



Groupes des Industries Métallurgiques



GUIDE PRATIQUE DE L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

Édition mise à jour en Juin 2019

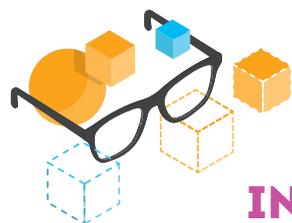
UIMM

PÔLE FORMATION
Île de France

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



SOMMAIRE



INFOS APPRENTISSAGE

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 17

Les aides financières pour les entreprises 19

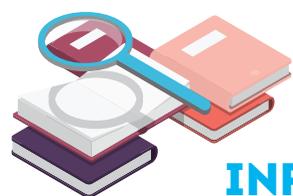
Le calendrier d'embauche d'un(e) apprenti(e) 24

Le parcours de l'apprentissage industriel 25

Les métiers et diplômes préparés dans les centres de formation de la branche en Île-de-France 26

Présentation des centres du pôle de formation des industries technologiques d'Île-de-France 29

Adresses des centres de formation 40



INFOS JURIDIQUES ET SOCIALES



INFOS PRATIQUES

EMBAUCHER DES APPRENTI(E)S



UNE DÉMARCHE SIMPLE POUR GARANTIR LE SAVOIR-FAIRE DANS VOTRE ENTREPRISE

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

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

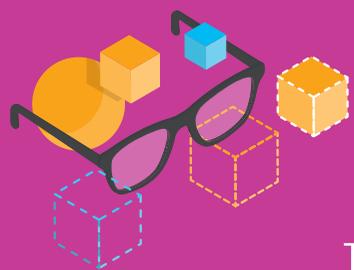
La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur la formation professionnelle et l'alternance. Les principales modifications sont signalées tout au long du présent guide.

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 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 le CFAI de Seine-et-Marne.



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 :

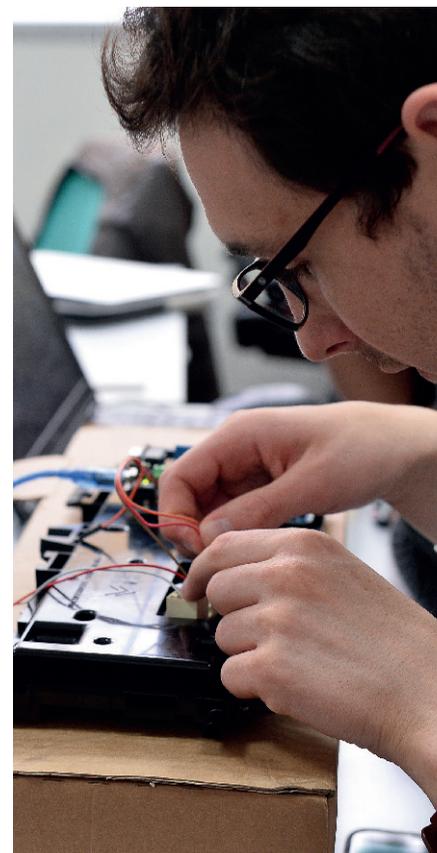
- la première est celle de la réalité de l'entreprise où, sous la conduite d'un maître d'apprentissage, l'apprenti(e) apprend l'exercice de son métier et de sa fonction **tout en étant formé aux méthodes de l'entreprise d'accueil,**
- la seconde est celle du Centre de Formation (CFA) chargé par l'entreprise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



RÉFORME FORMATION

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les conditions d'âge pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

PUBLIC

Aujourd'hui, l'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 ans (ou 15 ans révolus au début de l'apprentissage) **à 29 ans révolus** (au lieu de 30 ans auparavant en Île-de-France). 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).

Des exceptions permettent aux **personnes de plus de 29 ans** 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,
- bénéfice du statut de sportif de haut niveau.

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(E) SALARIÉ(E) 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.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée indéterminée.

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.**

CLASSIFICATION DANS LA MÉTALLURGIE

Les apprenti(e)s sont classé(e)s 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).

DURÉE DU TRAVAIL

> En centre de formation d'apprenti(e)s

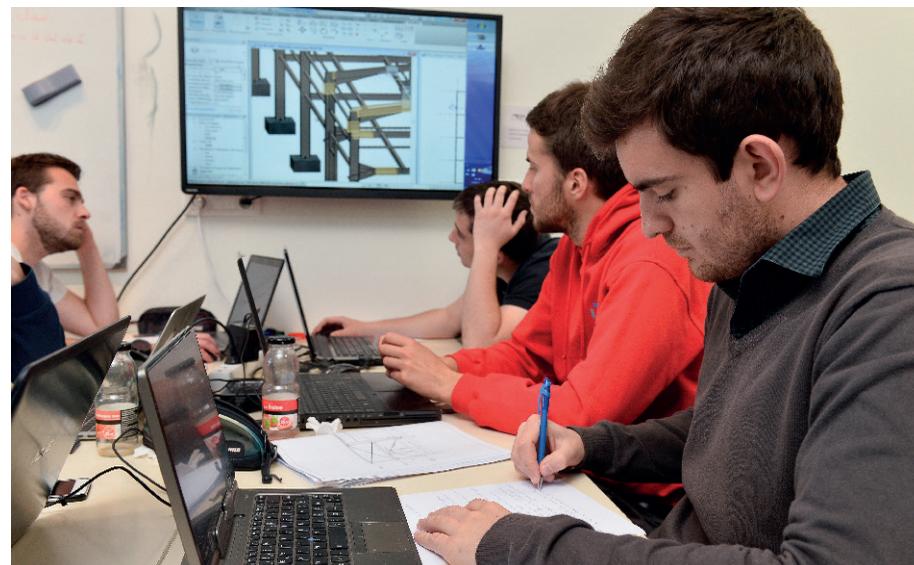
Le temps passé en centre de formation d'apprenti(e)s est du temps de travail effectif, sauf celui consacré à des modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti(e) et acceptés par le CFA.

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.

> 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, ou le médecin chargé du suivi médical de l'élève, ait émis un avis favorable.



LES APPRENTI(E)S DE 18 ANS ET +

sont soumis(es) 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.



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			
CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1 ^{er} JANVIER 2019	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 10) (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).

CONTRATS CONCLUS APRÈS LE 1 ^{er} JANVIER 2019	POURCENTAGE À APPLIQUER AU SMIC ⁽¹⁾			
	ANNÉE(S) D'EXÉCUTION	ÂGE		
		16 – 17 ans ⁽²⁾	18 – 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	35 %	55 %	100 %	
2 ^{ème} année	45 %	65 %	100 %	
3 ^{ème} année	55 %	80 %	100 %	

(1) Pour le 1^{er} contrat d'apprentissage ; pour les contrats successifs, (voir page 10) (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(e) apprenti(e) de 19 ans en première année de BTS, en région parisienne, 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(e) correspond à 55 % du TGA du coefficient 170, soit 55 % de 18 946 € [au prorata de son temps de présence dans l'entreprise en 2019].

