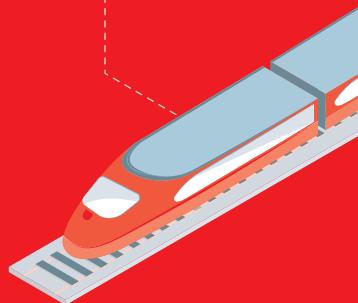


GUIDE 2017 2018 PRATIQUE de L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL pour les entreprises en Île-de-France





L'apprentissage
industriel 04

Le statut de l'apprenti(e) 06

Le salaire 08

Les formalités à accomplir
pour embaucher un(e) apprenti(e) 12

Les charges sociales
et fiscales sur les salaires
des apprenti(e)s 15

Les aides financières
pour les entreprises 17

Le calendrier d'embauche
d'un(e) apprenti(e) 21

Le parcours
de l'apprentissage
industriel 22

Les métiers et diplômes
préparés dans les centres
de formation de la branche
en Île-de-France 23

Présentation des centres du pôle
de formation des industries
technologiques d'Île-de-France 26

Adresses des centres
de formation 36

EMBAUCHER DES APPRENTI(E)S : UNE DÉMARCHE SIMPLE POUR GARANTIR LE SAVOIR-FAIRE DANS VOTRE ENTREPRISE

Avec ce guide, réalisé par le **GIM**, vous pourrez découvrir l'**apprentissage industriel, qui offre de réelles opportunités pour former des jeunes** à vos méthodes de travail tout en bénéficiant d'une solide formation générale et technologique.

Vous pourrez également connaître **les démarches à accomplir pour embaucher et accompagner des apprentis**, démarches aujourd'hui simplifiées.

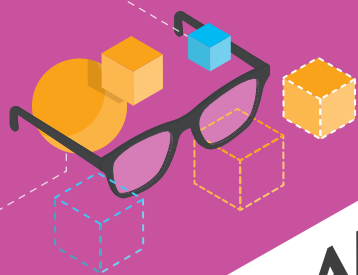
Les primes et aides financières pour les entreprises sont également détaillées dans ce guide.

En Île-de-France, vous pouvez vous appuyer sur les centres du Pôle de Formation des Industries Technologiques : AFORP, AFTI, CEFIPA, MÉCAVENIR, et depuis 2015, le CFAI de Seine-et-Marne, géré par l'UIMM77.

Ils préparent aux métiers de l'industrie dans les domaines suivants :

- Automatismes
- Maintenance
- Chaudronnerie / Soudage
- Mécatronique
- Commerce de produits industriels à l'international
- Productique, mécanique, usinage, outillage
- Comptabilité / Gestion des organisations
- Recherche et développement
- Cybersécurité
- Santé, qualité, sécurité, environnement
- Dessin et études
- Technico-commercial
- Éco-conception
- Technologies nucléaires
- Électronique
- Électrotechnique
- Énergétique
- Exploitation industrielle
- Gestion industrielle
- Informatique de développement
- Informatique industrielle
- Informatique réseaux et systèmes





INFOS APPRENTISSAGE

L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

L'apprentissage industriel est une pédagogie permettant de former un(e) jeune aux dernières techniques industrielles, par l'alternance, dans le cadre d'un contrat de travail.

Il offre la possibilité à une entreprise d'accompagner un(e) jeune vers une qualification professionnelle confirmée par un diplôme ou un titre.

Cette formation globale est caractérisée par deux démarches complémentaires :

- la première est celle de la réalité de l'entreprise où, sous la conduite d'un maître d'apprentissage, l'apprenti(e) apprend l'exercice de son métier et de sa fonction **tout en étant formé aux méthodes de l'entreprise d'accueil**,
- la seconde est celle du Centre de Formation (CFA) chargé par l'entreprise de développer les connaissances générales et technologiques de l'apprenti(e) et de mettre en relation les pratiques et la théorie.

C'est l'apprentissage du métier, dans sa totalité, qui est volontairement recherché.

Cette formation permet à l'apprenti(e) d'être, à l'issue de sa formation, un(e) collaborateur(trice) **immédiatement opérationnel(le)**.

Par ailleurs, l'apprentissage prépare l'apprenti(e) dans les meilleures conditions aux examens qui certifient officiellement la formation reçue :

- **CAP / Certificat d'Études Professionnelles**
> NIVEAU V
- **BAC PRO / Baccalauréat Professionnel**
> NIVEAU IV
- **BTS / Brevet de Technicien Supérieur**
> NIVEAU III
- **DUT / Diplôme Universitaire Technologique**
> NIVEAU II
- **Titre inscrit au répertoire des certifications professionnelles**
> NIVEAU II
- **Licence Professionnelle**
> NIVEAU II
- **Master**
> NIVEAU I
- **Diplôme d'ingénieur et Titre de NIVEAU I**

Public

L'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 ans (ou 15 ans révolus au début de l'apprentissage) à moins de 26 ans. Les jeunes atteignant l'âge de 15 ans avant le 31 décembre peuvent s'inscrire dans un lycée professionnel ou dans un CFA, sous statut scolaire, pour débiter leur formation (jeunes ayant 14 ans à la rentrée scolaire).

EXPÉRIMENTATION

Dans la région Île-de-France, à titre expérimental, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans et ce, jusqu'au 31 décembre 2019.

D'autres exceptions permettaient déjà aux **personnes de 26 ans et plus** de conclure un contrat d'apprentissage dans les cas suivants :

- préparation d'un diplôme de niveau supérieur à celui obtenu au terme d'un premier contrat d'apprentissage ou d'un diplôme nécessaire à un projet de création ou reprise d'entreprise,
- résiliation d'un premier contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti(e),
- bénéfice du statut de travailleur handicapé.

Les entreprises concernées

Toutes les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif ainsi que celles relevant du secteur public non industriel et commercial (des dispositions spécifiques s'appliquent pour celles-ci).





INFOS JURIDIQUES ET SOCIALES

LE STATUT DE L'APPRENTI(E)

L'apprenti(e) est un salarié et bénéficie des mêmes droits

Son employeur s'engage à le (la) préparer à un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, à un titre d'ingénieur ou à un titre inscrit au répertoire des certifications professionnelles, avec l'aide et le concours d'un CFA. Si, au terme de son contrat, l'apprenti(e) signe un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise d'accueil, aucune période d'essai ne pourra être imposée et la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de sa rémunération et de son ancienneté.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle permet la signature d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée.

Classification dans la métallurgie

Les apprenti(e)s sont classés en **trois groupes**, à partir des niveaux de classification en vigueur dans la métallurgie (voir ci-dessous).

Le classement de l'apprenti(e) dans l'un des trois groupes est déterminé par les activités professionnelles exercées dans l'entreprise d'accueil en vue de l'acquisition de la qualification préparée. Ce classement revient à l'entreprise d'accueil qui devra définir avec précision la nature des activités réellement exercées par l'intéressé(e).

GROUPES	CLASSIFICATIONS
1	Activités relevant des coefficients 140 à 190 de la grille de classifications dans la métallurgie
2	Activités relevant des coefficients 170 à 255 de la grille de classifications dans la métallurgie
3	Activités relevant du coefficient 215 et au-delà de la grille de classifications dans la métallurgie



Si les coefficients permettent la détermination du groupe de l'apprenti(e) et la vérification de sa rémunération annuelle garantie (cf. p. 8), il n'y a pas à lui attribuer de coefficient pour sa classification.

Durée du travail

En centre de formation d'apprenti(e)s

Le temps passé en centre de formation d'apprenti(e)s est du temps de travail effectif, sauf celui consacré à des modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti(e) et acceptés par le CFA.

L'apprenti(e) a l'obligation de suivre la formation dispensée dans le CFA où l'entreprise l'inscrit. Pour le reste du temps, il (elle) doit accomplir le travail qui lui est confié par l'entreprise.

