

**Informations
Économiques**
Saint-Etienne

Présences
Grenoble

Partenaires
Savoie
Savoie

Info CCI
Haute-Savoie

L'apprentissage : décollage réussi !

Ouvert depuis 1987 à toutes les formations du CAP au bac + 5, l'apprentissage constitue une véritable filière de formation et bénéficie d'un regain d'intérêt de la part des chefs d'entreprise. Il s'impose aujourd'hui comme l'une des meilleures voies pour apprendre un métier et trouver un emploi. Reste encore à valoriser son image auprès des jeunes et de leur famille. Etat des lieux et témoignages en région Rhône-Alpes.

Par Fabienne Combier
Photos : Pierre Borasci

Contrairement à l'Allemagne, où l'exercice d'un métier manuel est un gage de réussite sociale, la France a longtemps considéré l'apprentissage comme un pis-aller. Un collégien muni d'un bon niveau scolaire, même s'il est intéressé par les métiers dits manuels, poursuit "logiquement" dans le secondaire, puis, éventuellement, dans le supérieur. Rien d'anormal, donc, à ce que les entreprises et la plupart des filières professionnelles peinent à trouver des apprentis et des candidats motivés.

Une image qui change. L'apprentissage se porte bien, constate l'ensemble des CCI de Rhône-Alpes. Sur les huit départements, les Centres de formation d'apprentis rhônalpins (CFA) accueillent 29 363 jeunes en 2001, contre 16 212* en 1993, répartis principalement dans six métiers : le BTP, l'automobile, le commerce, les métiers de bouche, l'hôtellerie-restauration et la métallurgie-mécanique. Au niveau national, le nombre d'apprentis a presque doublé en France depuis les années quatre-vingt, passant de 200 000 à près de 380 000. 74 % d'entre eux préparent un diplôme de niveau V (CAP, BEP), et 10 % un niveau III à I (BTS et au-delà). Le développement des niveaux IV (brevet et bac professionnels) et plus, explique, en partie, l'accroissement des effectifs. Mais pas seulement. Les jeunes et leurs



Lionel Fabrzi (au centre), responsable RH de UGINE Savoie Imphy, accueille chaque année des apprentis en bac professionnel.

parents envisagent aujourd'hui sous un œil plus favorable l'entrée en apprentissage, dans la mesure où les apprentis peuvent progresser dans les niveaux de formation. De plus en plus de jeunes prolongent d'ailleurs leurs études après l'obtention d'un CAP ou BEP. La tendance est ancrée : dans l'apprentissage comme dans les formations sous statut scolaire, les jeunes se forment plus longtemps. Parallèlement, son ouverture à l'enseignement supérieur a bel et bien contribué à lui donner un coup de fouet. Ce qui était perçu comme une "voie de garage" apparaît désormais comme un cursus emprunté par des étudiants d'IUT, d'universités ou de grandes écoles. "La loi de 1987, ouvrant l'apprentissage à l'enseignement supérieur, a assuré-

ment revalorisé l'image de l'apprentissage", confirme Jean-Louis Peysson, directeur de l'espace emploi-formation au Syndicat métallurgie patronale de la Loire (SMPL). A Saint-Etienne, par exemple, l'Ecole supérieure de commerce a proposé, dès 1995, la préparation de son diplôme par apprentissage en trois ans. "Le Conseil régional souhaitait encourager l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, commente Christine Melon, responsable des relations école-entreprise au sein de l'ESC. Un étudiant au projet bien précis sera embauché en apprentissage, les autres effectueront trois stages en cours d'année. Cela nous permettra de bien cibler le projet professionnel du jeune, tout en répondant au mieux aux besoins des entreprises."



Jean-Louis Peysson, directeur de l'espace emploi-formation au Syndicat métallurgie patronale de la Loire.

La meilleure formation aux techniques du métier. Outre l'accès direct à l'emploi, quelle valeur ajoutée apporte réellement une formation par apprentissage ? Dans la plupart des professions gérant des filières de formation, l'apprentissage demeure le meilleur moyen d'acquérir un savoir-faire technique. Quelle que soit la branche choisie, l'apprenti suit obligatoirement

des cours en Centre de formation des apprentis, complétés par une expérience en entreprise. La formation en alternance (une ou deux semaines en entreprise, puis une à deux semaines dans l'établissement de formation) offre au jeune l'opportunité d'appréhender très concrètement la vie active, avec tout ce qu'elle comporte de contraintes, mais aussi de satisfac-

Une réponse aux besoins des entreprises et aux attentes des jeunes.