GROUPE	COEFFICIENT DE RÉFÉRENCE DU TGA	MONTANT DES TGA 2019 (EN EUROS)	
		Région parisienne	Seine-et-Marne
1	140	18 531	18 531
2	170	18 946	18 985
3	215	19 484	19 901

A TITRE INDICATIF, LES RÈGLES LÉGALES NON-APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE LA BRANCHE (C. trav. art. D.6222-26)				
CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1 ^{er} JANVIER 2019	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 CONCLUS APRÈS LE 1 ^{er} JANVIER 2019	POURCENTAGE À APPLIQUER AU SMIC ⁽¹⁾ OU AU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL ⁽²⁾			
	ANNÉE(S) D'EXÉCUTION	ÂGE		
		16 – 17 ans ⁽¹⁾	18 – 20 ans	21 – 25 ans ⁽¹⁾
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

> 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 ne permet pas de tous les présenter dans ce guide.

RÉFORME FORMATION

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, **s'il a obtenu son titre ou son diplôme** (sauf application du barème lié à l'âge).

CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1^{er} JANVIER 2019

En vertu des articles R. 6222-16 et D. 6222-33 du Code du travail, la durée du contrat d'apprentissage fixée à deux ans et plus, peut être réduite d'un an, sur demande, 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. Dans ce cas, le salaire est calculé en majorant de **15 points** les pourcentages afférents à la dernière année de formation suivie.

CONTRATS CONCLUS APRÈS LE 1^{er} JANVIER 2019

En vertu de l'article D. 6222-30 du Code du travail, lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de **15 points** est appliquée à la rémunération initialement prévue.

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).

> 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.

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.

> 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 **cinq 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.

RÉFORME FORMATION EXPÉRIMENTATION

(contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 déc. 2021)

La visite d'information et de prévention pourra être réalisée par un médecin exerçant en milieu ambulatoire lorsque le service de santé au travail, saisi par l'employeur au plus tard à la date de l'embauche, ne répond pas dans un délai de 8 jours ou lui indique qu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans un délai de deux mois.

> 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 devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans les cinq ans suivants sa notification.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Conditions de compétences professionnelles exigées

CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1^{er} JANVIER 2019

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.

CONTRATS CONCLUS APRÈS LE 1^{er} JANVIER 2019

À défaut de convention ou d'accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelles exigées, les maîtres d'apprentissage désignés doivent :

- soit être titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti(e) et d'un niveau au moins équivalent, et justifier **d'une année d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée de l'apprenti(e).
- soit justifier de **2 années d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti(e).

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(els) 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 FA13 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.

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.**

> Sa durée

CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1^{er} JANVIER 2019

La durée du contrat d'apprentissage peut être d'1 an (ou de 6 mois, à titre dérogatoire) à 3 ans (ou 4 ans pour les personnes handicapées et les sportifs de haut niveau). 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.

CONTRATS CONCLUS APRÈS LE 1^{er} JANVIER 2019

De principe, et en dehors des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11 du code du Travail, la durée du contrat d'apprentissage qui peut varier de 6 mois à 3 ans est égale à la durée du cycle de formation préparant la qualification faisant l'objet du contrat.

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure à plus de **3 mois** au début d'exécution du contrat. De la même manière la date de début de la période de formation en centre d'apprentis ne peut être postérieure de plus de **trois mois** au début d'exécution du contrat.

RÉFORME FORMATION

Par dérogation, la durée du contrat peut être inférieure à celle du cycle de formation compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti(e) ou des compétences acquises visées à l'article L. 6222-7-1 du code du Travail.

Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus ou de moins de 15 ans peut, si elle se trouve sans employeur, demander à débiter un cycle de formation en apprentissage pour une durée de 3 mois maximum.

> Les pièces justificatives

CONTRATS CONCLUS JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019

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.

> Enregistrement du contrat

CONTRATS CONCLUS JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019

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.

RÉFORME FORMATION

(contrats conclus après le 1^{er} janvier 2020)

À compter du 1^{er} janvier 2020, les contrats d'apprentissage seront déposés auprès des Opérateurs de Compétences (OPCO) dont dépendent les entreprises.

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.

Enregistrement ou dépôt
ne donnent lieu à aucun frais.

> Rupture du contrat d'apprentissage

Pendant « une période d'essai » correspondant aux 45 premiers jours, consécutifs ou non, 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).

CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1^{er} JANVIER 2019

Au-delà des 45 premiers jours, le contrat peut être rompu par :

- accord écrit signé 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 du 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 social et économique

Le comité social et économique (ou le comité d'entreprise, s'il n'est pas encore institué) 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. 2312-26).

APPRENTI(E)S MINEURS

Des dispositions spécifiques existent pour les apprenti(e)s mineurs.

CONTRATS CONCLUS APRÈS LE 1^{er} JANVIER 2019

Au-delà des 45 premiers jours, le contrat peut être rompu :

- **par accord** écrit signé **des deux parties**,
- à l'initiative de l'**employeur** (sous la forme de licenciement) en cas :
 - de force majeure,
 - de faute grave de l'apprenti(e),
 - d'inaptitude constatée par le médecin du travail,
 - de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle
- en cas **d'exclusion de l'apprenti(e) du CFA**
- à l'initiative de l'apprenti(e) :
 - **sous la forme d'une démission** avec saisine d'un médiateur (C. trav. art. L. 6222-18, D. 6222-21)
 - **en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé** (C. trav. art. L. 6222-19).
- en cas de **liquidation judiciaire sans maintien de l'activité**.



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

Un nouveau dispositif d'exonération des charges sociales et fiscales sur les salaires des apprenti(e)s s'applique au titre des **périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019**. Tous les contrats d'apprentissage sont concernés, **y compris** ceux **conclus avant le 1^{er} janvier 2019**.

Les entreprises adhérentes au GIM qui rencontreraient des difficultés pour la mise en œuvre de ce dispositif peuvent consulter la Direction de la Protection Sociale.

ENTREPRISES

Sur les salaires versés aux apprenti(e)s, les entreprises bénéficient de la **réduction de cotisations patronales** dite Fillon « renforcée », y compris au titre des contributions patronales dues en matière de **retraite complémentaire légalement obligatoire** (AGIRC-ARRCO et contribution d'équilibre général) ainsi que d'assurance chômage.