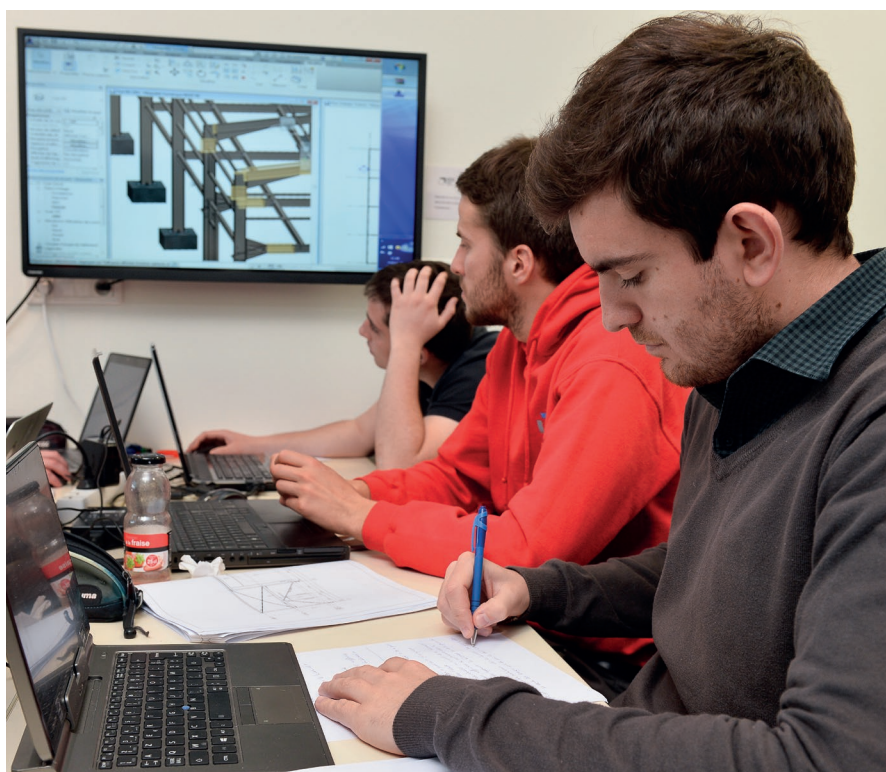
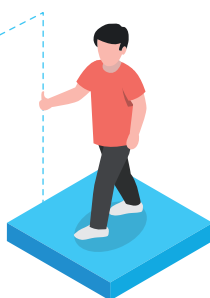
LES APPRENTI(E)S DE 18 ANS ET +

sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés et peuvent également accomplir des heures supplémentaires, dans les mêmes conditions que les autres salariés, sur la base du salaire qu'ils/elles perçoivent.

En entreprise

La durée du travail des apprenti(e)s ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale des salariés de l'entreprise.

Pour les apprenti(e)s de moins de 18 ans, l'horaire de travail est limité à la durée légale du travail, dans la limite d'une durée quotidienne de 8 heures. Ces apprenti(e)s ont cependant la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 5 heures par semaine, à condition que le médecin du travail ait émis un avis favorable.



LE SALAIRE

Salarié(e) de l'entreprise, l'apprenti(e) perçoit une rémunération dès le début de l'apprentissage pour toutes les heures passées tant dans l'entreprise que dans le centre de formation.

Dans la métallurgie

Rémunération mensuelle minimum

Le pourcentage du SMIC à verser aux apprenti(e)s est le suivant :

POURCENTAGES DU SMIC À APPLIQUER AUX APPRENTI(E)S TRAVAILLANT DANS LES ENTREPRISES APPLIQUANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE

POURCENTAGE À APPLIQUER AU SMIC ⁽¹⁾		
Année(s) d'exécution	Âge	
	16 – 17 ans ⁽²⁾	18 ans et +
1 ^{ère} année	35 %	55 %
2 ^{ème} année	45 %	65 %
3 ^{ème} année	55 %	80 %

(1) Pour le 1^{er} contrat d'apprentissage ; pour les contrats successifs, (voir page 13) (2) Les apprenti(e)s de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprenti(e)s âgé(e)s de 16 à 17 ans (C.trav. art. D.6222-27).

La prise en compte du changement de taux de rémunération en fonction de l'âge s'effectue le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Rémunération Annuelle Garantie (RAG)

En fin d'année, la rémunération de l'apprenti(e) (**primes incluses**) doit, en outre, s'avérer au moins égale ou supérieure à une Rémunération Annuelle Garantie (RAG) conventionnelle, déterminée en appliquant les pourcentages conventionnels aux Taux Garantis Annuels (TGA) des trois groupes de classification.

Exemple : cas d'un apprenti de 19 ans en première année de BTS, classé dans le groupe 2. Il perçoit une rémunération égale à 55 % du SMIC. À la fin de l'année, la RAG applicable à l'apprenti correspond à 55 % du TGA du coefficient 170, soit 55 % de 17 963 euros (au prorata de son temps de présence dans l'entreprise en 2017).

GROUPE	COEFFICIENT DE RÉFÉRENCE DU TGA	MONTANT DES TGA 2017 (en euros)	
		Région parisienne	Seine-et-Marne
1	140	17 931	17 952,16
2	170	17 963	18 391,99
3	215	18 546	19 298,49

Pour rappel, les règles légales **non-applicables aux entreprises de la branche** :
(C. trav. art. D.6222-26)

POURCENTAGE À APPLIQUER AU SMIC			
Année(s) d'exécution	Âge		
	16 - 17 ans	18 - 20 ANS	21 ANS ET +
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

Contrats successifs, prolongation de contrats, etc.

Des barèmes spécifiques sont applicables aux diverses situations liées aux possibilités de contrats successifs (avec ou sans changement de niveau de diplôme), prolongation de contrats, au titre du Code du travail et de la convention collective. La multiplicité des cas interdit de pouvoir les présenter tous dans le cadre de ce guide.

En outre, en vertu des articles R. 6222-16 et D. 6222-33 du Code du travail, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée réduite de 2 ans à 1 an parce que l'apprenti(e) prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui qu'il (elle) possède ou bien que la qualification est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou titre obtenu, le salaire est calculé en majorant de **15 points** les pourcentages afférents à la dernière année de formation suivie.

RAPPEL

Lorsqu'un(e) apprenti(e) conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un employeur différent, sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il (elle) percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (sauf application du barème lié à l'âge).

Dans tous les cas, l'entreprise pourra se faire conseiller et aider par le GIM, qu'il s'agisse de la détermination du classement de l'apprenti(e) ou de la vérification de la rémunération à verser.



Activité partielle

En cas d'activité partielle, les apprenti(e)s bénéficient des mêmes conditions d'indemnisation que les autres salariés de l'entreprise. L'allocation ne saurait toutefois leur permettre de percevoir une rémunération supérieure à celle qu'ils (elles) auraient perçue s'ils (elles) avaient continué à travailler.

L'allocation est plafonnée au montant de l'indemnité horaire d'activité partielle due au salarié par l'employeur (C. trav. art. D. 5122-13 et R. 5122-18).

LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le recours à l'activité partielle pendant les heures de cours ne peut être admis, ces heures étant assimilées à du travail effectif.

Carte de transport

L'apprenti(e), en tant que salarié(e) de l'entreprise, bénéficie du remboursement de 50 % de son abonnement à un transport public et aux services publics de location de vélos (trajet domicile – travail). La prise en charge de ces frais est exonérée de toutes charges sociales.

Congés payés

Les apprenti(e)s ont droit aux congés payés dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Toutefois, ceux de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente n'ayant pas acquis 30 jours de congés payés peuvent bénéficier, à leur demande et dans cette limite, de jours de congé supplémentaires non rémunérés.

Congé spécifique pour préparation d'examen

En outre, pour la préparation des épreuves, l'apprenti(e) a droit à un congé de **5 jours ouvrables**. Il (elle) devra suivre les enseignements dispensés dans le CFA dès lors que celui-ci en prévoit l'organisation (C. trav. art. L. 6222-35).

Ce congé doit être pris dans le mois qui précède ces examens.

Ce congé donne droit au maintien du salaire. Il s'ajoute aux congés payés annuels. En revanche, l'apprenti(e) n'a pas droit aux congés scolaires.

Visite d'information et de prévention

Les apprenti(e)s doivent passer une visite d'information et de prévention au plus tard dans les 2 mois qui suivent leur embauche.

Les apprenti(e)s soumis à une surveillance médicale renforcée (apprenti(e)s mineur(e)s ou exposés à certains risques) passent cette visite ou un examen médical d'aptitude avant leur embauche.

Sécurité

Certaines formations nécessitent l'emploi de machines, équipements ou produits présentant des risques. L'entreprise doit adresser une déclaration de dérogation à l'inspection du Travail avant d'affecter les apprenti(e)s à ces travaux réglementés. La déclaration de déroger est renouvelée tous les 3 ans.

L'employeur doit tenir à disposition de l'inspecteur du Travail les informations relatives à chaque jeune affecté aux travaux réglementés.

Accident du travail

Pendant le temps passé, tant au CFA qu'en entreprise, l'apprenti(e) relève de la législation des accidents du travail en tant que salarié(e). C'est à l'entreprise qu'il appartient d'établir toute déclaration d'accident, même si celui-ci s'est produit au CFA.

Seuils sociaux

Les apprenti(e)s, bien que salarié(e)s de l'entreprise, **ne sont pas comptabilisé(e)s dans l'effectif** pour l'application des dispositions législatives et réglementaires se référant à une condition d'effectif minimum de salariés, à l'exception de celles concernant **la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles**.



LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR EMBAUCHER UN(E) APPRENTI(E)

Lorsqu'une entreprise souhaite embaucher, pour la première fois, un(e) apprenti(e), elle doit produire une déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage.

LA DÉCLARATION RELATIVE À L'ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE

est intégrée dans un formulaire qui regroupe le contrat d'apprentissage et la déclaration.

Cette déclaration est valable pour tous les contrats conclus à compter de la date d'enregistrement du contrat, pour une durée de cinq ans et dès lors que les contrats suivants correspondent à la préparation du métier et du diplôme pour lesquels cet enregistrement a été obtenu.

Les maîtres d'apprentissage désignés doivent :

- soit être titulaires d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti(e) et de niveau équivalent au moins à ce dernier, et justifier d'un temps d'exercice du métier de **2 ans**,
- soit justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé, d'une **durée de 3 ans** et d'un niveau minimal de qualification qui est déterminé par la Commission départementale de l'emploi et de l'insertion, ou après avis du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

En outre, **les stages et les périodes de formation** effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation.

L'entreprise doit permettre au(x) maître(s) d'apprentissage de dégager du temps pour s'occuper de son (ses) apprenti(e-s).

Elle doit également lui apporter la formation nécessaire à l'exercice de sa mission.

Un maître d'apprentissage peut assurer la formation de **deux apprenti(e)s au maximum**, plus un(e) apprenti(e) supplémentaire lorsque celui-ci voit sa formation se prolonger du fait de l'échec à ses examens.

Le contrat

Le contrat doit être conclu par écrit, entre l'apprenti(e) et l'employeur, sur le formulaire type CERFA FA13a que le CFA tient à la disposition de l'entreprise ou dans le cadre de la dématérialisation totale des procédures administratives, sur :

www.alternance.emploi.gouv.fr

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle prévoit, afin de faciliter la dématérialisation (en attente du décret d'application), la suppression de la signature de l'employeur et de l'apprenti(e) (nouveau formulaire Cerfa en attente). Le formulaire est disponible sur le site :

www.service-public.fr

Le CFA doit fournir à l'employeur une attestation d'inscription du jeune au CFA pour qu'il puisse renseigner les champs du cadre « La formation ». L'employeur doit ensuite faire viser les exemplaires par le directeur du CFA. La durée du contrat d'apprentissage peut être de 6 mois (à titre dérogatoire) à 3 ans (ou 4 ans pour les personnes handicapées). Il précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres et diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Le contrat ne peut prendre effet plus de **trois mois** avant le début du cycle de formation au centre de formation **ni plus de trois mois après**. La date du début de l'apprentissage est celle d'entrée en fonction effective de l'apprenti(e) au centre de formation ou dans l'entreprise et non celle indiquée sur le contrat lors de sa conclusion ni celle de son enregistrement.

Les pièces justificatives

Les justificatifs qui peuvent être demandés à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection sont les suivants :

- le titre ou diplôme obtenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti(e),
- les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage,

- l'avis favorable du recteur de l'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis, de réduire ou d'allonger la durée du contrat et/ou de fixer le début de l'apprentissage hors période légale,
- l'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti(e) mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté,
- la copie de demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été livrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti(e) ou son affectation à des travaux dangereux.

Enfin, le contrat doit être adressé avant le début de l'apprentissage ou, au plus tard, dans les **5 jours ouvrables** qui suivent le début de l'exécution du contrat, à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre de métiers et de l'artisanat qui l'enregistrera dans les 15 jours qui suivent la date de la réception du dossier complet.



**L'ENREGISTREMENT NE DONNE
LIEU À AUCUN FRAIS**



L'entreprise doit transmettre à l'URSSAF la « **déclaration préalable à l'embauche** » permettant notamment l'immatriculation et l'affiliation de l'apprenti(e) au régime général de la Sécurité sociale.

Dans les deux mois suivant la signature du contrat, il faut procéder à une première évaluation du déroulement de la formation de l'apprenti(e) à travers un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation et, si besoin, les parents de l'apprenti(e) ou son représentant légal.

Rupture du contrat d'apprentissage

Pendant « une période d'essai » correspondant aux 45 premiers jours de présence dans l'entreprise, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des deux parties (C. trav. art. L. 6222-18).

Au-delà, le contrat peut être rompu par :

- accord exprès des deux parties,
- résiliation judiciaire prononcée par le Conseil des prud'hommes. Cette décision sera prise en la forme des référés.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, l'apprenti(e) qui souhaite mettre fin au contrat avant le terme fixé initialement doit en informer son employeur par écrit au minimum deux mois avant l'échéance du terme du contrat d'apprentissage.

Pour être effective, la rupture d'un contrat d'apprentissage d'un commun accord doit être notifiée par l'employeur au CFA et à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre des métiers.

Consulter le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe), est consulté sur l'apprentissage dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (C. trav. art. L. 2323-15).

RAPPEL

Pour le secteur public non-industriel et commercial, il existe des modalités particulières et des aides du Conseil Régional d'Île-de-France. En ce cas, contacter le chargé de Relations du centre de formation concerné.



LES CHARGES SOCIALES ET FISCALES SUR LES SALAIRES DES APPRENTI(E)S

Entreprises

- Dans les entreprises occupant moins de 11 salariés — non compris les apprenti(e)s — ou inscrites au répertoire des métiers ou au registre des entreprises, l'État prend en charge **toutes les cotisations sociales (part patronale et part salariale)** d'origine légale et conventionnelle, **à l'exception des cotisations patronales d'accidents du travail et de maladies professionnelles.**
- Dans les entreprises occupant plus de 11 salariés — non compris les apprenti(e)s — l'État prend en charge uniquement **les cotisations patronales de Sécurité sociale, à l'exception des cotisations patronales d'accidents du travail et de maladies professionnelles et les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle. Toutes les autres cotisations patronales** d'origine légale ou conventionnelle restent dues (FNAL, versement de transport, assurance chômage, retraite complémentaire...). **Elles sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire déterminée le 1^{er} janvier de chaque année** pour l'année entière et publiée par l'ACOSS et le GIM.

L'exonération de cotisations sociales patronales due au titre des salaires versés aux apprenti(e)s s'applique jusqu'à l'échéance du contrat.

Apprenti(e)s

Les salaires des apprenti(e)s sont **totale-ment exonérés des cotisations salariales de Sécurité sociale, d'assurance chômage, de retraite complémentaire et d'AGFF** ainsi que de la CRDS et de la CSG.

• Les salaires des apprenti(e)s sont :

- > exonérés d'impôt sur le revenu jusqu'à **17 599 €** (montant brut annuel du SMIC) pour les revenus de 2016 (le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1^{er} janvier de l'année d'imposition (9,67 € au 1^{er} janvier 2016) par 1 820 heures (35 heures x 52),
- > imposables pour la partie du salaire annuel qui dépasse **17 599 €** (déclaration des revenus de 2016). La part du salaire excédant cette somme doit être déclarée, sous réserve qu'elle soit bien versée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

- **Prestations familiales :** les parents d'apprenti(e)s restent bénéficiaires des prestations familiales jusqu'à ce que l'apprenti(e) atteigne l'âge de 20 ans, à condition que son salaire mensuel ne dépasse pas **55 % du SMIC horaire multiplié par 169** (ou **61 %** de ce même SMIC horaire multiplié par 151,67).

- **Prévoyance complémentaire :** les apprenti(e)s **ayant plus d'un an d'ancienneté bénéficient du dispositif de prévoyance** prévu par l'article 30 bis de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

Ils bénéficient également du **régime de remboursement des frais de santé** en vigueur dans l'entreprise et selon les conditions prévues par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur.