Jean-Marc Bailly, président de la commission formation à la Chambre régionale de commerce et d'industrie Rhône-Alpes, tire la sonnette d'alarme : "Nous connaissons une grave pénurie d'apprentis dans la plupart des métiers manuels. Il faut convaincre les collégiens, leurs parents et leurs professeurs : l'enseignement professionnel, loin d'aboutir à une impasse, offre un moyen de réussir et de trouver, à coup sûr, un emploi." Effectivement, sur les 64 % d'apprentis qui ont décidé d'entrer dans la vie active en 2000 (les autres ayant choisi de poursuivre leur formation), 85 % ont trouvé immédiatement un emploi, dans la plupart des cas en CDI. "En favorisant l'insertion dans la vie professionnelle, l'apprentissage industriel a acquis ses lettres de noblesse", n'hésite pas à déclarer Laurent Latourrette, directeur formation de l'Udimec (Union des industries métallurgiques, électriques et connexes de l'Isère). "On constate un regain d'intérêt pour les métiers traditionnels de l'industrie, surtout au niveau du bac pro." L'hôtellerie, elle aussi, doit se battre pour attirer et conserver ses apprentis. A Evian, la renommée du Domaine du royal club et de ses huit restaurants attire sans peine les candidats. Mais en règle générale, les entreprises expriment plutôt des difficultés à trouver des apprentis de niveau V (CAP, BEP). C'est le cas d'Ugine Savoie Imphy, fabricant de produits en acier inoxydable, qui accueille chaque année 13 apprentis. "Nos difficultés à pourvoir nos postes d'apprentis en CAP-BEP nous ont conduits à élever nos niveaux de recrutement vers les bac professionnels", observe Lionel Fabrizi, responsable des ressources humaines de l'entreprise savoyarde. Revers de la médaille d'une diminution des effectifs titulaires d'un niveau V sur le marché de l'emploi, ou bien signe du renouveau de l'apprentissage dans les entreprises ? Quoi qu'il en soit, dans un contexte où les besoins de main-d'œuvre des entreprises et le niveau des qualifications requises sont étroitement liés à la montée en puissance des nouvelles technologies, à la consommation des ménages..., la valorisation et le développement de l'apprentissage sont un atout essentiel pour répondre aux attentes des entreprises et des jeunes. ■

tion personnelle. Si la formation dispensée en CFA nécessite un accompagnement par le tuteur du jeune en entreprise, avant que celui-ci ne devienne pleinement opérationnel, l'apprenti n'en doit pas moins adopter en permanence, en tant que salarié, une attitude professionnelle dès le début de son contrat. En entrant dans l'univers professionnel et en signant un contrat de travail, il quitte l'enveloppe de lycéen ou d'étudiant pour se glisser dans la tenue de salarié. Cette étroite complémentarité entre savoir, savoir faire et savoir être est la meilleure garantie de réussite. Ainsi, une bonne orientation dès le départ procure-t-elle toutes les chances de succès au jeune apprenti.

Apprenti, maître d'apprentissage, CFA : le trio gagnant.

Maillon essentiel, le maître d'apprentissage constitue, pour le jeune, un repère dans l'entreprise. Dans les TPE (très petites entreprises), il s'agit souvent du chef d'entreprise ; dans celles plus importantes, le maître d'apprentissage est généralement un chef d'atelier ou un responsable de service. Son rôle est crucial : il est chargé de suivre et de transmettre un savoir-faire au jeune. Il est aussi le garant de l'engagement de l'entreprise dans une démarche pédagogique. L'apprenti, lui, doit respecter les instructions de son tuteur. La confiance mutuelle fait indéniablement partie des ingrédients du succès. "Permettre à des jeunes de débiter dans la profession, c'est extrêmement valoris-

sant pour nous, employeurs, et pour nos clients", témoigne d'ailleurs Marie-Claude Drelon, gérante du salon de coiffure Axelle D, à Echirolles.