APPRENTI(E)S

• Cotisations sociales

Les salaires versés aux apprenti(e)s sont **exonérés de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite** d'un plafond fixé à **79 % du SMIC** en vigueur au titre du mois considéré. **Au-delà** de ce plafond, **toutes les cotisations salariales dont dues**.

Toutefois, pour la **CSG et la CRDS**, l'**exonération est totale, y compris pour la partie du salaire excédant 79 % du SMIC** (C.S.S., Art. L. 136-1-1, III, 1^o a).

A l'inverse, les **cotisations** acquittées, le cas échéant, par les apprenti(e)s auprès du régime de remboursement **de frais de santé** et/ou de **prévoyance complémentaire** de l'entreprise doivent être **assises sur la totalité du salaire versé**.

• Impôt sur le revenu

Les salaires des apprentis sont :

- > Exonérés d'impôt sur le revenu jusqu'à **17 982 €** (montant brut annuel du SMIC) pour les revenus de 2018 (le montant annuel du SMIC de référence est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1^{er} janvier de l'année d'imposition (9,88 € au 1^{er} janvier 2018) par 1 820 heures (35 heures x 52). Les revenus versés n'excédant pas ce seuil d'imposition sont déclarés dans la rubrique Rémunération nette fiscale potentielle (RNFP) S21.G00.50.005 de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ;
- > Imposables pour la partie du salaire annuel qui dépasse **17 982 €** (déclaration des revenus de 2018). La part excédentaire du salaire doit être déclarée dans la rubrique Rémunération nette fiscale (RNF) S21.G00.50.002 de la DSN et soumise au prélèvement à la source (PAS).

• Prestations familiales

Les parents d'apprenti(e)s sont bénéficiaires des prestations familiales jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de 20 ans, à condition que le salaire mensuel de celui-ci 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 ET FISCALES	ENTREPRISE	SALARIÉ	
		Part de la rémunération ≤ 79% du SMIC [1]	Part de la rémunération > 79% du SMIC
Cotisations de Sécurité sociale :			
> Cotisations patronales et salariales Vieillesse	A acquitter ^[2]	Exonération	A acquitter
> Cotisation patronale Maladie, maternité, invalidité, décès	A acquitter ^[2]	-	-
> Cotisation patronale Allocations familiales	A acquitter ^[2]	-	-
> Cotisation patronale Accidents du travail	A acquitter ^{[2][3]}	-	-
CSG et CRDS	-	Exonération	Exonération
Contribution Solidarité Autonomie et Fonds national d'aide au logement (FNAL)	A acquitter ^[2]	-	-
Cotisation de retraite complémentaire au régime AGIRC-ARRCO	A acquitter ^{[2][4]}	Exonération ^[5]	A acquitter
Contribution d'équilibre général (CEG) au régime AGIRC-ARRCO	A acquitter ^[2]	Exonération	A acquitter
Assurance chômage	A acquitter ^[2]	-	-
Fonds national de garantie des salaires (AGS)	A acquitter	-	-
Versement de transport	A acquitter	-	-
Contribution patronale au dialogue social	A acquitter ^[6]	-	-
Forfait social 8 % Prévoyance	A acquitter ^[7]	-	-
Cotisations patronales et salariales au régime frais de santé	A acquitter ^[8]	A acquitter ^[8]	A acquitter ^[8]
Cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance	A acquitter	A acquitter	A acquitter
Participation à l'effort de construction	A acquitter ^[9]	-	-
Participation au développement de la formation professionnelle continue	A acquitter ^[10]	-	-
Taxe d'apprentissage	A acquitter ^[11]	-	-
Taxe sur les salaires	A acquitter ^[12]	-	-

[1] 1.201,76€ en 2019. [2] Application de la réduction générale de cotisations patronales, dite Fillon « renforcée ». [3] Dans la limite d'un taux AT fixé pour 2019 à 0,78 % (CSS, art. D. 241-2-4). [4] Au taux et selon la répartition de droit commun 60 % employeur et 40 % salarié ou selon la répartition plus favorable pour le salarié prévue par l'article 38 al. 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 ayant institué le régime unifié AGIRC-ARRCO. [5] L'exonération ne porte que sur le taux minimum obligatoire. [6] Cf. Lettre circulaire ACOSS n° 2015-047 du 20 octobre 2015. [7] Pour les entreprises occupant 11 salariés et plus, non compris les apprentis. [8] Sous réserve, le cas échéant, d'une demande de dispense d'affiliation de l'apprenti(e). [9] Pour les entreprises de 20 salariés et plus. [10] Pour les entreprises de 11 salariés et plus (C. Trav. art. L. 6331-1). [11] Pour les entreprises de 11 salariés et plus (CGI art. 1599 ter C). [12] Pour les entreprises non assujetties à la TVA.

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Jusqu'à présent la taxe d'apprentissage était affectée aux actions de formation par apprentissage de l'année N-1. La réforme neutralise la taxe d'apprentissage pour 2019 car la taxe collectée au titre de 2018 finance l'apprentissage pour 2019.

En revanche, la contribution supplémentaire à l'apprentissage reste due.

RÉFORME FORMATION

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie les règles relatives au financement de l'apprentissage.

À partir de 2020, le taux de la taxe d'apprentissage de 0,68% de la masse salariale brute est réaménagée en deux fractions :

- 87% affectés à l'apprentissage (ancien « quota »);
- 13% affectés directement par les entreprises aux premières formations professionnelles et technologiques hors apprentissage, au financement

d'organismes agissant pour la promotion des métiers et figurant sur une liste nationale, au financement des CFA sous forme d'équipements ou de matériels uniquement.

Le bonus versé aux entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil d'alternants actuellement fixé à 5% se déduit de la taxe d'apprentissage.

Par ailleurs, il est dorénavant pris en compte dans le quota d'alternants à atteindre les salariés embauchés en CDI à l'issue de leur contrat en alternance (apprentissage et professionnalisation).

A partir du 1^{er} janvier 2020, le financement des contrats d'apprentissage en cours sera assurée par les OPCO*, en appliquant les coûts forfaitaires fixés par les branches et validés par France Compétences.

*Opérateurs de compétences

LES AIDES FINANCIÈRES POUR LES ENTREPRISES

CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1^{er} JANVIER 2019

PRIME À L'APPRENTISSAGE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Seules les entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier de cette prime à l'apprentissage. Le montant réglementaire est fixé à **1 000 € par an** (C. trav. art. L. 6243-1).

Conditions d'attribution

L'enregistrement du contrat par l'organisme habilité ;

- La confirmation de l'embauche à l'issue de la « période d'essai » ;
- 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

L'aide est 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)

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 être **mineur(e)** 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.