CHARGES SOCIALES & FISCALES	ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS ⁽¹⁾	ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET PLUS ⁽¹⁾
Cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale:		
> maladie, maternité, invalidité, décès • vieillesse ⁽⁸⁾ • allocations familiales	exonérées à acquitter ⁽²⁾	exonérées à acquitter ⁽²⁾
> accidents du travail		
CSG et CRDS	exonérées	exonérées
Fonds national d'aide au logement (FNAL) et Contribution patronale Solidarité Autonomie (CSA)	exonérées	à acquitter
Versement patronal de transport	exonérées	à acquitter
Assurance chômage	exonérées	à acquitter ⁽⁶⁾
Fonds national de garantie des salaires (AGS)	exonérées	à acquitter
Régime de retraite complémentaire ARRCO	exonérées ⁽³⁾	à acquitter ^{(3) (6)}
AGFF ⁽⁷⁾	exonérées	à acquitter ⁽⁶⁾
Participation au développement de la formation professionnelle continue	exonérées	à acquitter
Participation à l'effort de construction (entreprises de 20 salariés et plus)	exonérées	à acquitter
Taxe d'apprentissage	exonérées	à acquitter
Taxe sur les salaires	exonérées	à acquitter ⁽⁴⁾
Forfait social 8 % Prévoyance	à acquitter ⁽⁵⁾	à acquitter
Contribution patronale au financement des organisations syndicales	exonérées ⁽⁹⁾	à acquitter
Cotisations pénibilité (de base et, le cas échéant, additionnelle)	exonérées	à acquitter

(1) Non compris les apprenti(e)s (2) Le taux à appliquer est celui en vigueur dans l'entreprise, la cotisation étant assise sur les assiettes forfaitaires applicables au titre de l'emploi des apprenti(e)s (3) L'exonération ne porte que sur le taux minimum obligatoire (4) Pour les entreprises non assujetties à la TVA (5) Pour les entreprises occupant 11 salariés et plus, non compris les apprenti(e)s (6) Seule la part patronale est à acquitter (7) Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (8) Bien qu'il soit exonéré et s'agissant de la base de cotisation, l'employeur est tenu de renseigner dans la DSN la rémunération réelle de l'apprenti(e) (et non l'assiette forfaitaire) (9) Cf. lettre circulaire ACOSS n°2015-047 du 20 octobre 2015.

Le rôle de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale (par addition des taux antérieurs de taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage).

Depuis 2015, la taxe d'apprentissage se décompose en 3 parties :

- la fraction régionale destinée à financer les CFA est fixée à 51 % des recettes totales,
- la part « quota » également dédiée aux formations en apprentissage s'élève à 26 %,
- et la part du « barème » réservée aux autres types de formations à 23 %.

Par ailleurs, le bonus versé aux entreprises de 250 salariés et plus qui emploient au moins le quota d'alternants actuellement fixé à 4 % se transforme en un crédit d'impôt déductible de part dite « barème » de la taxe.

Enfin, la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale a également engagé une réforme des mécanismes de collecte qui conduit à une réduction du nombre de collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA). Dans la métallurgie, la collecte de la taxe est gérée par l'OPCAIM, qui mobilise à cet effet en Île-de-France les services de l'**ADEFIM Île-de-France**.

LES AIDES FINANCIÈRES POUR LES ENTREPRISES

Prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés

Contrat conclu depuis le 1^{er} janvier 2014

Seules les entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier de cette prime à l'apprentissage. Le montant réglementaire est fixé à **1 000 €** (la région Île-de-France a adopté cette mesure le 18 mai 2016) (C. trav. art. L. 6243-1).

Ces dispositions sont applicables à tous les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2014.

Conditions d'attribution

- L'enregistrement du contrat par l'organisme habilité,
- la confirmation de l'embauche à l'issue de la « période d'essai »,
- le versement de cette prime est conditionné par la déclaration d'assiduité de l'apprenti(e) aux enseignements établie par le CFA,
- **au-delà de 10 % d'absence injustifiée, aucune prime n'est versée.**

Démarches

- L'organisme habilité qui a enregistré le contrat en informe le Conseil Régional. **Celui-ci adresse une attestation à l'entreprise**, l'informant de son droit à la prime, accompagnée d'un login et d'un mot de passe permettant de suivre l'évolution du versement de la prime,
- l'entreprise doit retourner l'attestation complétée, accompagnée d'un RIB, **la prime régionale sera versée en fin de cycle de formation par virement bancaire.**

Contact :
Région Île-de-France,
Service Employeurs

› N° Azur 0 810 18 18 18

Aide au recrutement des apprenti(e)s dans les entreprises de moins de 250 salariés

Contrat conclu depuis le 1^{er} janvier 2014

Cette aide est ouverte aux entreprises depuis le 30 décembre 2014 pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} juillet 2014.

L'aide sera de 1 000 € dès lors que l'entreprise :

- Embauche un(e) **premier(e) apprenti(e)** : « ne pas avoir employé d'apprenti(e)s en contrat d'apprentissage depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti(e) »,
- ou embauche un(e) **apprenti(e) supplémentaire** (justifier d'un nombre d'apprenti(e)s supérieur à celui établi au 1^{er} janvier de l'année de conclusion du contrat d'apprentissage).



Aide TPE jeunes apprenti(e)s (entreprises de moins de 11 salariés)

Contrats conclus à compter du 1^{er} juin 2015

Il s'agit d'une aide versée par l'État d'un montant de **4 400 €** au titre de la première année d'apprentissage.

L'apprenti(e) doit cependant être mineur à la date de conclusion du contrat d'apprentissage. Cette aide est cumulable avec les autres dispositifs de prime ou d'aide à l'apprentissage.

En pratique, l'entreprise devra transmettre les informations nécessaires au versement de l'aide, à l'agence de service et de paiement (ASP) par l'intermédiaire du portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr) dès la notification de l'enregistrement du contrat et au plus tard dans les 6 mois suivant le début d'exécution du contrat (en attente d'un arrêt).

Crédit d'impôt apprentissage pour les entreprises employant des apprenti(e)s

Entreprises concernées

Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu qui emploient un(e) ou plusieurs apprenti(e)s ;

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en vertu d'une disposition particulière (entreprises nouvelles, entreprises implantées dans les zones franches urbaines). Pour bénéficier de ce crédit d'impôt, les entreprises doivent annexer à leur déclaration de résultat ou à leur relevé de solde de l'exercice une déclaration spéciale (Cerfa N°12515*06).

La loi de finances pour 2014 a recentré le dispositif du crédit d'impôt apprentissage sur les formations inférieures ou égales à un **Bac+ 2** (modification de l'article 244 quater G du Code général des Impôts). Le dispositif s'applique aux crédits d'impôt calculés depuis le **1^{er} janvier 2014**.

Les entreprises ne bénéficient du crédit d'impôt qu'au titre **de la première année du cycle de formation** et pour les seul(e)s apprenti(e)s **préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un Bac+ 2 enregistré au RNCP** (exemples : 1^{ère} année d'un baccalauréat professionnel, 1^{ère} année d'un BTS, 1^{ère} année d'un DUT).

Exception, le niveau du diplôme n'est pas applicable pour :

- l'apprenti(e) reconnu(e) comme travailleur-se handicapé(e) au sens des articles L.5213-1 et suivants du Code du travail,
- l'apprenti(e) ayant signé un contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion (VIE).

Le crédit d'impôt est égal au produit du montant de **1 600 €** multiplié par le nombre moyen annuel d'apprenti(e)s en première année préparant un diplôme au plus égal à un **Bac+ 2** (ce montant passe à **2 200 €** pour les exceptions définies ci-dessus).

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les groupements d'employeurs sont éligibles à ces aides dans les mêmes conditions que leurs entreprises adhérentes.

Les aides spécifiques pour l'embauche d'apprenti(e)s handicapé(e)s

Public concerné

Jeunes de plus de 16 ans, relevant de la Commission Départementale d'Éducation Spéciale ou de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) ou dont l'état de santé pourrait justifier une telle démarche.

L'État prévoit une subvention spécifique pour les entreprises employant des apprenti(e)s Travailleurs Handicapés, destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le surcoût pouvant résulter de leur formation (C. trav. art. L.6222-38).

Montant : 520 fois le SMIC horaire applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage.

L'entreprise doit adresser sa demande de subvention au DIRECCTE de son lieu de résidence. La subvention sera versée en deux règlements égaux à la fin de chacune des deux premières années d'apprentissage, et ce à condition que le contrat d'apprentissage n'ait pas été résilié durant les deux premiers mois de sa conclusion.

L'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) apporte des aides spécifiques supplémentaires aux entreprises employant des apprenti(e)s travailleurs handicapés.

Les entreprises qui accueillent ces apprenti(e)s ont droit à trois aides supplémentaires.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} avril 2016, les entreprises qui accueillent ces apprenti(e)s ont droit à :

- **1 000 €** pour un contrat d'apprentissage de 6 mois,
- **2 000 €** pour un contrat d'apprentissage de 12 mois,
- **3 000 €** pour un contrat d'apprentissage de 18 mois,
- **4 000 €** pour un contrat d'apprentissage de 24 mois,
- **5 000 €** pour un contrat d'apprentissage de 30 mois,
- **6 000 €** pour un contrat d'apprentissage de 36 mois,
- **7 000 €** pour un contrat d'apprentissage en contrat à durée indéterminé (CDI).

Le montant de l'aide est proratisé en fonction du nombre de mois.