Un troisième acteur est chargé de veiller au bon fonctionnement de l'apprentissage : le centre de formation d'apprentis (CFA). A Grenoble, l'Institut des métiers et techniques (IMT) assure des formations de niveaux V et IV à plus de 2000 apprentis. "Motivé, un apprenti saura trouver le maître d'apprentissage répondant à ses exigences, et il formera avec lui un couple fort, gage de réussite", affirme le directeur, Richard Mondin. "De notre côté, nous devons assurer une pédagogie de qualité et originale par rapport aux méthodes classiques, un enseignement performant, et disposer de matériel moderne. Un environnement agréable, des moyens de transport et d'hébergement facilités concourent au succès final", ajoute-t-il. Précurseur au niveau régional, l'IMT a ouvert trois sections pour des jeunes atteints de déficience intellectuelle légère. L'une de ces jeunes a été recrutée à la cafétéria de Carrefour Meylan (Isère). "Ce que nous regardons avant tout c'est la qualité du travail", explique Dominique Crozet, responsable des ressources humaines à Carrefour Meylan. "Or, ces apprentis dégagent un sérieux et une constance remarquables."

Une filière de formation à promouvoir. "L'apprentissage se porte mieux et pourtant, en de-



Pour Marie-Claude Drelon, gérante du salon de coiffure Axelle D, l'apprentissage apporte une forte valeur ajoutée.

hors des niveaux III et plus, il reste une voie à promouvoir par les structures d'information et d'orientation", reconnaît Jean-François Boyer, directeur de la formation à la CCI de Grenoble. En quête d'apprentis, les filières professionnelles se mobilisent donc. Et pour redorer l'image de l'industrie auprès des jeunes, les initiatives fleurissent : visites d'entreprises, projets ludo-éducatifs... A Saint-Etienne, l'association-animation Maison des métiers organise ainsi des rencontres entre scolaires et professionnels. "Notre cible ? Les 12-16 ans, affirme son président Michel Duchez. Notre but ? Montrer que l'on peut faire carrière dans l'industrie." L'association stéphanoise Mécapôle poursuit le même objectif. "Notre programme Jeunes dans l'industrie, labellisé par le ministère de l'Industrie, vise à promouvoir ce secteur qui ne doit plus être associé à l'usine, mais plutôt aux nouvelles technologies", s'enthousiasme Robert Bourne-Branchu, chargé de mission auprès de Mécapôle. Outre les branches professionnelles, les organismes consulaires appuient également le développement de l'apprentissage. Les Chambres de commerce et d'industrie et les Chambres de métiers informent les jeunes et les entreprises, recensent les offres de contrat, simplifient les formalités administratives... ■

* Sources : CRM, CRCI, Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.



Applied Microtech : "L'apprentissage, un réel soutien aux PME-PMI."

"Mon premier salarié était apprenti", se souvient Eric Pilat, fondateur, en 1999, d'Applied Microtech (15 salariés, CA 2001 : 3,8 M€, soit 25 MF). Implantée à Savoie Technolac, cette PME-PMI conçoit et fabrique des procédés visant à amener des technologies innovantes en production. "Pour une jeune PME-PMI, il est plus opportun d'embaucher des apprentis, reconnaît le PDG. Aujourd'hui, j'en emploie deux, issus de l'ESC Chambéry, sur des missions marketing. J'ai été très satisfait de leur performance tant pour la préparation des salons

que pour la création de notre site Internet." Toujours volontaire pour engager des apprentis, Eric Pilat estime que "l'apprentissage est positif et valorisant pour l'image d'une entreprise". Pourtant, il hésite à recruter ces jeunes diplômés. "Je me doute qu'ils partiront dès qu'une société plus importante leur fera une proposition plus intéressante. Mais, pour l'heure, je dois reconnaître qu'ils m'apportent un réel soutien à la vente." ■

La clé de la réussite : "... chacun a un rôle à jouer."

En apprentissage, le succès se construit à trois : apprenti, entreprise et CFA. Chacun a un rôle à jouer, une place bien définie tout au long du cycle. C'est là que réside la clé de la réussite. Les Eaux d'Evian : une renommée qui séduit les candidats apprentis... "A l'issue de mon bac pro électrotechnique, j'ai préparé un BTS Maintenance industrie en alternance, deux semaines au CFAI de Cluses, deux semaines à l'usine des Eaux minérales d'Evian, raconte Raphaël Grenat, 21 ans. Je souhaitais découvrir la vie active et acquérir une expérience dans l'industrie. Le travail en entreprise m'a redonné confiance en moi." Pour son maître d'apprentissage, Pierre Cachat : "La règle du jeu est claire : nous n'avons aucun droit à l'erreur, l'apprenti doit décrocher son diplôme ! C'est un lourd investissement en temps, mais également, pour nous, comme pour le jeune, une belle expérience. S'occuper d'apprentis nous oblige à "sortir la tête du guidon" : leurs questions sont parfois déroutantes !" Yves Berdal, adjoint aux ressources humaines, renchérit : "Ils viennent avec un regard neuf, ce qui nous donne l'occasion d'une collaboration enrichissante tant pour l'apprenti que pour l'entreprise. En outre, cela favorise le développement d'une culture du transfert de savoir-faire." Entreprise et CFA maintiennent des relations constantes grâce à un carnet de liaison et des rencontres régulières. "Même si, en entrant à l'usine, le jeune sait qu'il n'a aucune promesse d'embauche assurée, spécifie Yves Berdal, il est suivi en permanence. Grâce à notre Centre de développement professionnel, l'apprenti ne quittera pas l'usine sans avoir reçu trois jours de formation aux techniques de recherche d'emploi." ■