Si l'employeur ne peut procéder à la demande de prise en charge au travers de la procédure dématérialisée, il adresse une demande signée et accompagnée de la copie du contrat d'apprentissage ainsi que de la notification de l'enregistrement de celui-ci à l'ASP.

LES AIDES SPÉCIFIQUES POUR L'EMBAUCHE D'APPRENTI(E)S HANDICAPÉ(E)S

Public concerné

Personnes 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 : consulter la liste des bénéficiaires sur [Legifrance](#).

Prime d'état

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.

Aides de l'AGEFIPH

L'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) apporte une aide spécifique supplémentaire aux entreprises employant des apprenti(e)s travailleurs handicapés.

Le montant est de 3000 euros maximum.

Ce montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du sixième mois. Ainsi, pour un contrat d'apprentissage de seize mois, l'entreprise se verra octroyer pour les six premiers mois 750 euros puis un prorata de 750 euros pour chaque mois restant.

Sont éligibles à cette aide les entreprises qui concluent un contrat d'apprentissage (ou de professionnalisation) d'une durée au moins égale à six mois et dont la durée hebdomadaire de travail en entreprise est au minimum de vingt-quatre heures.

Cette aide à l'embauche est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les régions.

Notamment, elles sont cumulables avec :

- L'aide à l'adaptation des situations de travail ;
- L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées.

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

> N° Vert 0 800 11 10 09

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).

CONTRATS CONCLUS APRÈS LE 1^{er} JANVIER 2019

AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

Cette aide forfaitaire est versée par l'État aux **entreprises de moins de 250 salariés** pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 en application de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (C. trav. art. L. 6243-1).

Conditions d'attribution

- L'effectif de l'entreprise doit être **inférieur à 250 salariés : il est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus ;**
- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle **équivalent au plus au baccalauréat ;**
- Le contrat doit être enregistré.

Montants forfaitaires maximums par année d'exécution du contrat d'apprentissage

- **4125 €** pour la première année ;
- **2000 €** pour la deuxième année ;
- **1200 €** pour la troisième année ;
- **1200 €** pour la quatrième année lorsque celui-ci est supérieur à 3 ans en raison de l'embauche d'un apprenti handicapé, d'un apprenti sportif de haut niveau ou de l'échec de l'apprenti à l'obtention du diplôme.

Démarches

Une fois le contrat enregistré, il est transmis aux services du ministère du travail.

Ils prennent une décision d'attribution si les conditions sont remplies.

L'Agence de services et de paiement (ASP) notifie à l'employeur la décision d'attribution et se charge du versement mensuel de l'aide.

Elle est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la DSN. À défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

En cas de suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.



AIDES DE L'AGEFIPH POUR L'EMBAUCHE D'APPRENTI(E)S HANDICAPÉ(E)S

L'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) apporte une aide spécifique supplémentaire aux entreprises employant des apprenti(e)s travailleurs handicapés.

Public concerné

Personnes 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 : consulter la liste des bénéficiaires sur [Legifrance](#).

Montant

Le montant est de 3 000 euros maximum. Ce montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du sixième mois. Ainsi, pour un contrat d'apprentissage de seize mois, l'entreprise se verra octroyer pour les six premiers mois 750 euros puis un prorata de 750 euros pour chaque mois restant.

Entreprises éligibles

Sont éligibles à cette aide les entreprises qui concluent un contrat d'apprentissage (ou de professionnalisation) d'une durée au moins égale à six mois et dont la durée hebdomadaire de travail en entreprise est au minimum de vingt-quatre heures.

Aides cumulables

Cette aide à l'embauche est cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les régions.

Notamment, elles sont cumulables avec :

- L'aide à l'adaptation des situations de travail ;
- L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées.

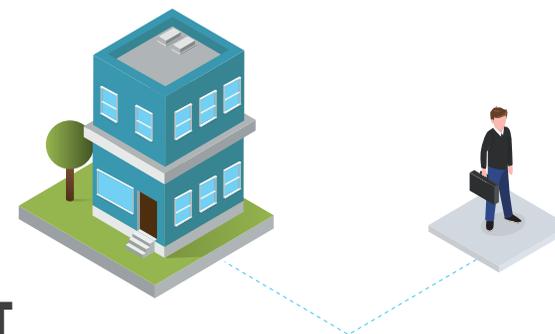
Pour des informations concernant ces aides, le réseau d'associations [CAP EMPLOI - SAMETH](#) vous informe.

> N° Vert 0 800 11 10 09



RÉFORME FORMATION

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret n° 2018-1163 du 17 décembre 2018 ont supprimé l'aide de l'État versée aux entreprises formant des apprentis handicapés.



CRÉDIT D'IMPÔT

PÉRIODES D'IMPOSITION ET EXERCICES OUVERTS AVANT LE 1^{er} JANVIER 2019

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).

MODALITÉS

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).

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).

MONTANT

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.

L'EMBAUCHE D'APPRENTI(E) HANDICAPÉ(E) OU AYANT SIGNÉ UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE À L'ISSUE D'UN CONTRAT DE VOLONTARIAT POUR L'INSERTION (VIE)

Dans ces cas par exception, aucun niveau de diplôme n'est exigé. Si l'apprenti embauché prépare un diplôme supérieur à un Bac+2 enregistré au RNCP, l'employeur pourra bénéficier du crédit d'impôt.

Le montant du crédit d'impôt est supérieur : 2 200 €.