De plus, une prime à l'insertion est versée en cas d'embauche à l'issue du contrat d'apprentissage :

- **2 000 €** pour un CDI à temps plein,
- **1 000 €** pour un CDI à temps partiel supérieur ou égal à 24 heures hebdomadaires,
- **1 000 €** pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein,
- **500 €** pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 24 heures hebdomadaires.

Pour les contrats conclus **avant le 1^{er} avril 2016**, (cf. le Guide pratique de l'apprentissage industriel en Ile-de-France 2015 -2016), l'entreprise doit adresser sa demande de subvention à la délégation de régionale de l'AGEFIPH (Immeuble Le Baudran 21-37 rue de Stalingrad - 24-28 Villa Baudran 94110 ARCUEIL).



Ces aides se cumulent avec les autres primes liées au financement de l'apprentissage :

- aide à l'adaptation des situations de travail,
- aide au tutorat.

L'apprenti(e) peut également bénéficier d'aides pour compenser son handicap :

- **1 500 €** pour un contrat d'apprentissage de 6 à 11 mois. **Le montant est doublé (3 000 €)** si le salarié est âgé de 45 ans et plus,
- **3 000 €** pour un contrat d'apprentissage de 12 mois et plus. **Le montant est doublé (6 000 €)** si le salarié est âgé de 45 ans et plus.

Pour des informations concernant ces aides, le réseau d'associations CAP EMPLOI vous informe :

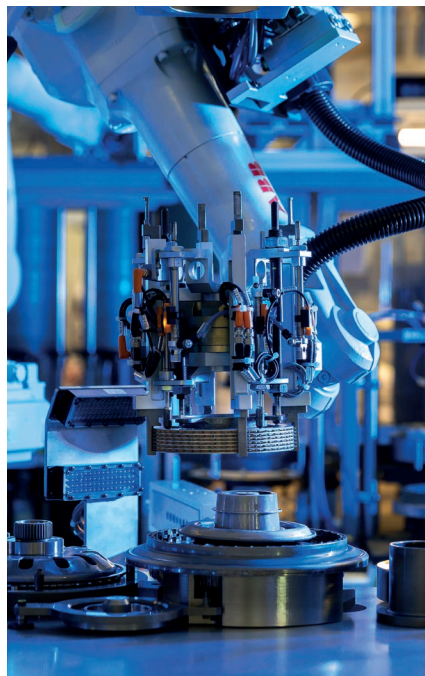
www.capemploi.com/annuaire

> N° Vert 0 800 11 10 09

de 9h00 à 18h00 - Appel gratuit depuis un poste fixe

LA MISSION EMPLOI ET HANDICAP

La Mission Emploi et Handicap du GIM peut également vous assister dans les démarches à accomplir pour embaucher un(e) apprenti(e) handicapé(e).



LE CALENDRIER D'EMBAUCHE D'UN(E) APPRENTI(E)

Le GIM et le centre de formation de la branche dans lequel est inscrit(e) l'apprenti(e) sont à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement de ces démarches.

1

AVANT LA SIGNATURE
DU CONTRAT

Choix du candidat

2

APRÈS LA SIGNATURE
DU CONTRAT

Enregistrement du contrat (*page 13*)

Déclaration préalable à l'embauche :
www.due.urssaf.fr

Déclaration de dérogation pour
l'utilisation de machines dangereuses
par l'apprenti(e) (*page 10*)

3

AVANT L'ÉTABLISSEMENT
DE LA FICHE DE PAYE

Pour l'apprenti(e) de moins de 18 ans,
demande aux parents ou représentant
légal de verser directement ses salaires
à l'apprenti(e)

4

DANS LES DEUX MOIS
SUIVANT LA SIGNATURE
DU CONTRAT

Visite d'information
et de prévention (*page 10*)

Entretien d'évaluation
au centre de formation (*page 14*)





INFOS PRATIQUES

LE PARCOURS DE L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

DIPLÔMES NIVEAUX	CONDITIONS D'ACCÈS	DURÉE DE LA FORMATION	RYTHME DE L'ALTERNANCE
(DIMA) Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance	15 ans, par accès direct	1 an	AFORP : statut scolaire comprenant 9 semaines de stages en entreprise industrielle
Seconde industrielle	Sortie de 3 ^{ème}	1 an	AFORP : temps plein comprenant 6 à 9 semaines de stages en entreprise industrielle
CAP	16 ans minimum, par accès direct ou fin de 3 ^{ème}	2 ans	AFORP : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre
Bac Professionnel	16 ans minimum, par accès direct ou fin de 3 ^{ème}	3 ans	AFORP : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre CFAI Seine-et-Marne : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre
	Titulaire d'un CAP, d'un BEP ⁽¹⁾	2 ans	AFORP : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre CFAI Seine-et-Marne : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre
	Niveau Terminale	1 an	AFORP : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre CFAI Seine-et-Marne : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre
BTS	Titulaire d'un Bac S, STI ou Bac Pro de la spécialité	2 ans	AFORP : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre CFAI Seine-et-Marne : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre MÉCAVENIR : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre
DUT	Titulaire d'un Bac S, STI	2 ans	AFORP : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre
Titre inscrit au répertoire des certifications professionnelles de Niveau II	Titulaire d'un Bac +2 ou Bac +3	15 à 24 mois	AFTI : 6 semaines au centre puis 3 semaines en entreprises et 1 semaine au centre AFORP : 2 mois au centre puis 3 semaines en entreprise et 1 semaine au centre
Licence Professionnelle	Titulaire d'un BTS, DUT, L1 et L2 scientifiques ou niveau équivalent	12 mois	MÉCAVENIR et AFORP : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre
Titre inscrit au répertoire des certifications professionnelles de Niveau I	Titulaire d'un Bac +3 informatique, Bac +4 ou Bac +5 scientifique	2 ans	AFTI : un bloc de 9 à 12 semaines en centre puis 3 semaines en entreprise et 1 semaine en centre (chaque année)
Master	Titulaire d'un Bac +3 informatique, télécoms, réseaux, maths appliquées	2 ans	AFTI : 2 mois au centre puis 3 semaines en entreprise et 1 semaine au centre
	Titulaire d'un Bac +4 informatique, télécoms	1 an	
Ingénieur ITII* (Habileté par la Commission des Titres d'Ingénieur)	Titulaire d'un BTS ou DUT scientifique, technique ou classe Prépa ou L2/L3 scientifiques	3 ans	CEFIPA : de 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre à 4 mois en entreprise et 2 mois au centre MÉCAVENIR : 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre puis une semaine en centre contre 3 semaines en entreprise en dernière année ou : 1 ^{re} année : 3 semaines école / 2 semaines entreprise ; 2 ^{re} année : 1 mois école / 1 mois entreprise.

* ITII : Institut des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie

(1) Ou d'un niveau 1^o.

LES MÉTIERS ET LES DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LES CENTRES DE FORMATION DE LA BRANCHE EN ÎLE-DE-FRANCE

● CAP (NIVEAU V) - BACS Professionnels (NIVEAU IV)

MÉTIERS & DIPLÔMES PRÉPARÉS	AFORP			CFAI SEINE-ET-MARNE		
	ASNIÈRES	DRANCY	ISSY-LES-MOULINEAUX	MANTES	DAMMARIE-LES-LYS	ÉMERAUVILLE
CAP (NIVEAU V)						
Réalisation en Chaudronnerie Industrielle		•		•		
Préparation et réalisation d'ouvrages électriques		•				
BACS PROFESSIONNELS & TITRES PRO (NIVEAU IV)						
Maintenance Équipements Industriels (MEI)		•		•		•
Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés (MELEC)	•	•	•	•	•	
Pilote de Ligne de Production (PLP)				•		
Systèmes Numériques (SN, ex SEN) - Options: > Réseaux Informatiques et Systèmes Communicants (RISC) > Sécurité et Sécurité des Infrastructures de l'Habitat et du tertiaire (SSIHT)			•	•		
Technicien en Chaudronnerie Industrielle (TCI)	•	•		•		
Technicien Outilleur (TO)		•				
Technicien d'Usinage (TU)		•		•		
Technicien en Systèmes de Sécurité Incendie (Titre Pro TSSI)			•			