De l'apprenti au salarié.

Les entreprises n'hésitent pas à ouvrir leurs portes aux apprentis travailleurs et motivés. Ils constituent pour elles les meilleurs candidats potentiels au recrutement.

"L'apprentissage ? La meilleure façon d'apprendre le métier", affirme Jean-Etienne Chatton, directeur de Moto Contact, à Grenoble. Son atelier emploie deux apprentis en CAP-BEP. "Il existe une nette différence entre un mécanicien, issu de la voie de l'apprentissage, et un autre, issu d'une filière classique. Mieux formés, les apprentis deviennent opérationnels au bout d'un an et demi, contre trois années autrement. L'important, avant tout, est de trouver des jeunes motivés par leur métier." Passionné de mécanique moto, Mathieu Viscuso, 20 ans, a été formé par Moto Contact : "J'ai choisi l'apprentissage, car c'est sur le terrain que je pensais apprendre le mieux mon métier. En deux ans, j'ai énormément progressé. Mon patron me laissait une grande autonomie."

Aujourd'hui, son CAP Cycles et deux roues en poche, il est embauché en contrat à durée indéterminée dans l'atelier où il a fait ses preuves. ■



De l'apprenti au chef d'entreprise.

Decrocher un CAP peut constituer un tremplin vers une évolution de carrière ou la création d'entreprise. Laurent Trémeaud, 30 ans, a gravi les marches une à une. "Je suis aujourd'hui cogérant de Carrosserie Détroit, à Villefranche-sur-Saône, annonce-t-il avec fierté. Il emploie à ce jour dix employés. Après mon CAP Mécanique automobile, j'ai poursuivi en BP, puis en BTS Technicien maintenance et SAV, avant de devenir responsable d'atelier. Puis, j'ai décidé de me mettre à mon compte. A 15 ans, j'ai été aiguillé vers la mécanique car j'avais de la famille dans l'automobile... C'est un milieu très dur. J'ai eu affaire à des patrons exigeants. Mais ils m'ont appris ce qu'était le monde du travail. Je ne regrette pas d'être passé par là !" ■

Les Chambres de commerce et d'industrie au cœur de l'apprentissage.

Une mobilisation de tous les acteurs.

En Rhône-Alpes, les Chambres de commerce et d'industrie gèrent, en collaboration avec les Chambres de métiers et en lien étroit avec les organisations professionnelles, 11 Centres de formation des apprentis interprofessionnels répartis sur l'ensemble de la région, représentant près de 40 % des 30000 apprentis régionaux. C'est en liaison étroite avec le Conseil régional, qui participe au fonctionnement de l'apprentissage et au financement des investissements dans les Centres de formation des apprentis, et avec l'Éducation nationale et l'État que sont définis dans le cadre du Plan régional de développement

des formations professionnelles des jeunes (PRDF), à l'initiative des organisations économiques et des Chambres consulaires, les besoins des entreprises en matière d'apprentissage. Le Medef, la CGPME et les Chambres de commerce et d'industrie ont développé en partenariat avec les universités et les grandes écoles, et l'apprentissage dans l'enseignement supérieur dans le cadre de Forma-Sup, grâce au soutien du Conseil régional.

La mobilisation de tous ces acteurs, encouragée par de belles réussites professionnelles des apprentis, pourrait bien inciter davantage d'adolescents à se tourner vers l'apprentissage. A l'instar d'autres pays européens, il serait alors considéré comme la voie royale pour tenir les rênes de son avenir professionnel. ■

Le financement de l'apprentissage.