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

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

PÉRIODES D'IMPOSITION ET EXERCICES OUVERTS À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2019

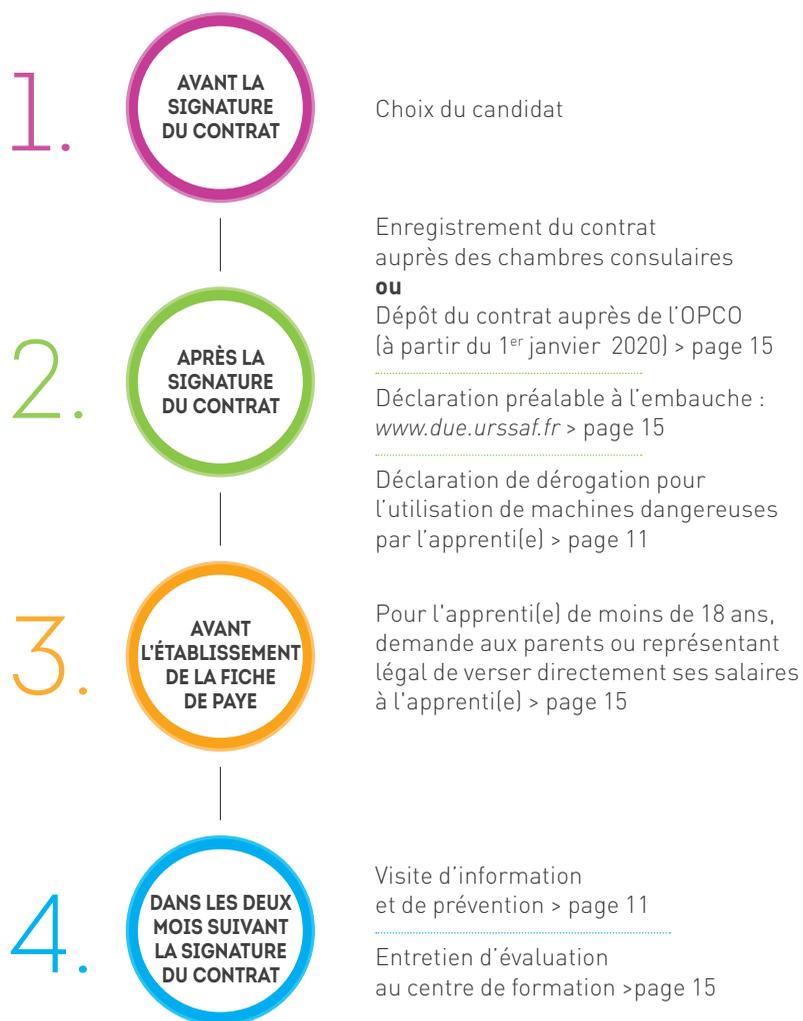
Le crédit d'impôt a été supprimé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.



INFOS PRATIQUES

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.



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	1 an 2 ans	AFORP : (*en partenariat avec ENSIATE) • Coursus en 1 an post bac+4 validé • Coursus en 2 ans post bac+3 validé en centre (chaque année) 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre AFTI : un bloc de 9 à 12 semaines en centre puis 3 semaines en entreprise et 1 semaine en centre (chaque année)
	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
Master	Titulaire d'un Bac +4 informatique, télécoms	1 an	
		3 ans	CEFIPA : de 2 semaines en entreprise et 2 semaines au centre à 4 mois en entreprise et x2 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 ^e année : 1 mois école / 1 mois entreprise.

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

(1) Ou d'un niveau 1^{er}.

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	VAUX-LE-PÉNIL	ÉMERAINVILLE
CAP (NIVEAU V)						
Électricien		x				
Réalisations Industrielles en Chaudronnerie ou Soudage (RICS) <i>Option Chaudronnerie (Drancy)</i> <i>Option Soudage et chaudronnerie (Mantes)</i>		x		x		

BACS PROFESSIONNELS & TITRES PRO (NIVEAU IV)

MÉTIER	ASNIÈRES	DRANCY	ISSY-LES-MOULINEAUX	MANTES	VAUX-LE-PÉNIL	ÉMERAINVILLE
Maintenance Équipements Industriels (MEI)		x		x		x
Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés (MELEC)	x	x	x	x	x	
Pilote de Ligne de Production (PLP)				x		
Systèmes Numériques (SN, ex SEN) – Options : > Réseaux Informatiques et Systèmes Communicants (RISC) > Sécurité et Sécurité des Infrastructures de l'Habitat et du tertiaire (SSIHT)			x	x		
Technicien d'Usage (TU)		x		x		
Technicien de Maintenance et de Travaux en Systèmes de Sécurité Incendie (Titre Pro TMTSSI)			x			
Technicien en Chaudronnerie Industrielle (TCI)	x	x		x		
Technicien Outilleur (TO)		x				



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

MÉTIERS & DIPLÔMES PRÉPARÉS	AFTI	AFORP		CFAI SEINE-ET-MARNE		MECAVENIR	
		ASNIÈRES	DRANCY	ISSY-LES-MOULINEAUX	MANTES	DAMMARIÉ-LES-LYS	ÉMERAINVILLE

TITRES RÉPERTORIÉS (NIVEAU III)

Concepteur Intégrateur en Cybersécurité (CICS)	x							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

BTS (NIVEAU III)

Assistance Technique d'Ingénieur (ATI)			x	x	x			x	x
Comptabilité et Gestion (CG)			x	x	x			x	
Conception de Produits Industriels (CPI)			x		x			x	x
Conception des Processus de Réalisation des Produits (CPRP)			x		x	x			
Conception et Réalisation de Systèmes Automatiques (CRSA)		x						x	
Conception et Réalisation en Chaudronnerie Industrielle (CRCI)			x		x				
Contrôle Industriel et Régulation Automatique (CIRA)				x					
Développeur Logiciel (Titre Pro) en partenariat avec SIMPLON				x					
Électrotechnique (MET)		x		x	x			x	
Fluides Énergies et Domotique <i>Option Génie Climatique et Fluidique (FED-GCF)</i>			x		x				
Maintenance des Systèmes de Production (MSP)		x	x	x	x				
Maintenance des Systèmes énergétiques et Fluidiques (MSEF)			x						
Services Informatiques aux Organisations <i>Option Solutions Logicielles et Applications Métiers (SIO-SLAM) ou Solutions d'Infrastructure, Systèmes et Réseaux (SIO-SISR)</i>				x					
Systèmes Numériques Option électronique et Communication (SN-EC) ou Informatique et Réseaux (SN-IR)				x					
Technicien Supérieur en Maintenance Industrielle (Titre Pro TSMI)		x							
Technico-Commercial				x					

DUT (NIVEAU III)

Génie Industriel et Maintenance (GIM)				x					
---------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--

• **Titres répertoriés – Bachelors – Licences Professionnelles (NIVEAU II)**

MÉTIERS & DIPLÔMES PRÉPARÉS	AFTI	AFORP	SUPP II MECAVENIR	DRANCY
-----------------------------	------	-------	-------------------	--------

TITRES RÉPERTORIÉS (NIVEAU II)

Administrateur Réseaux, Systèmes et Sécurité		x		
Administrateur Systèmes, réseaux option Cyber-sécurité		x		
Concepteur Développeur Informatique (CDI)		x		
Responsable Qualité, Sécurité, Environnement en partenariat avec CFAS Institut			x	

BACHELORS (NIVEAU II)

Bachelor Chargé d'Affaires à l'international délivré par Sup de Vinci				x
Bachelor Concepteur de Systèmes Mécaniques délivré par Sup de Vinci				x