● **BTS - DUT - Titres répertoriés (NIVEAU III)**

MÉTIERS & DIPLÔMES PRÉPARÉS	AFORP				CFAI SEINE-ET-MARNE			
	ASNIÈRES	DRANCY	ISSY-LES- MOULINEAUX	MANTES	DAMMARIÉ- LES-LYS	ÉMERAINVILLE	VAUX- LE-PÉNIL	MÉCAVENIR
BTS (NIVEAU III)								
Assistance Technique d'Ingénieur (ATI)		•	•	•				•
Conception de Produits Industriels (CPI)		•		•			•	•
Électrotechnique (MET)	•		•	•	•			
Maintenance des Systèmes de Production (MSP)	•	•	•	•				
Maintenance des Systèmes énergétiques et Fluidiques (MSEF)		•						
Conception et Réalisation de Systèmes Automatiques (CRSA)	•					•		
Conception des Processus de Réalisation des Produits (CPRP)		•		•				
Systèmes Numériques <i>Option électronique et Communication (SN-EC)</i>			•					
Systèmes Numériques <i>Option Informatique et Réseaux (SN-IR)</i>			•					
Fluides Énergies et Domotique <i>Option Domotique et Bâtiments Communicants (FED-DBC)</i>				•				
Fluides Énergies et Domotique <i>Option Génie Climatique et Fluidique (FED-GCF)</i>		•		•				
Conception et Réalisation en Chaudronnerie Industrielle (CRCI)		•		•				
Comptabilité et Gestion (CG)			•					
Contrôle Industriel et Régulation Automatique (CIRA)			•					
Technico-Commercial			•					
Services Informatiques aux Organisations (SIO-SISR)			•					
Services Informatiques aux Organisations <i>Option Solutions Logicielles et Applications Métiers (SIO-SLAM)</i>			•					
Technicien Supérieur en Maintenance Industrielle (Titre Pro TSMI)	•							
DUT								
Génie Industriel et Maintenance (GIM)				•				

● Titres répertoriés (NIVEAU II) – Licences Professionnelles (NIVEAU II)

MÉTIERS & DIPLOMES PRÉPARÉS	AFTI	AFORP	SUP II MÉCAVENIR	DRANCY
TITRES RÉPERTORIÉS (NIVEAU II)				
Administrateur Réseaux, Systèmes et Sécurité	●			
Responsable Qualité, Sécurité, Environnement ⁽⁸⁾		●		
LICENCE PROFESSIONNELLE				
Chargé d'Affaires en Thermique du Bâtiment (CATB)				●
Génie Industriel (Option Chargé d'Affaires l'International) ⁽²⁾			●	
Génie Industriel (Option Innovation et Développement Industriel) ⁽²⁾			●	
Systèmes Automatisés, Réseaux et Informatique Industrielle (SARII) ⁽³⁾		●		
Mécatronique ⁽³⁾		●		
Coordinateur Technique pour les Installations Électriques (COTIE) ⁽⁴⁾		●		
Coordinateur Technique en méthodes d'industrialisation (COTEMI) ⁽⁴⁾		●		
Développement de Produits d'Équipements Mécatroniques ⁽¹⁾		●		
Santé Sécurité Environnement ⁽⁵⁾		●		

● Titres répertoriés (NIVEAU I) – Master 2 – Diplômes d'Ingénieur

MÉTIERS & DIPLOMES PRÉPARÉS	AFTI	AFORP	CEIPA	SUP II MÉCAVENIR
TITRES RÉPERTORIÉS (NIVEAU I)				
Expert en ingénierie et développement de logiciels	●			
MASTER (NIVEAU I)				
Master Ingénierie des Réseaux et des Systèmes	●			
Master Sécurité Informatique	●			
Master Énergétique et Environnement - UPMC - Paris VI			●	
Sciences et Technologies Ingénierie pour le Nucléaire - UPMC - Paris VI			●	
INGÉNIEUR (NIVEAU I)				
Ingénieur généraliste - CESI			●	
Ingénieur Mécanique - CNAM			●	
Ingénieur Systèmes Électriques - CNAM			●	
Ingénieur Systèmes Électroniques - CNAM			●	
Ingénieur Spécialité Systèmes Informatiques et Industriels EPF ⁽⁶⁾			●	
Ingénieur Sciences et Technologies Nucléaires CNAM (en convention avec le CESI et l'Institut National des Sciences et Technologies Nucléaires)			●	
Ingénieur Génie Mécanique, École Polytechnique UPMC - Paris VI				●
Ingénieur Génie Industriel Mécatronique, École Supérieure de Mécanique de Paris SUPMECA				●
Ingénieur Production Mécanique et Logistique de l'Institut Supérieur d'Études Logistiques ⁽⁷⁾				●
Ingénieur Fonderie et Forge de l'École Supérieure de Fonderie et de Forge				●
Ingénieur Génie Industriel Électrotechnique Production automatisée - CNAM				●
Systèmes électroniques Embarqués de l'Institut des Sciences et Techniques des Yvelines ⁽⁶⁾				●

(1) En partenariat avec l'IUT de Mantes (2) En partenariat avec l'UPMC Paris 6 (3) En partenariat avec le CFA Sup 2000 et l'IUT de Cergy-Pontoise (4) En partenariat avec le CNAM (5) En partenariat avec l'IUT de Cergy-Pontoise, l'AFI 24 et l'ETSL (6) En partenariat avec l'ITI-IDF (7) En partenariat avec l'ITI (Institut des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie) de Haute-Normandie (8) En partenariat avec le CFAS (9) En partenariat avec BAXA.



PRÉSENTATION DES CENTRES DU PÔLE DE FORMATION DES INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES D'ÎLE-DE-FRANCE

AFORP



AFTI



CEFIPA



CFA DE L'INDUSTRIE SEINE-ET-MARNE



MÉCAVENIR



Créée en 1961 par le GIM, l'AFORP forme des Professionnels, Techniciens, Techniciens Supérieurs et responsables fonctionnels dans les métiers de l'Industrie.

L'AFORP forme les jeunes, par l'apprentissage à plus de 40 diplômes, du CAP à Bac + 5 et par l'alternance (contrat de professionnalisation).

L'AFORP intègre à ses cursus des certifications reconnues par les entreprises (CléA, HE, SST, CQPM, Voltaire, TOEIC...).

Les centres de l'AFORP sont implantés à :

- Mantes-la-Ville (Yvelines),
- Asnières-sur-Seine (Hauts-de-Seine),
- Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine),
- Drancy / Le Bourget (Seine-Saint-Denis).

L'AFORP a par ailleurs développé des partenariats avec :

- **Le CNAM**, pour la préparation d'une licence professionnelle « Coordinateur Technique pour les Installations Électriques » (COTIE), d'une licence professionnelle « Coordinateur Technique des Méthodes d'Industrialisation » (COTEMI) et d'une licence professionnelle « Coordinateur Technique des Énergies Renouvelables Électriques » (COTIERE).
- **L'IUT de Cergy-Neuville (Université de Cergy-Pontoise)**, pour la préparation d'une licence professionnelle « Systèmes Automatisés, Réseaux et Informatique Industrielle » (SARII), d'une licence professionnelle en « Mécatronique » et d'une licence professionnelle « Santé, Sécurité, Environnement » (SSE).
- **L'IUT de Mantes** pour la préparation du DUT GIM et d'une licence professionnelle en Développement de Produits et Équipements Mécatroniques.
- **Le CFAS Institut** pour la préparation d'un Titre de Responsable Qualité Environnement (Titre de NIVEAU II).
- **Le CFA Ferroviaire** pour la préparation du Bac Pro Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés (MELEC).
- **L'ENSIATE** pour la préparation d'un Titre Pro de Responsable en Ingénierie Éco-Énergétique.
- **L'École Vaucanson** pour la préparation d'une Licence Pro Management et d'une Licence Pro SPI en Méthodes et Sciences Industrielles.
- **Le CEFIPA et Supii MÉCAVENIR** pour les jeunes se destinant à intégrer le centre de formation d'Ingénieurs tout en préparant un BTS.
- **La CCI Franco-allemande** pour la mise en œuvre en apprentissage d'un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations bilingue franco-allemand (double certification).



Conditions d'admission

DIMA - Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance (statut scolaire, dont 9 semaines de stage en entreprise)

- 15 ans.

Seconde industrielle

- Sortie de 3^e ou 16 ans minimum.

CAP

- Sortie de 3^e ou à partir de 16 ans.

BAC PRO

- Sortie de 3^e, seconde ou 1^{re} technologique ou niveau Terminale.

BTS

- Bac S, STI ou Bac Pro ou niveau L1.

DUT

- Bac S, STI.

Licence professionnelle

- BTS scientifiques, L2 scientifiques validées ou niveau L3.

TITRE DE NIVEAU II

- BTS, DUT, L2 ou L3.

TITRE DE NIVEAU I

- L3 Sciences ou Technologies, Licence Pro Technique et / ou Scientifique.

Diplômes et titres délivrés

Qualité Sécurité Environnement et Organisation Industrielle

- Bac, BTS, Licence, CQPM.

Maintenance

- BAC, BTS, DUT, Titre de NIVEAU III, Titre de NIVEAU II, CQPM.

