'acquisition de connaissances par le suivi de stages à dominante technique (tels le

L'ASSOCIATION OUVRIERE DES COMPAGNS DU DEVOIR DU TOUR DE FRANCE

La plus ancienne des structures, possède des «maisons» dans la plupart des grandes villes, une dizaine de C.F.A. répartis sur le territoire national, avec une présence forte dans les grands bassins pierreux. Des formations techniques pointues sont proposées et assurées dans les centres des Régions Pays de Loire, Centre, Ile de France, Midi-Pyrénées et Paca. En formation continue, le programme proposé aux entreprises recouvre les principaux aspects des différentes fonctions dans les métiers de la pierre. Animés par des professionnels, les modules de formation continue portent sur des sujets techniques, technologiques, culturels (restauration) ou de communication. Leur mise à jour est régulière et tient compte de l'évolution du métier, de ses dernières innovations.

L'A.O.C.D.T.F. gère l'Institut de Recherche et de Formation aux Métiers de la Pierre de Rodez. A l'Institut, des formations s'adressent à des ouvriers possédant un C.A.P. ou justifiant de deux années de pratique professionnelle, désireux d'acquérir des compétences complémentaires dans des domaines à besoins spécifiques. Pour chaque module suivi, il est délivré un Certificat de Perfectionnement Professionnel, examen reconnu par le Ministère du Travail.

L'Institut forme également au Brevet de Technicien de Métier Supérieur, diplôme exclusif, de niveau III.

Toute entreprise ou particulier, intéressé par un élément précis de la formation dispensée à l'Institut de la Pierre peut en suivre la formation en fonction du calendrier des stages, qui sont éclatés en modules. La formation s'organise en fonction du nombre de participants afin qu'elle se déroule dans des conditions optimales.

LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Ce certificat est préparé par contrat de professionnalisation, en alternance.

Accès : on y entre à divers niveaux d'études (après un CAP, un BEP, un bac...).

Objectif : il s'agit d'une formation pointue qui répond aux besoins de la profession. Cette formation est reconnue dans la branche professionnelle qui l'a délivrée.

minage, conduite d'engins de chantier, conduite de grues de ponts roulants, habilitations électrique, etc...) ; à dominante prévention-sécurité (tels que animateurs sécurité, membres du C.H.S.C.T., sauveteurs secouristes du travail, personnels manipulant des charges ou circulant en hauteur, etc.) ; à contenu environnemental.

Enfin, pour le domaine funéraire, les entreprises du secteur étant soumises des règles légales particulières, des formations adaptées pourvoient à la maîtrise de ce domaine juridique, en plus de stages très intéressants dans le domaine commercial propre(ceux-là relevant d'un cursus finalisé par un CQP).

D'autres titres professionnels imposés par des obligations légales figurent dans les catalogues : CPT pour utiliser et mettre en œuvre des explosifs, ou un CACES pour conduire un engin ou les autres domaines tels que la sécu-

rité, les techniques ou l'environnement.

Les entreprises du secteur funéraire sont aussi soumises à des règles particulières, par exemple pour le travail dans les cimetières : des formations adéquates y pourvoient.

Enfin, des professionnels compétents dans leur domaine disposent d'un numéro d'agrément et assurent des formations spécifiques. C'est le cas par exemple dans la sculpture ou

LE GRETA

Le Greta est l'organisme de l'éducation nationale dédié à la formation continue des adultes. Il regroupe différents établissements d'enseignement (lycées, lycées professionnels, collèges) pour offrir une large gamme de solutions d'accompagnement et de formation.

Les conseillers du Greta, reçoivent, orientent, construisent des parcours de formation adaptés à la demande ; ils recherchent et mettent en place contrats et financements.

Ainsi, le GRETA Loiret-Centre, implanté à Orléans offre, grâce à l'implication des équipes du Lycée Gaudier Brzeska d'Orléans, la possibilité de préparer le C.A.P. et le B.P. des Métiers de la Pierre. Ces formations sont proposées dans le cadre d'un Contrat de Professionnalisation ou d'un Congé Individuel de Formation. Les demandeurs d'emploi, en formation CAP, peuvent être pris en charge financièrement par la région Centre.

Pour préparer le CAP les adultes sont intégrés au groupe de la classe de formation initiale, permettant à plusieurs générations de se rencontrer autour de l'apprentissage d'un même métier, chacun pouvant ainsi enrichir l'autre de ses expériences. Cette organisation est aussi mise en œuvre pour d'autres métiers. Pour préparer le B.P., une classe complète de douze stagiaires a été constituée.

Le C.A.P. se prépare en dix mois, le B.P. en deux ans.

LA FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT

La F.C.M.B. a tissé un réseau important de centres de formation et d'apprentissage à travers l'hexagone. Les formations concernent une large palette de métiers du bâtiment. Pour les formations longue durée, on retiendra les C.F.A. situés en Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées, Annecy, Grenoble, Villeurbanne, Paris et Nord - Pas de Calais. Pour la formation continue de courte durée, l'organisation s'appuie bien entendu sur ses centres fonctionnant à l'année.

Le Centre de Ressources et d'Etudes Européen du BATiment, récemment créé à Mouchard dans le Jura est un de ces points d'appui forts.

«A la fin de son périple, le Compagnon est un homme accompli, reconnu et conscient de son rôle au sein de la société contemporaine». Respectant ce principe, les formations dispensées sont de deux types : cours de promotion sociale et formation continue.