MÉTIER & DIPLÔME PRÉPARÉS	AFTI	AFORP	CEFIPA	SUPP II MÉCAVENIR
LICENCE PROFESSIONNELLE				
Chargé d'Affaires en Installations Electriques (CAIE) - CNAM		x		
Chargé d'Affaires en Thermique du Bâtiment (CATB) - CNAM		x		x
Conception et Amélioration des Processus et Procédés Industriels (CAPPi) - CNAM		x		
Coordinateur Technique pour les Installations Électriques (COTIE) ⁽⁴⁾			x	
Génie Industriel (Option Chargé d'Affaires l'International) ⁽²⁾			x	
Mécatronique en partenariat avec l'Université de Cergy Pontoise		x		
Santé Sécurité Environnement (SSE) ⁽⁵⁾		x		
Systèmes Automatisés, Réseaux et Informatique Industrielle (SARII) en partenariat avec l'Université de Cergy Pontoise		x		
Systèmes Intelligents Mécatroniques pour l'Industrie et le Spatial Option automobile ou aéronautique (SIMIS) en partenariat avec IUT de Mantes		x		
Licence professionnelle CAPPi (Conception et Amélioration des processus et procédés industriels) délivré par le CNAM				x
Licence professionnelle de sciences et Technologies parcours Robotique délivré par le CNAM				x

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

TITRES RÉPERTORIÉS (NIVEAU I)

MÉTIER & DIPLÔME PRÉPARÉS	AFTI	AFORP	CEFIPA	SUPP II MÉCAVENIR
Architecte Réseaux Datacenter	x			
Éco-énergéticien (Titre RNCP) en partenariat avec Ensiate		x*		
Expert en Cybersécurité (FORCYS)	x			
Expert en ingénierie et développement de logiciels	x			

* En partenariat avec ENSIATE

MASTER (NIVEAU I)

Énergétique et Environnement - UPMC - Paris VI ⁽⁴⁾				
Ingénierie des Réseaux et des Systèmes	x			
Sciences et Technologies Ingénierie pour le Nucléaire - UPMC - Paris VI ⁽⁴⁾				x
Sécurité Informatique	x			x

INGÉNIEUR (NIVEAU I)

Ingénieur Fonderie et Forge de l'École Supérieure de Fonderie et de Forge ⁽⁴⁾				x
Ingénieur Généraliste - CESI ⁽⁴⁾			x	
Ingénieur Génie Industriel Électrotechnique Production automatisée - CNAM				x
Ingénieur Génie Industriel Mécatronique, École Supérieure de Mécanique de Paris SUPMECA				x
Ingénieur Génie Mécanique, École Polytechnique UPMC - Paris VI				x
Ingénieur Mécanique - CNAM ⁽⁴⁾			x	
Ingénieur Production Mécanique et Production de l'Institut Supérieur d'Études Logistiques ⁽⁷⁾				x
Ingénieur Spécialité Génie Nucléaire CNAM (en convention avec le CESI et l'Institut National des Sciences et Technologies Nucléaires) ⁽⁴⁾			x	
Ingénieur Spécialité Systèmes d'Information et Génie Industriel EPF ⁽⁴⁾			x	
Ingénieur Génie Électrique - CNAM ⁽⁴⁾			x	
Ingénieur Systèmes Électroniques - CNAM ⁽⁴⁾			x	
Systèmes électroniques Embarqués de l'Institut des Sciences et Techniques des Yvelines ⁽⁴⁾				x
Systèmes numériques pour la production industrielle de l'Institut des Sciences et Techniques des Yvelines ⁽⁴⁾				x

(2) En partenariat avec l'UPMC Paris 6 (5) En partenariat avec l'IUT de Cergy-Pontoise, l'AFI 24 et l'ETSL (6) En partenariat avec l'ITI1 IDF. (7) En partenariat avec l'ITI1 (Institut des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie) de Haute-Normandie



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





www.aforp.fr

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 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 « Éco-énergéticien ».
- **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 bilingue franco-allemand (double certification).
- **Le CNAM**, pour la préparation d'une licence professionnelle « Coordinateur Technique pour les Installations Électriques » (COTIE), d'une licence professionnelle « Conception et Amélioration des Processus et Procédés Industrielles (CAPPI) ».
- **Université de Cergy-Pontoise**, pour la préparation d'une licence professionnelle « Systèmes Automatisés, Réseaux et Informatique Industrielle » (SARII), d'une licence professionnelle en « Mécatronique ».
- **L'IUT de Mantes** pour la préparation du DUT GIM et d'une licence professionnelle « Systèmes Intelligents Mécatroniques pour l'Industrie et le Spatial (SIMIS) option Automobile ou Aéronautique ».
- **Le CFAS Institut** pour la préparation d'un Titre de Responsable Qualité Environnement (Titre RNCP Niveau II).
- **ETSL, AFI24 et Université de Cergy-Pontoise** pour la préparation d'une licence professionnelle « Santé, Sécurité, Environnement » (SSE).

LES 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 et Titre de Niveau V : sortie de 3^e ou à partir de 16 ans.

BAC PRO et Titre de Niveau IV : sortie de 3^e, seconde ou 1^{re} technologique ou niveau Terminale.

BTS et Titre de Niveau III : Bac S, STI ou Bac Pro ou niveau L1.

DUT : Bac S, STI.

Licence professionnelle et Titre de Niveau II : BTS scientifiques, L2 scientifiques validées ou niveau L3 ou DUT.

Titre de Niveau I : L3 Sciences ou Technologies, Licence Pro Technique et / ou Scientifique.

ATOUTS

1. Un taux d'insertion professionnelle de 87 %.
2. Un taux moyen de réussite aux examens de 82 %.
3. Des ateliers de Techniques de Recherche d'Entreprises.
4. 1 200 entreprises partenaires en Île-de-France.

LES DIPLÔMES ET TITRES DÉLIVRÉS

Qualité Sécurité Environnement et Organisation Industrielle

> BAC PRO, BTS, Licence PRO, Bachelor, Titre de niveau II, CQPM.

Maintenance

> BTS, DUT, Titre de Niveau III, Titre de NIVEAU IV, CQPM.

Électrotechnique, Automatismes et Régulation

> CAP, Titre de niveau V, BAC PRO, BTS, Licence PRO, CQPM.

Système Numérique, Informatique, Électrotechnique

> BAC PRO, BTS, Titres de Niveau II et III, Licence PRO, CQPM.

Chaudronnerie / Soudage

> CAP, BAC PRO, BTS, CQPM et Titre de Niveau V

Usinage et Fabrication Mécanique

> BAC PRO, BTS, Licence PRO, CQPM.

Energies et Fluides

> Titre de Niveau IV, BTS, Licence PRO, 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 un Bachelor Technicien spécialisé en Intégration d'Innovations Technologiques (3 options : Maintenance, Robotique, Intégration des Procédés - Titres de Niveau II, préparés en 10 mois après un Bac+2), en contrat de professionnalisation :

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



www.cfa-afti.com

Créée en 1991, l'AFTI est une école spécialisée dans la formation par apprentissage dans le domaine du numérique et de l'informatique.