Électrotechnique, Automatismes et Régulation

- CAP, BAC, BTS, Licence, CQPM.

Système Numérique, Informatique, Électrotechnique

- BAC, BTS, Licence, CQPM.

Chaudronnerie / Soudage

- CAP, BAC, BTS, CQPM.

Usinage et Fabrication Mécanique

- BAC, BTS, Licence, CQPM.

Energies et Fluides

- Titre de Niveau IV, BTS, Licence, Titre de Niveau I, CQPM.

Bureautique et Tertiaire Industrielle

- BTS, CQPM.

L'AFORP propose des formations qualifiantes dans tous ces domaines d'activité.

L'AFORP prépare également à 2 nouveaux Bachelors Technologiques (titres de NIVEAU II, préparés en 10 mois après un Bac+2), en contrat de professionnalisation :

- Chargé de maintenance industrielle,
- Chargé de projets industriels.

Atouts

- Un taux d'insertion professionnelle de 83 %.
- Un taux moyen de réussite aux examens de 82 %.
- Des ateliers de Techniques de Recherche d'Entreprises.
- 1 200 entreprises partenaires en Île-de-France.

Créée en 1991, l'AFTI est l'association de Thales, Nokia, Orange, Atos et Econocom. L'AFTI propose 5 formations :

L'ETGL (École des Techniques du Génie Logiciel) forme des apprenti(e)s au métier d'ingénieur logiciel temps réel. Ils (elles) sont capables d'utiliser les technologies les plus pointues. La durée de la formation est de 24 mois dont 70 % en entreprise.

S'adresse à des jeunes diplômés(e)s Bac+5 dans un domaine scientifique non informatique, ou à des diplômés Bac+3 informatique.

Titre de NIVEAU I inscrit au répertoire des certifications professionnelles.

L'IRS (Master en Ingénierie des réseaux et des systèmes) forme des apprenti(e)s au métier d'ingénieur réseaux. La durée de la formation est de 24 mois dont 70 % en entreprise.

S'adresse à des jeunes diplômés(e)s Bac+3 informatique, réseaux, télécommunications, mathématiques appliquées.

Master 2 Ingénierie des Réseaux et Systèmes de l'Université de Versailles St-Quentin-en-Yvelines/Paris-Saclay.



L'ERE / ERSSE / ERE Option Sécurité renforcée (Administration des systèmes, des réseaux et sécurité) forme des apprenti(e)s à l'exploitation et à l'administration des systèmes et des réseaux d'entreprise. La durée de la formation est de 15 mois ou de 24 mois dont 70 % en entreprise et vous permet la poursuite d'études soit en Master 2 IRS, soit en spécialisation avec Forcys.

S'adresse à des jeunes diplômés(e)s Bac+2 et Bac+3 informatique, réseaux.

Titre de NIVEAU II inscrit au répertoire des certifications professionnelles.

MSI (Master en Sécurité Informatique) forme des apprenti(e)s au métier d'ingénieur sécurité. La durée de la formation est de 24 mois dont 70 % en entreprise.

S'adresse à des jeunes diplômé(e)s Bac+3 informatique, réseaux, télécoms.

Master 2 en Sécurité Informatique de l'Université Pierre et Marie Curie.

FORCYS Enregistrée au RNCP, Certification professionnelle Interbranches de niveau D, en Cyber-Sécurité, forme des jeunes diplômés sortant du Bac+4 ou 5 en poursuite d'études et des salariés d'entreprises souhaitant réorienter leur carrière.

La durée de la formation est de 12 mois en alternance.



Créé en 1990 par le GIM et le CESI, le CEFIPA (Centre de Formation des Ingénieurs par l'Alternance) forme des ingénieurs généralistes ou spécialisés en partenariat avec les entreprises.

Les écoles du CEFIPA

- **Ei.cesi**: une formation d'ingénieur généraliste axée sur un parcours de formation individualisé, une mission à l'étranger et la conduite de projets en entreprise permettent aux ingénieurs diplômés d'exercer leur métier dans de multiples secteurs d'activité.
- **Ei.cnam**: quatre formations d'ingénieur qui se construisent en fonction du cursus professionnel de l'apprenti(e) et suivant son choix de filière, formations spécialisées en :
 - > Mécanique
 - > Systèmes Électriques
 - > Systèmes Électroniques
 - > Sciences et Technologies Nucléaires, en convention avec le Cesi et l'Institut National des Sciences et Technologies Nucléaires
- **EPF**: une formation d'ingénieur spécialisée en Systèmes Informatiques et Industriels. Cette formation est destinée à former des ingénieurs à compétences transversales, aptes à maîtriser les systèmes d'information des organisations industrielles ou de service, en particulier à base de grands progiciels.

Principaux secteurs d'activité

- Aéronautique
- Automobile
- Énergie
- Électronique
- Informatique
- Télécommunications
- Agroalimentaire
- Énergie
- Spatial
- Chimie...

La durée de la formation est de 3 ans.

Le CEFIPA a par ailleurs développé un partenariat avec l'AFORP et l'ei.cesi afin d'intégrer, à l'issue de leur formation, des jeunes préparant un BTS Assistance Technique d'Ingénieur, Conception de Produits Industriels ou Électrotechnique.





Conditions d'admission

Diplômé(e) BAC+2 (BTS, DUT, L2 et L3 dans un domaine scientifique ou technique).

Diplômé(e) BAC S OU STI pour la filière préparatoire Ingénieurs en partenariat avec l'AFORP et l'Ei.cesi.

Être déclaré(e) admissible par le Jury des Études suite aux épreuves écrites de connaissances (maths, Sciences pour l'ingénieur, anglais, français) et à l'entretien permettant d'évaluer le potentiel personnel et la motivation.

Être recruté(e) par une entreprise (contrat d'apprentissage).

Diplômes délivrés (Habilités par la Commission des Titres d'Ingénieur - CTI)

Ingénieur généraliste CESI

- En partenariat avec l'ITII Île-de-France.

Ingénieur Mécanique CNAM

- En partenariat avec l'ITII Île-de-France.

Ingénieur Systèmes électriques CNAM

- En partenariat avec l'ITII Île-de-France.

Ingénieur Systèmes électroniques CNAM

- En partenariat avec l'ITII Île-de-France.

Ingénieur Sciences et Technologies Nucléaires CNAM

- En convention avec le CESI et l'INSTN et en partenariat avec l'ITII Île-de-France.

Ingénieur Systèmes Informatiques et Industriels EPF

- En partenariat avec l'ITII Île-de-France.



Créé en 1989, le CFA de l'Industrie Seine-et-Marne propose des formations agréées par le Ministère de l'Éducation Nationale, qui préparent à un diplôme d'État.

Il dispose de trois sites de formation, l'un situé à Émerainville au cœur de Marne-la-Vallée et les deux autres à Dammarie-les-Lys et à Vaux-le-Pénil à proximité de Melun.

Secteurs d'activité

- Électrotechnique
- Maintenance industrielle
- Conception de systèmes automatisés
- Conception assistée par ordinateur

Rythme d'alternance

2 semaines en entreprise et 2 semaines au CFA.

Formations

- **Site d'Émerainville**
 - > BAC PRO MEI (Maintenance des Équipements Industriels).
 - > BTS CRSA (Conception et Réalisation de Systèmes Automatiques).
- **Site de Dammarie-les-Lys**
 - > BAC PRO MELEC, ex ELEEC (Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés).
 - > BTS Électrotechnique.
- **Site de Vaux-le-Pénil**
 - > BTS CPI (Conception de Produits Industriels).



Conditions d'admission

- Avoir moins de 26 ans.
- Vérification des prérequis et entretien sur le projet professionnel et la motivation du candidat.
- Admission définitive après signature d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise.

Pour accéder aux BAC PRO

- Sortie de 3^{ème}.
- Seconde ou Première Technologique.
- Niveau Terminale.

Pour accéder aux BTS

- Être titulaire d'un BACS, Technologique ou d'un BAC PRO de type industriel.
- Ou avoir commencé la préparation d'un diplôme supérieur (DUT, BTS de type industriel ou scientifique).

Atouts

- Un taux moyen de réussite aux examens de 95 % et en insertion professionnelle de 85 %.
- Un effectif moyen par classe de 16 élèves et la taille modeste de notre centre permettent d'assurer un suivi permanent de chaque jeune.
- Cours de soutien dans certains domaines pour les apprenti(e)s en difficulté.
- Des possibilités d'hébergement à proximité des 3 sites.
- Des possibilités de poursuite d'études après le BAC PRO.
- Des ateliers de Techniques de Recherche d'Entreprise.

