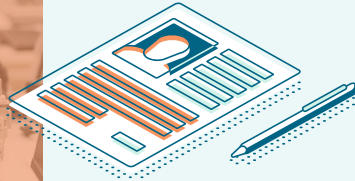
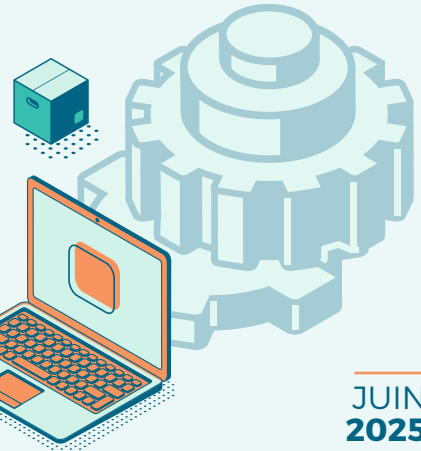


convention
collective de la
métallurgie
un nouvel élan pour l'industrie



Guide pratique de l'apprentissage industriel

Île-de-France



JUIN
2025

Table des matières

01

INFOS APPRENTISSAGE

p.4 - L'apprentissage industriel en Île-de-France



02

INFOS JURIDIQUES ET SOCIALES

p.6 - Le statut de l'apprenti
p.7 - Durée de travail
p.8 - Le salaire
p.12 - Les formalités à accomplir pour embaucher un apprenti
p.16 - Les charges sociales et fiscales sur les salaires des apprentis
p.22 - Les aides de l'État pour les entreprises
p.25 - Le calendrier d'embauche d'un apprenti

03

INFOS PRATIQUES

p.26 - Le parcours de l'apprentissage industriel
p.28 - Le Pôle formation UIMM Île-de-France
p.30 - Présentation des centres du Pôle formation UIMM Île-de-France
p.35 - L'offre de formation
p.42 - Contacts et localisation des centres de formation

Embaucher des apprentis

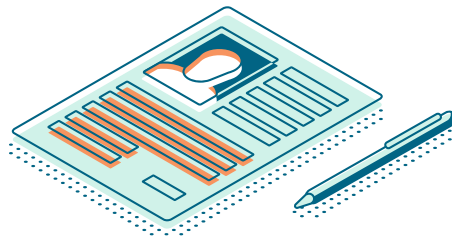
Avec ce guide, réalisé par le GIM, vous pouvez découvrir l'apprentissage industriel, qui **offre de réelles opportunités pour former des jeunes** à vos méthodes de travail tout en bénéficiant d'une solide formation générale et technologique.

Vous pouvez également **connaître les démarches à accomplir pour embaucher et accompagner des apprentis.**



Dans tous les cas, l'entreprise adhérente du GIM peut se faire conseiller et aider par la Direction Droit social et emploi :

01 41 92 35 00
droit-formation-professionnelle@gim-idf.fr



En Île-de-France, vous pouvez vous appuyer sur les centres de formation du Pôle UIMM Île-de-France : Groupe AFORP, CEFIPA et Mécavenir.

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

- Chaudronnerie, Usinage & Fabrication additive
- Énergie & Environnement
- Informatique & Systèmes Embarqués pour l'Industrie
- Lean Manufacturing & Management de Projet
- Maintenance, Électronique & Robotique
- Recherche, Développement & Conception.



L'apprentissage industriel en Île-de-France

L'apprentissage industriel est une pédagogie permettant de former un 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 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 apprend l'exercice de son métier et de sa fonction **tout en étant formé aux méthodes et à la culture 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 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 d'être, à l'issue de sa formation, un collaborateur immédiatement opérationnel.