L'école est gouvernée par des sociétés prestigieuses (Thales, Nokia, Orange, Atos, Econocom et Cloud Temple). Ses formations ont pour objectif de répondre en permanence aux besoins de ses entreprises clientes.

SES FORMATIONS SONT ORIENTÉES DANS 3 DOMAINES CLÉS DU NUMÉRIQUE :

CYBER-SÉCURITÉ

- > Avec un niveau bac : **Concepteur Intégrateur en Cybersécurité (CICS)** en 12 mois, titre de niveau III
- > Avec un bac + 3 informatique : **Master Sécurité Informatique (MSI)** en 2 ans, en partenariat avec Sorbonne Université
- > Avec un bac +2/3 informatique : **Administrateur Systèmes, réseaux option Cybersécurité** en 15 mois (ERE CybSec), titre de niveau II
- > Avec un bac + 4 informatique : **Expert en Cybersécurité (FORCYS)** en 12 mois, titre de niveau I, CQPM

INGÉNIERIE RÉSEAUX ET SYSTÈMES

- > Avec un bac +2/3 : **Administrateur Systèmes, Réseaux et Sécurité** en 15 mois (ERE) ou 24 mois (ERSSE), titre de niveau II
- > Avec un titre de niveau II : **Architecte Réseaux de Datacenter** en 12 mois (ARD), titre de niveau I
- > Avec un bac +3 Informatique : **Master Ingénierie des Réseaux et Systèmes (IRS)** en 2 ans, en partenariat avec l'Université Paris-Saclay

DÉVELOPPEMENT LOGICIELS

- > Avec un bac + 2 informatique : **Concepteur Développeur d'Applications (CDA)** en 12 mois, titre de niveau II
- > Avec un bac + 3 informatique ou un bac + 5 scientifique : **Expert en ingénierie et développement de logiciels (ETGL)** en 2 ans, titre de niveau I

ATOUTS

1. Plus de 200 entreprises clientes
2. Taux de réussite 86%
3. 100% d'insertion professionnelle après obtention du diplôme



www.cefipa.com

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
 - > Génie Électrique
 - > Systèmes Électroniques
 - > Génie Nucléaire, en convention avec le Cesi et l'Institut National des Sciences et Technologies Nucléaires
- **EPF** : une formation d'ingénieur spécialisée en Systèmes d'Information et Génie Industriel. 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.

LES 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.



www.cfai77.fr

Depuis 1989, le CFAI 77 prépare des apprenti(e)s aux métiers de la maintenance, de l'électrotechnique, ainsi qu'à ceux de la conception de produits industriels. Notre établissement, sous statut privé, dispose de 2 sites répartis sur le département. Nos formations, toutes diplômantes, sont agréées et validées par le Ministère de l'Éducation nationale.

Du Bac pro au BTS, le CFAI 77 forme des jeunes de 15 à 29 ans, dans le cadre de l'alternance. Notre réseau d'entreprises partenaires offre à nos apprentis de nombreuses opportunités. Ils exercent aussi bien dans les secteurs industriels traditionnels que dans les nouvelles technologies.

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

- Électrotechnique
- Maintenance industrielle
- Conception de systèmes automatisés
- Conception / Dessin Assisté(e) par Ordinateur

LE RYTHME D'ALTERNANCE

2 semaines en entreprise et 2 semaines au CFAI.

NOS SITES ET FORMATIONS

Site d'Émerainville (Marne-la-Vallée)

- > Bac pro MELEC (Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés).
- > Bac pro MEI (Maintenance des Équipements Industriels).
- > BTS CRSA (Conception et Réalisation de Systèmes Automatiques).

Site de Vaux-le-Pénil (Melun)

- > Bac pro MELEC (Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés).
- > BTS Électrotechnique.
- > BTS CPI (Conception de Produits Industriels).

LES 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).

LES 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.

LES CONDITIONS D'ADMISSION

- Entretien sur le projet professionnel et la motivation du candidat.
- Admission définitive après signature d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise.

Pour préparer un Bac pro

- > Sortie de 3^{ème}, 2^{nde} ou 1^{ère} technologique, ou niveau Terminale.
- > Possibilité de préparation en 1 an, 2 ans ou 3 ans, selon le niveau.

Pour préparer un BTS

- > Être titulaire d'un Bac S, technologique ou d'un Bac pro de type industriel.
- > Ou avoir commencé la préparation d'un diplôme supérieur.

ATOUTS

1. Un taux moyen de réussite aux examens de 95 % et un taux d'insertion professionnelle supérieur à 85 %.
2. Des possibilités de poursuite d'études après le Bac pro, type BTS.
3. Des cours de soutien proposés aux apprenti(e)s en difficulté.
4. Un accompagnement individualisé pour la recherche d'entreprises (ateliers de Techniques de Recherche d'Entreprise, rédaction et préparation de CV, préparation aux entretiens).
5. De nombreuses offres de contrats sont proposées par notre équipe.
6. Des solutions d'hébergement à proximité de nos sites.

www.mecavenir.com

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 CFAl 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.

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

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

• Bachelors : Certifications professionnelles RNCP de niveau II

- > Bachelor Chargé d'Affaires à l'international délivré par Sup de Vinci
- > Bachelor Concepteur de Systèmes Mécaniques délivré par Sup de Vinci