En 1999, les charges de fonctionnement des Centres de formation des apprentis rhônalpins ont représenté 132 M€ (866 MF), financés à hauteur de 61 M€ (400 MF) par le Conseil régional pour le fonctionnement et les investissements, et de 45,7 M€ (300 MF) par la taxe d'apprentissage versée par les entreprises. Le solde est apporté par les taxes parafiscales et une partie des fonds de l'alternance, ainsi que par les organismes gestionnaires. Collecteurs-répartiteurs de la taxe d'apprentissage auprès de plus de 38000 entreprises en 2000, les Chambres de commerce et d'industrie de Rhône-Alpes ont collecté 14,6 M€ (96 MF) de quota de la taxe d'apprentissage, reversés intégralement aux Centres de formation des apprentis, contre 14 M€ (92 MF) en 1999.

Les fonds non directement préaffectés par les entreprises sont versés par les Chambres de commerce et d'industrie de façon prioritaire aux Centres de formation des apprentis consulaires, soit directement gérés par les Chambres de commerce et d'industrie, soit le plus souvent cogérés dans un cadre associatif avec les Chambres de métiers et les organisations interprofessionnelles ou professionnelles. ■

Viser la réussite.

Quel que soit le niveau de formation, l'apprentissage offre de beaux exemples de réussites. Cette voie exige cependant du temps, de l'énergie et des efforts, de la part de l'apprenti comme de l'employeur. En troisième année à l'ESC Saint-Étienne, Aurélie Maras, 22 ans, est apprentie chez Loire Modèles (5 salariés), spécialiste des moules de fonderie. "Mon rôle ? Mettre en œuvre une démarche qualité. J'ai obtenu ma première satisfaction en mars dernier lorsque l'entreprise a décroché l'agrément Qualipem, une reconnaissance professionnelle qui recoupe à 80 % les exigences de la norme Iso 9001. Mon autre mission consiste à réorganiser l'entreprise pour lui permettre d'accéder à de nouveaux marchés." Pour cette apprentie, poursuivre des études supérieures tout en travaillant constituait sa priorité. "Par rapport au statut d'étudiant stagiaire, proposé également par Sup de Co, l'apprentissage me permettait d'acquérir une véritable expérience professionnelle en étant salariée. Certes, le cursus s'est avéré beaucoup plus lourd. Mais l'excellent duo que nous formons avec mon maître d'apprentissage a largement contribué à ma réussite." ■

Question à Anne-Marie Comparini, présidente du Conseil régional.

Quel est l'objectif du Plan régional de formation (PRDF) et comment jugez-vous l'implication des CCI dans ce plan ?

"Le PRDF associe tous les partenaires à la prise de décision, dans le but d'avoir une offre de formation professionnelle la plus proche des besoins socio-économiques et d'atteindre une complémentarité entre les différentes voies de formation. Les CCI jouent un rôle primordial. Elles sont d'abord consultées pour exprimer un avis sur les nouvelles demandes de formation par apprentissage. D'autre part, la Chambre régionale de commerce et d'industrie participe à la concertation pour l'élaboration de la convention annuelle d'application du PRDF. Enfin, les CCI conseillent les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage et gèrent directement une dizaine de CFA, souvent en partenariat avec les Chambres de métiers. ■



Le Plan régional de formation.

Le Conseil régional exerce le contrôle administratif et financier des Centres de formation d'apprentis (CFA) et participe à leur financement. Pour 2001, sa contribution s'élève à 55,6 M€, soit 365 MF pour le fonctionnement, et 9,1 M€, soit 60 MF, au titre de l'investissement. Depuis 1996, la Région conventionne les centres, habilite les formations dans le cadre du Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDF), signé avec l'État (représenté par le préfet de région et les recteurs des deux académies), et la Direction régionale de l'agriculture et de la forêt. Sont également associés le Medef, la CGPME, la Chambre régionale de commerce et d'industrie, la Chambre régionale d'agriculture et la Chambre régionale de métiers. ■

L'apprentissage . . . en pratique

Définitions

■ Le contrat d'apprentissage s'adresse à tout jeune âgé de 16 à moins de 26 ans.

Il s'agit d'un véritable contrat de travail, d'une durée de 12 à 36 mois, dont le temps est partagé entre l'entreprise (l'apprenti est alors considéré comme salarié à part entière), et le CFA, où il suit une formation théorique d'au moins 400 heures par an. Il débouche sur une qualification et un diplôme permettant éventuellement de poursuivre à un niveau supérieur.

■ Le contrat de qualification ne rentre pas dans la catégorie de l'apprentissage.