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

- **BAC PRO**
Baccalauréat Professionnel
- **BTS**
Brevet de Technicien Supérieur
- **BUT**
Bachelor Universitaire Technologique
- **Titre professionnel**
- **Bachelor**
- **Licence Professionnelle**
- **Master / Mastère**
- **Diplôme d'ingénieur et Titre professionnel**



Public

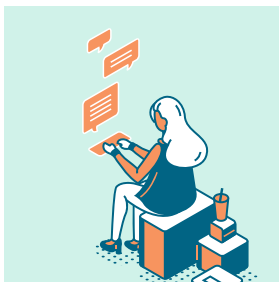
L'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 ans à 29 ans révolus. Les jeunes atteignant l'âge de 15 ans avant le 31 décembre peuvent s'inscrire dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA), sous statut scolaire, pour débiter leur formation (jeunes ayant 14 ans à la rentrée 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,
- préparation d'un diplôme nécessaire à un projet de création ou de reprise d'entreprise, résiliation d'un premier contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci,
- échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé,
- 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).



Le statut de l'apprenti

L'apprenti est un salarié de l'entreprise et bénéficie des mêmes droits

Son employeur s'engage à le 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 centre de formation d'apprentis (CFA).

Si, au terme de son contrat, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise d'accueil pour occuper un emploi correspondant aux activités professionnelles qui avaient été confiées à l'apprenti pendant son contrat, **aucune période d'essai ne peut être imposée.**

La durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de son ancienneté.

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

Classification dans la métallurgie

Les apprentis sont classés de façon automatique en **4 familles** en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée (cf. tableau ci-dessous), et ce sans qu'il soit nécessaire de rédiger des fiches descriptives d'emploi.

Diplômes ou CQP de même niveau (niveau du cadre national des certifications professionnelles)	Famille de classement (en fonction du niveau de certification professionnelle préparée)
Doctorant (niveau 8)	Famille 4
Master, diplôme d'ingénieur (niveau 7)	Famille 4
Licence, BUT (niveau 6)	Famille 3
BTS, DUT (niveau 5)	Famille 3
Baccalauréat professionnel ou technologique (niveau 4)	Famille 2
CAP, BEP (niveau 3)	Famille 1

Durée de travail

En centre de formation d'apprentis (CFA)

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

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



Ils 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 perçoivent.

En entreprise

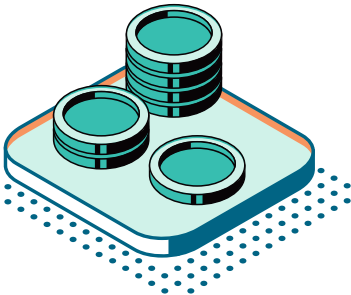
La durée du travail des apprentis ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale des salariés de l'entreprise.

Pour les apprentis 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 apprentis 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 ainsi que l'inspection du travail aient émis un avis favorable.

Le salaire

Salarié de l'entreprise, l'apprenti 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

Pourcentages du SMIC à appliquer aux apprentis 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 - 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 apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans (C. trav. art. L. 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 de l'apprenti.

Rémunération annuelle garantie (RAG)

En fin d'année, la rémunération de l'apprenti (primes incluses) doit s'avérer **au moins égale** à une Rémunération Annuelle Garantie (RAG) conventionnelle, déterminée.

La RAG est calculée en appliquant le pourcentage du SMIC à la valeur du Salaire Minimum Hiérarchique (SMH) prévue pour chaque famille.

Exemple : cas d'une apprentie de 19 ans en première année de BTS, classée famille 3, percevant une rémunération égale à 55 % du SMIC.

À la fin de l'année, la RAG applicable à l'apprentie correspond à 55 % du SMH de la famille 3, soit 55 % de 22 450 € (au prorata de son temps de présence dans l'entreprise en 2025).

Famille	Rémunération annuelle garantie (RAG)	Salaires minima hiérarchiques 2025 (SMH) base 35h
1	SMH A1 x % SMIC applicable*	21 700 €
2	SMH A2 x % SMIC applicable*	21 850 €
3	SMH B3 x % SMIC applicable*	22 450 €
4	SMH B4 x % SMIC applicable*	23 400 €

(*) cf. % déterminés en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat.