• BTS Industriels

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

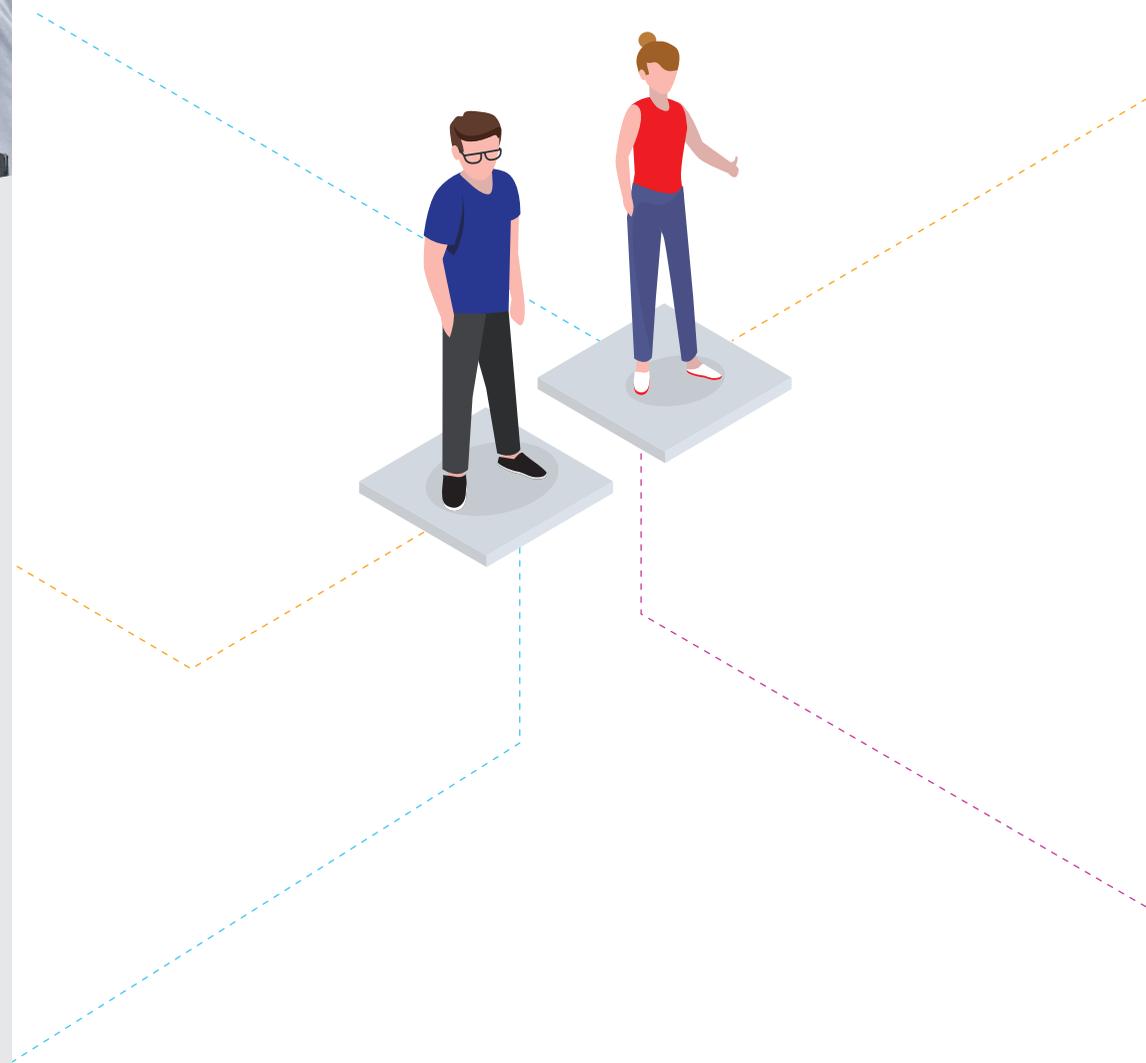
• Licences professionnelles

- > Génie Industriel Chargé d'affaires international.
- > Génie Industriel Innovation et développement industriel.
- > Licence professionnelle CAPPI (Conception et Amélioration des processus et procédés industriels) délivré par le CNAM.
- > Licence professionnelle de sciences et Technologies parcours Robotique délivré par le CNAM.

• Master 1 & 2

- > Sciences de l'Ingénieur Énergétique et Environnement de Sciences Sorbonne Université.
- > Sciences et Technologie Ingénierie pour le nucléaire de Sciences Sorbonne Université.

- **Ingénieurs** (Habilités par la Commission des Titres d'Ingénieur - CTI) en partenariat avec l'ITII
- > **Génie Mécanique** de l'École PolyTech' Sorbonne - Paris VI
 - Conception et Développement Industriel.
- > **Fonderie et Forge** de l'École Supérieure de Fonderie et de Forge.
- > **Génie Industriel** du Conservatoire National des Arts et Métiers
 - Conception et Innovation
 - Électrotechnique
 - Production automatisée
 - Robotique.
- > **Systèmes Électroniques Embarqués** de l'Institut des Sciences et Techniques des Yvelines
 - Systèmes de communication et Hyperfréquences
 - Systèmes temps réel
- > **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 Techniques
 - Méthodes industrialisation et maintenance.
- > **Ingénieur Systèmes numériques** pour la production industrielle délivré par L'ISTY de l'institut de supérieur des sciences et Techniques des Yvelines



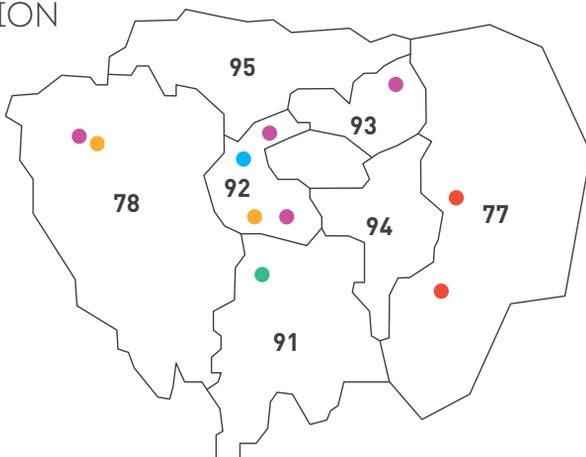
GUIDE PRATIQUE DE L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL
pour les entreprises en Île-de-France
Édition à jour au 1^{er} juillet 2019

Conception et réalisation
Agence Bathyscaphe & Agence Bleu-Nacré

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-SUR-SEINE

18-20, rue Paul Déroutède
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 correspondante :

Delphine LOHMANN

☎ 01 43 11 29 87

✉ d.lohmann@aforp.fr

CEFIPA

www.cefipa.com

CEFIPA

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

Votre correspondante :

Eglantine Schoeny

☎ 01 55 17 80 80 / Fax : 01 55 17 80 01

✉ eschoeny@cefipa.com

AFTI

www.cfa-afti.com

Domaine de Corbeville

RD 128 - 91 400 ORSAY

Votre correspondante :

Coralie

☎ 01 69 33 05 50

✉ contact@cfa-afti.com

SUP II MÉCAVENIR

www.mecavenir.com

Centre de PUTEAUX

12 bis, rue des Pavillons
92 800 PUTEAUX

Centre de MANTES-LA-VILLE

63 Bd Roger Salengro
78 711 MANTES-LA-VILLE

Votre correspondant :

Nelson GUERREIRO

☎ 01 55 23 24 24 / 01 55 23 24 00

✉ n.guerreiro@mecavenir.com

CFA DE L'INDUSTRIE SEINE-ET-MARNE

www.cfai77.fr

Centre d'ÉMERAIVILLE

Rue Willy Brandt - 77184 ÉMERAIVILLE

Centre de VAUX-LE-PÉNIL

238 rue de la Justice, ZI
77000 VAUX-LE-PÉNIL

Vos correspondantes :

Nadine DEAN-DEMOULIN

☎ 06 07 09 31 60 / 01 60 37 41 50

✉ n-dean@cfai77.fr

Céline LEMERCIER

☎ 07 60 77 75 82 / 01 60 37 41 55

✉ c-lemercier@cfai77.fr