Ce type de contrat s'adresse en effet aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle, ou aux chômeurs de longue durée. Le jeune a un statut de salarié et signe un CDD de 6 à 24 mois. Il suit également une formation en centre qui débouche soit sur un diplôme, soit sur une qualification reconnue par une convention collective. Mais son objectif est l'obtention d'une qualification professionnelle.

■ Droits et devoirs de l'apprenti et de l'employeur.

- L'apprenti s'engage à : effectuer le travail qui lui est confié, suivre avec assiduité les cours de CFA et la formation en entreprise, respecter le règlement intérieur du CFA et les règles de fonctionnement de l'entreprise, se présenter à l'examen du diplôme.

- L'employeur s'engage à : effectuer les formalités liées à l'embauche, verser un salaire à l'apprenti, assurer sa formation pratique sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage, prendre part aux actions de coordinations avec le CFA.

Diplômes et formations

■ L'apprentissage prépare aux diplômes du niveau V au niveau I :

CAP, BEP (niveau V)
Bac professionnel (niveau IV)
Bac technologique (niveau IV)
Brevet professionnel (niveau IV)
BTS, DUT, Deug (niveau III)
Licence (niveau II)
Maîtrise (niveau II)
DESS (niveau I)
Ingénieur (niveau I)
Diplôme de grandes écoles (niveau I).

■ Plus de 250 métiers sont accessibles, dans presque tous les secteurs professionnels :

agriculture, bois-papier-carton, BTP, commerce, communication, comptabilité, culture, électricité-électronique, enseignement, gestion, hôtellerie-restauration, imprimerie, industries de procédés (agroalimentaire, chimie, pharmacie, plasturgie), informatique, maintenance, mécanique, métallurgie, métiers de bouche, métiers du nettoyage, réparation automobile, santé, services aux personnes, sports, textile-habillement, transports-logistique...

Rémunérations et exonérations de charges

■ L'apprenti perçoit une rémunération selon son âge et son ancienneté dans l'apprentissage.

Elle est calculée au prorata du Smic :

Moins de 18 ans :

1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
25 %	37 %	53 %

De 18 ans à 20 ans :

1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
41 %	49 %	65 %

21 ans et plus :

1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
53 %	61 %	78 %

■ L'entreprise est exonérée des charges patronales et salariales, partiellement ou totalement, suivant ses effectifs (plus ou moins de 10 salariés).

Elle perçoit :

- une prime à l'embauche de l'ordre de 915 € (6000 F) si son effectif ne dépasse pas 20 salariés,
- à laquelle se rajoute une prime de soutien à l'effort de formation de 1524 € (10000 F) par an, portée à 1829 € (12000 F) pour un apprenti de plus de 18 ans,
- ainsi qu'une majoration de 7,62 € (50 F) par heure accordée à toute formation dont la durée est supérieure à 600 heures par an (dans la limite de 200 heures).

L'apprentissage en Europe

Afin de développer l'apprentissage et de faciliter la mobilité des jeunes apprentis au sein de l'Union européenne, un dispositif, Europass formation, est entré en vigueur dans les différents Etats membres.

En France, il est piloté par les ministères de l'Education nationale, de l'Emploi et de l'Agriculture.

Il s'adresse aux salariés en contrat d'apprentissage, mais aussi aux salariés en contrat de qualification et aux élèves de lycées professionnels.

Un jeune bénéficiaire d'Europass a ainsi la possibilité d'effectuer une partie de son apprentissage ou un stage dans l'un des pays de l'Union européenne.

A son retour, le document Europass atteste que son possesseur a bien effectué un parcours de formation en alternance dans l'un des pays européens.

Ce "passport" représente une référence valorisante sur le marché de l'emploi. Il permet de diversifier les compétences d'un jeune, d'enrichir son expérience professionnelle, et atteste de sa mobilité et de sa capacité d'adaptation auprès d'un futur employeur.

Tous les projets Europass sont validés par le rectorat et par le Carif (Centre d'animation, de ressources et d'information sur les formations).

Pour en savoir plus

■ Contacter le service formation-apprentissage Point A de votre Chambre de commerce et d'industrie.

■ Le *Guide de l'apprentissage en Rhône-Alpes*, édité par la Région Rhône-Alpes.

■ *L'alternance mode d'emploi*,

édité par les CCI et Chambres de métiers de la région Rhône-Alpes.

■ Sur le web : www.rhone-alpes.cci.fr
www.cr-rhone-alpes.fr, www.lapprenti.com