À titre indicatif, les règles légales non applicables aux entreprises de la branche (C.trav.art.D.6222-26).

Pourcentage à appliquer au SMIC ou salaire minimum conventionnel				
Année(s) d'exécution	SMIC ou salaire minimum conventionnel			
	15 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

Prime d'ancienneté

Les apprentis justifiant de **3 ans** d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de la prime d'ancienneté. Elle est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique multipliée par 100, le nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul est, pour chaque famille, fixé comme suit :

Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4
Taux	Classe d'emploi 1 (1,45%)	Classe d'emploi 2 (1,60%)	Classe d'emploi 3 (1,75%)	Classe d'emploi 4 (1,95%)

Contrats successifs, prolongation de contrats...

Des barèmes spécifiques sont applicables aux diverses situations liées aux possibilités de **contrats successifs** (avec ou sans changement de niveau de diplôme), et de **prolongation de contrats**, au titre du **Code du travail et de la convention collective**.

Lorsqu'un apprenti conclut, sous réserve d'avoir obtenu son titre ou son diplôme, un nouveau contrat d'apprentissage :

- avec le même employeur, sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevait au cours de la dernière année d'exécution du contrat précédent ;
- avec un employeur différent, sa rémunération doit être au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Toutefois, le nouvel employeur n'est pas lié par la rémunération plus favorable accordée librement à l'apprenti par son précédent employeur.

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 et 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.



Congés payés

Les apprentis 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 congés supplémentaires non rémunérés**.

Congé spécifique pour préparation d'examen

Pour la préparation des épreuves, l'apprenti a droit à un congé de **cinq jours ouvrables par contrat**. Il devra suivre les enseignements dispensés dans le centre de formation d'apprentis (CFA) dès lors que celui-ci en prévoit l'organisation.

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 n'a pas droit aux congés scolaires.

Visite d'information et de prévention

Les apprentis bénéficient **d'une visite d'information et de prévention** au plus tard dans les 2 mois qui suivent leur embauche.

Pour les apprentis mineurs cette visite doit être réalisée préalablement à l'affectation sur le poste.

Les apprentis exposés à certains risques bénéficient d'un **suivi individuel renforcé**. Ce dernier prend la forme d'un examen médical d'aptitude devant être réalisé avant l'affectation sur le poste.

Carte de transport

L'apprenti, en tant que salarié 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**.

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 apprentis 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.

Compte professionnel de prévention (C2P)

Tout apprenti titulaire d'un contrat de travail d'au moins 1 mois et exposé à au moins un facteur de risque au-delà des seuils définis par le code du Travail peut acquérir des **droits au titre du C2P**.

Accident du travail

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

Seuils sociaux

Les apprentis, bien que salariés de l'entreprise, **ne sont pas comptabilisés** 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.

Apprenti en situation de handicap

L'apprenti en situation de handicap (bénéficiant d'une RQTH ou d'un titre équivalent) est pris en compte en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'entreprise dans laquelle il est embauché.

Les formalités à accomplir pour embaucher un apprenti

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

La déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage

Elle 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

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 et de niveau au moins équivalent à ce dernier, et justifier d'un temps d'exercice du métier **d'une année** ;
- **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 2 ans**.

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 maître d'apprentissage de dégager du temps pour s'occuper de son ou ses apprentis.

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

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

Toutefois, lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation confondus).



Le contrat

Le contrat doit être conclu par écrit, entre l'apprenti et l'employeur, sur le formulaire type CERFA FA13 que le centre de formation d'apprentis (CFA) tient à la disposition de l'entreprise ou dans le cadre de la dématérialisation totale des procédures administratives, sur :

alternance.emploi.gouv.fr



SA DURÉE

En 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 peut varier de **6 mois à 3 ans**. Elle est égale à la **durée du cycle de formation** préparant la qualification faisant l'objet du contrat.