En cours de promotion sociale, la formation s'adresse à des jeunes ouvriers sortis d'un premier apprentissage, d'un niveau minimum CAP. Il y est proposé un enseignement proche du chantier. Les cours se déroulent le soir et le samedi de mi-septembre à fin avril. Il s'agit d'une Formation qualifiante, qui va du rattrapage C.A.P. au B.P. Des Formations vers les fonctions de chef d'équipe, de chantier et d'atelier sont également organisées dans certaines villes.

La formation continue est orientée vers le perfectionnement de salariés d'entreprises. Les différents centres proposent des formations conjoncturelles. Par la diversité des différents dispositifs, les structures de la F.C.M.B. sont organisées de telle manière qu'elles peuvent recevoir des stagiaires de tous horizons et de niveaux très différents.

Les tuteurs des entreprises d'accueil sont essentiellement des maîtres compagnons.

l'ornementation.

Les métiers de la pierre connaissent depuis plusieurs années de profondes évolutions dans beaucoup de domaines, économiques, technologiques, sociologiques ou commerciaux. Dans ce cadre, la formation des personnels à un rôle majeur à jouer.

La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et



des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel économique et social.

Pour l'entreprise, le manque (s'amplifiant dans les années à venir, pour cause de plus faible natalité) de candidats au recrutement, autant que l'inadaptation des formations scolaires existantes, engagent les décideurs à se préoccuper dès à présent de ces problèmes, par exemple en prenant part à la dynamique d'évolution du contenu des formations, mais également en offrant une chance à de nouveaux candidats même au profil apparemment atypiques.

Les enjeux sont majeurs car ces métiers se situent, pour la plupart, dans une réelle dynamique de marché, imposant par contre d'être réactif et performant. Les contenus de formation doivent donc évoluer en conséquent, afin de répondre et peut-être même anticiper les besoins des professionnels. Une mission difficile certes, mais absolument stratégique pour l'avenir de l'ensemble de la filière. |

QUELQUES ADRESSES UTILES

AFPA - Siège nationale : 13, place de Villiers -
93108 Montreuil Cedex - Tel : 01 48 70 51 22 - www.afpa.fr
AFPA Angers : T : 02 41 33 42 00
AFPA Belfort : T : 03 81 99 71 06
AFPA Blois : T : 02 54 90 29 90
AFPA Bordeaux : T : 05 56 17 14 30
AFPA Lardy : T : 01 60 82 80 77
AFPA St-Priest : T : 04 78 20 27 41

A.O.C.D.T.F. - 82, rue de l'hôtel de ville - 75004 Paris
T : 01 42 71 23 22

A.O.C.D.T.F. Saumur : T : 02 41 51 32 64

Institut Supérieur de Recherche et de Formation aux Métiers de la Pierre - 6, impasse Cambon - 12000 Rodez
T : 05 65 68 87 32 - www.institut-de-la-pierre.com
e-mail : contact@institut-de-la-pierre.com

CAPEB - rue Béranger - 75003 Paris
Tél : 01 53 60 50 00 - www.apeb.fr

CEFICEM - 3 rue des Frères Chausson - 92600 Asnières -
Tel : 01 46 13 46 13 - Fax : 01 46 13 46 00
www.ceficem.com - E-mail : contact@ceficem.com
Ceficem Alsace, Lorraine, Bourgogne, Franche-Comté,
Champagne-Ardenne : T : 03 83 67 62 20
Ceficem Rhône-Alpes, Auvergne : T : 04 74 88 49 08
Ceficem PACA-Corse, Langue.-Roussil. : T : 04 96 17 61 45
Ceficem Aquitaine, Midi-Pyr., Limousin : T : 05 61 52 76 70
Ceficem Bretagne, Pays-de-la-Loire : T : 02 99 38 62 63

Centre, Poitou-Charen., Basse-Normand. : T : 02 99 38 62 63
Ile-de-France, Nord-Picard., Hte-Norm. : T : 01 46 13 46 13

ECOLE DES METIERS DU LOT - rue Saint-Ambroise
46000 Cahors - T : 05 65 53 21 00 - F : 05 65 53 21 05
e-mail : edm46@wanadoo.fr

F.C.M.B. - 7, rue Petit 75019 Paris - T : 01 42 02 06 23
www.compagnons.org

IEF-CTF Mouchard (39) - T : 03 84 73 82 46

F : 03 84 73 82 49 Email : iefctf@wanadoo.fr

F.C.M.B. Avignon - T : 04 90 86 54 02

F.C.M.B. Floirac (33) : T : 05 57 54 23 80

F.C.M.B. La Chapelle St-Mesmin (45) : T : 02 38 70 53 00

F.C.M.B. Limoges : T : 05 55 33 55 60

F.C.M.B. Lyon - T : 04 78 54 20 23

F.C.M.B. Paris : T : 01 53 38 84 20

F.C.M.B. Soissons : T : 03 23 53 38 23

F.C.M.B. Toulouse : T : 05 62 47 41 77

FOREPA BE - 14, rue du Maquis - 36400 La Châtre
T : 02 54 48 32 28 - F : 02 54 48 27 35
e-mail : forepabe@wanadoo.fr

GRETA - 118, bld Bessières - 75017 Paris
T : 01 42 26 37 86

Greta Dijon : T : 03 80 54 39 00

Greta de Saintonge : T : 05 46 91 33 77