Créé à l'initiative de la Fédération des Industries Mécaniques (F.I.M) et membre du réseau pôle Formation des Industries Technologiques d'Île-de-France, le CFAI Mécavenir est implanté au cœur du quartier de la Défense à Puteaux (Hauts-de-Seine) et depuis 4 ans sur le campus de Mantes-la-Ville (Yvelines).

Les Centres de formations MÉCAVENIR

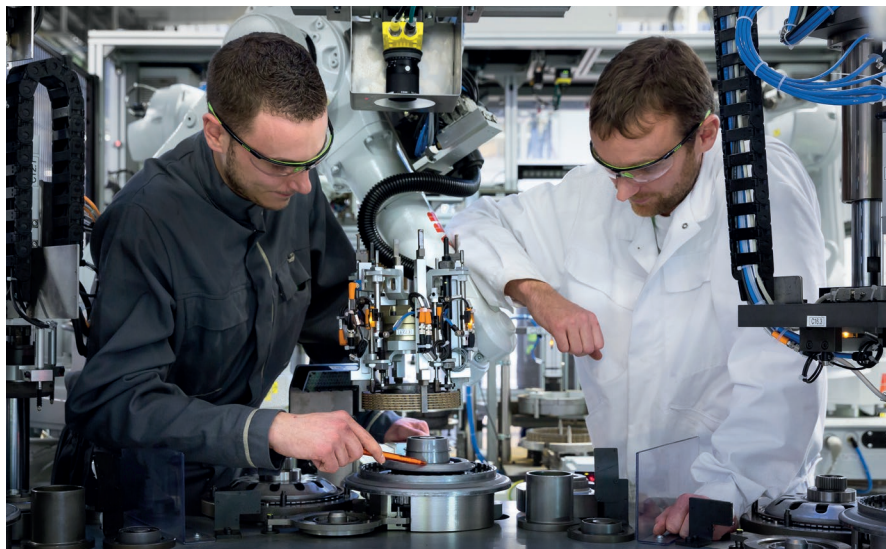
- **Mécavenir** : porteur des formations BAC+2 (BTS), Bac+3 (Licences Professionnelles) et Bac+5 (diplômes d'Ingénieurs). Rattaché au Pôle de Formation des Industries Technologiques d'Île-de-France.
- **Le CFA SUPii** : porteur des formations Bac + 3 (Licences Professionnelles) et Bac + 5 (Master).

En réseau avec près de 600 entreprises partenaires constituées aussi bien de PME-PMI que de grands groupes, SUPii Mécavenir forme les jeunes aux métiers de haute technologie.

SUPii Mécavenir a par ailleurs développé une convention de partenariat avec l'AFORP afin d'intégrer, à l'issue de leurs deux années de formation, des jeunes préparant un BTS industriel.

Les filières métiers

- Recherche et développement
- Bureau d'études
- Systèmes de production
- Mécatronique
- Électrotechnique
- Robotique
- Systèmes embarqués
- Mesures, essais, fiabilité moteurs
- Fonderie et forge
- Maintenance
- Énergétique et environnement
- Achat, vente à l'international



Diplômes délivrés

BTS Industriels

- **Assistance Technique d'Ingénieur.**
- **Conception de Produits Industriels.**

Licences professionnelles

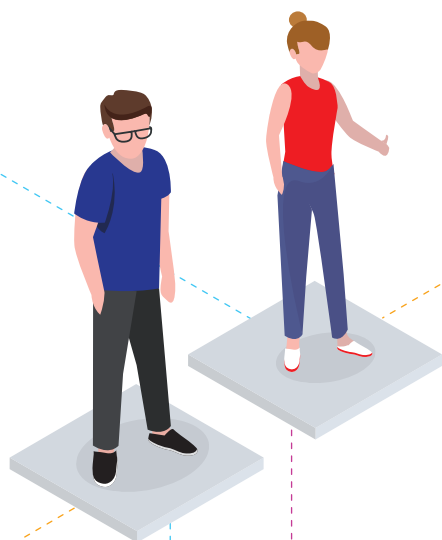
- **Génie Industriel** Chargé d'affaires international.
- **Génie Industriel** Innovation et développement industriel.

Master 1 & 2

- **Sciences de l'Ingénieur** Énergétique et Environnement de l'UPMC - Paris VI.
- **Sciences et Technologie** Ingénierie pour le nucléaire de l'UPCM - Paris VI.

Ingénieurs (Habilités par la Commission des Titres d'Ingénieur - CTI) en partenariat avec l'ITII

- **Génie Mécanique** de l'École Polytechnique UPMC - Paris VI Innovation et Développement Industriel.
- **Fonderie et Forge** de l'École Supérieure de Fonderie et de Forge.
- **Génie Industriel** du Conservatoire National des Arts et Métiers
 - > Électrotechnique.
 - > Production automatisée.
 - > Robotique.
- **Systèmes Électroniques Embarqués** de l'Institut des Sciences et Techniques des Yvelines.
- **Génie Industriel** de l'École Supérieure de Mécanique de Paris Mécatronique Système de production.
- **Mécanique et Production** de l'Institut Supérieur d'Études Logistiques
 - > Chargé d'Affaires.
 - > Méthodes industrialisation et maintenance.



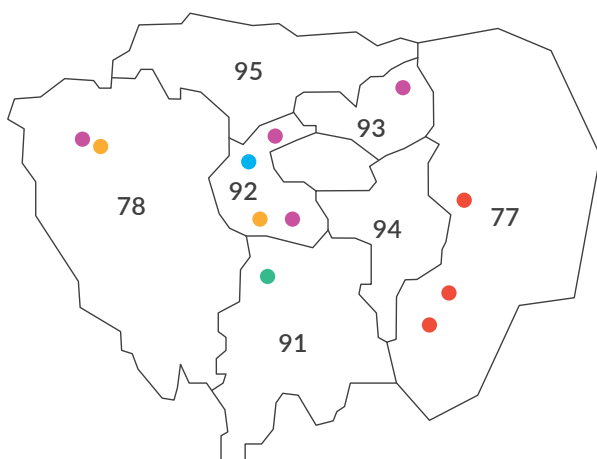
**GUIDE PRATIQUE
DE L'APPRENTISSAGE
INDUSTRIEL**
pour les entreprises
en Île-de-France

Édition 2017/2018

Conception et réalisation
Agence Bathyscaphe

Crédits photographiques:
Xavier Granet - Safran - DR
PSA Groupe

LES CENTRES DU PÔLE DE FORMATION DES INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES EN ÎLE-DE-FRANCE



AFORP

www.aforp.fr

Centre de DRANCY

Rue de la Butte - 93 700 DRANCY

Centre d'ASNIÈRES

18-20, rue Paul Déroulède
92 600 ASNIÈRES-sur-SEINE

Centre d'ISSY-LES-MOULINEAUX

34, rue Baudin
92 130 ISSY-LES-MOULINEAUX

Centre de MANTES

6, rue Camélinat - 78 711
MANTES-LA-VILLE

Votre correspondant :

Delphine LOHMANN
Tél. : 01 43 11 29 87
E-mail : d.lohmann@aforp.fr

CEFIPA

www.cefipa.com

CEFIPA

93, Boulevard de la Seine - BP602
92 006 NANTERRE CEDEX

Votre correspondant :

Christophe Richer
Tél. : 01 55 17 80 80 / Fax : 01 55 17 80 01
E-mail :
cricher@formation-industries-cefipa.fr

AFTI

www.cfa-afti.com

Domaine de Corbeville

RD 128 - 91 400 ORSAY

Votre correspondante :

Coralie
Tél. : 01 69 33 05 50
E-mail : contact@cfa-afti.com

SUP II MÉCAVENIR

www.mecavenir.com

Centre de Puteaux

12 bis, rue des Pavillons
92 800 PUTEAUX

Centre de Mantes

63 Bd Roger Salengro
78 711 Mantes-la-Ville

Votre correspondant :

Nelson GUERREIRO
Tél. : 01 55 23 24 24 / Fax : 01 55 23 24 00
E-mail : n.guerreiro@mecavenir.com

CFA DE L'INDUSTRIE SEINE-ET-MARNE

www.cfai77.fr

Centre d'émerainville

Rue Willy Brandt - 77184 Émerainville

Centre de Dammaris-les-Lys

200, Rue de la Fossé aux Anglais
77190 Dammarie-les-Lys

Centre de Vaux-le-Pénil

238 rue de la Justice, ZI
77000 Vaux-le-Pénil

Votre correspondante :

Nadine DEAN-DEMOULIN
Développeur de l'apprentissage
Port. : 06 07 09 31 60 / Tél. : 01 60 37 41 50
E-mail : n-dean@cfai77.fr