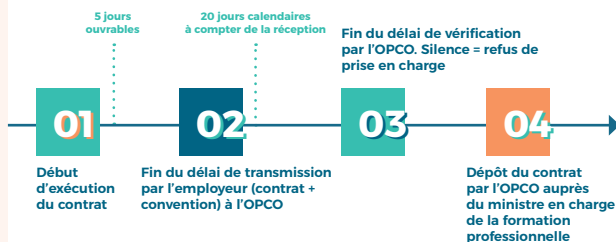
La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure à **plus de 3 mois au début d'exécution du contrat**. De la même manière, la date de début de la période de formation en centre de formation ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

Par exception, la durée du contrat peut être **d'une durée inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation**. C'est le cas notamment :

- pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ;
- pour tenir compte des compétences acquises ;
- en cas de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti.

DÉPÔT DU CONTRAT

Les contrats d'apprentissage sont déposés auprès des Opérateurs de Compétences (OPCO) dont dépendent les entreprises selon la procédure suivante :



L'entreprise doit transmettre à l'URSSAF la « **déclaration préalable à l'embauche** » permettant notamment l'immatriculation et l'affiliation de l'apprenti au régime général de la Sécurité sociale. Le dépôt ne donne lieu à aucun frais.



1. Télécharger la Convention de formation par apprentissage remplissable.



2. Se connecter au compte OPCO2i de l'entreprise.
<https://portail.opco2i.fr/>

LE CONTRÔLE DE L'OPCO PORTE SUR :

- le dossier complet (CERFA + Convention de formation)
- les formations éligibles
- l'âge de l'apprenti
- les qualités du maître d'apprentissage
- la rémunération.

Consulter le comité social et économique

Le comité social et économique est consulté sur l'apprentissage dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, et également dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques.

Apprentis mineurs

Des dispositions spécifiques existent concernant le contrat des apprentis mineurs.

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 sans motif.

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 d'un licenciement) en cas :
 - de force majeure
 - de faute grave de l'apprenti
 - d'inaptitude constatée par le médecin du travail
 - de décès de l'employeur maître d'apprentissage, dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle
 - d'exclusion de l'apprenti du centre de formation d'apprentis (CFA) ;
- à l'initiative de l'apprenti :
 - sous la forme d'une démission avec saisine d'un médiateur
 - en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé ;
- en cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité.



Les charges sociales et fiscales sur les salaires des apprentis

Les contrats d'apprentissage bénéficient, sous conditions, d'exonérations de charges sociales et fiscales.

Le régime social des apprentis est précisé dans le Bulletin Officiel de la Sécurité sociale (BOSS), site web officiel conçu par la Direction de la Sécurité sociale (DSS) et par l'URSSAF Caisse nationale (ex-ACOSS) ayant pour objet de présenter l'ensemble de la doctrine en matière de cotisations et de contributions de Sécurité sociale et opposable à l'administration.

La Loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025 modifie le régime social de la rémunération des apprentis pour les contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025. Aussi le régime social applicable dépendra de la date de signature du contrat d'apprentissage.



Les entreprises adhérentes du GIM qui rencontreraient des difficultés pour la mise en œuvre de ce dispositif peuvent consulter le Pôle Assistance et Conseil en Protection Sociale.

Entreprises

Sur les salaires versés aux apprentis, les entreprises bénéficient de la réduction générale des cotisations 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.



Apprentis

CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2025

Les salaires versés aux apprentis sont **exonérés de la totalité des cotisations salariales** d'origine légale et conventionnelle dans la limite de **50% du SMIC en vigueur** (au titre du mois considéré). Au-delà de ce plafond, toutes les cotisations et contributions salariales sont dues y compris la CSG-CRDS.

CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS AVANT LE 1^{ER} MARS 2025

Les salaires versés aux apprentis sont **exonérés de la totalité des cotisations salariales** d'origine légale et conventionnelle dans la **limite de 79% du SMIC** (en vigueur au titre du mois considéré). Au-delà de ce plafond, toutes les cotisations et contributions salariales sont dues. En revanche, la rémunération de l'apprenti demeure intégralement exonérée de CSG/CRDS (C.S.S., art.L.136-1-1, III, 1^a).

L'assiette des cotisations à retenir concernant le régime de frais de santé et/ou de prévoyance complémentaire de l'entreprise est celle prévue par le contrat d'assurance ou la décision unilatérale de l'employeur.

IMPÔT SUR LE REVENU

Les salaires des apprentis sont :

- exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du salaire minimum de croissance (SMIC) annuel applicable pour les revenus de 2024. 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 (DNS).

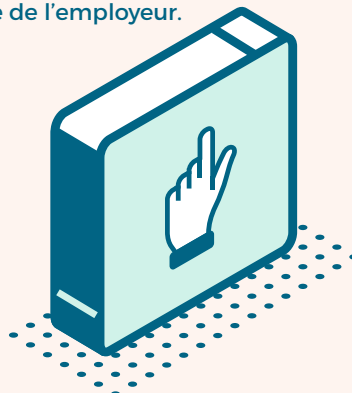
- imposables pour la partie du salaire annuel qui dépasse le montant annuel du SMIC applicable aux revenus. La part excédentaire du salaire doit être déclarée dans la rubrique Rémunération nette fiscale (RNF) S21. G00.50.002 de la DSN et soumise au prélèvement à la source (PAS).

PRESTATIONS FAMILIALES

Les parents d'apprentis 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 apprentis bénéficient, dès le 1^{er} jour d'embauche, des nouveaux dispositifs de frais de santé et de prévoyance lourde institués par la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, entrée en vigueur pour le volet protection sociale au 1^{er} janvier 2023, et selon les conditions prévues par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur.



Contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} mars 2025

Charges sociales et fiscales	Entreprise	Salarié	
		Part de rémunération ≤ 79% du SMIC	Part de rémunération ≥ 79% du SMIC
Cotisations de Sécurité sociale : >Vieillesse >Maladie, maternité, invalidité, décès >Allocations familiales >Accidents du travail Dans la limite de 0,50 % pour 2025 (C.S.S.art.D.241-2-4)	✓ ✓ ✓ ✓	✗ ✗ ✗ ✗	✓ ✓ ✓ ✓
CSG et CRDS		✗	✗
Contribution Solidarité Autonomie et Fonds national d'aide au logement (FNAL)	✓		
Cotisation de retraite complémentaire au régime AGIRC-ARRCO Contribution d'équilibre général (CEG) au régime AGIRC-ARRCO	✓ ✓	✗ ✗	✓ ✓
Assurance chômage	✓		
Fonds national de garantie des salaires (AGS)	✓		
Versement mobilités	✓		
Contribution patronale au dialogue social	✓		
Forfait social 8 % Prévoyance Entreprises ≥ 11 salariés sans compter les apprentis	✓		
Cotisations patronales et salariales au régime frais de santé et prévoyance	✓	✓	✓
Participation à l'effort de construction Entreprises ≥ 50 salariés	✗		
Formation professionnelle continue Entreprises ≥ 11 salariés	✓		
Taxe d'apprentissage Entreprises ≥ 11 salariés	✓		
Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) Entreprises ≥ 250 salariés remplissant certaines conditions	✓		
Compte personnel de formation des salariés titulaires d'un CDD	✗		

Légende : ✓ à acquitter ✗ exonéré

Contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} mars 2025

Charges sociales et fiscales	Entreprise	Salarié	
		Part de rémunération ≤ 50% du SMIC	Part de rémunération ≥ 50% du SMIC
Cotisations de Sécurité sociale : >Vieillesse >Maladie, maternité, invalidité, décès >Allocations familiales >Accidents du travail Dans la limite de 0,50 % pour 2025 (C.S.S.art.D.241-2-4)	   	   	   
CSG et CRDS			
Contribution Solidarité Autonomie et Fonds national d'aide au logement (FNAL)			
Cotisation de retraite complémentaire au régime AGIRC-ARRCO Contribution d'équilibre général (CEG) au régime AGIRC-ARRCO	 	 	 
Assurance chômage			
Fonds national de garantie des salaires (AGS)			
Versement mobilités			
Contribution patronale au dialogue social			
Forfait social 8 % Prévoyance Entreprises ≥ 11 salariés sans compter les apprentis			
Cotisations patronales et salariales au régime frais de santé et prévoyance			
Participation à l'effort de construction Entreprises ≥ 50 salariés			
Formation professionnelle continue Entreprises ≥ 11 salariés			
Taxe d'apprentissage Entreprises ≥ 11 salariés			
Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) Entreprises ≥ 250 salariés remplissant certaines conditions			
Compte personnel de formation des salariés titulaires d'un CDD			

Légende :  à acquitter  exonéré

Le financement du contrat d'apprentissage

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par les OPCO (opérateurs de compétences) sur la base du coût contrat forfaitaire fixé par les branches.

Le bonus-alternants versé aux entreprises d'au moins 250 salariés qui dépassent le seuil d'alternants de 5% se déduit des 13 % de taxe d'apprentissage.

RESTE À CHARGE EMPLOYEUR

À partir du 1er juillet 2025 (date de signature du contrat), tout employeur recrutant un apprenti préparant un diplôme ou une certification à partir du niveau 6 (équivalent Bac +3) doit s'acquitter d'un reste à charge de 750 €.



La taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage (0,68% de la masse salariale) est collectée par les URSSAF.

Cette taxe se décompose en deux parties :

- la part principale de la taxe (0,59% de la masse salariale), collectée tous les mois ;
- le solde de la taxe (0,09% de la masse salariale) collectée tous les ans, en mai.

Cette part de la taxe d'apprentissage est versée :

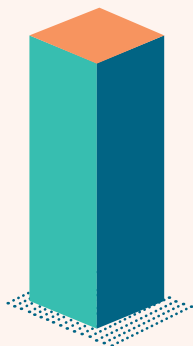
- par l'intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignation, aux écoles habilitées désignées par les entreprises via la plateforme en ligne SOLTéA ;

ou directement au CFA pour :

- des dépenses réellement exposées permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire, dans l'une des catégories d'établissements habilités ;
- ou des subventions versées à un CFA sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.



87%



collectés par
l'URSSAF
mensuellement



13%



collectés par
l'URSSAF
annuellement

+ un éventuel versement annuel
à l'URSSAF
de la Contribution Supplémentaire
à l'Apprentissage (CSA)
pour les entreprises
d'au moins 250 salariés



Les aides de l'État pour les entreprises

Aide exceptionnelle

Une aide exceptionnelle a été mise en place pour les contrats conclus entre **le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025** pour la 1ère année d'exécution du contrat. Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- **Entreprise de moins de 250 salariés : 5 000€** (diplômes ou titres à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles) ;
- **Entreprise de 250 salariés et plus : 2 000€** (diplômes ou titres à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles). Ces entreprises doivent remplir une condition supplémentaire : elles doivent justifier d'un pourcentage minimal de salariés en contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs (5% de l'effectif salarié total annuel ou 3% si l'entreprise remplit certaines conditions supplémentaires) ;
- **Quel que soit l'effectif de l'entreprise : 6 000€** pour les contrats conclus avec une personne reconnue travailleur handicapé.

Cette aide ne se cumule pas avec l'aide unique.



Pour vous tenir informé des aides de l'État pour les entreprises, consulter l'Espace Adhèrent du GIM.



Aide unique

Une aide unique existe dans le code du Travail pour les entreprises de moins de 250 salariés pour les diplômés ou titrés à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

Pour les contrats conclus avant le 24 février 2025, cette aide était d'un montant de 6 000€. Désormais, pour les contrats conclus **à compter du 24 février 2025**, l'aide unique est d'un montant de :

- **5 000€** ;
- **6 000€** pour les contrats conclus avec une personne reconnue comme travailleur handicapé.

Cette aide ne se cumule pas avec l'aide exceptionnelle.



Démarches (Aide exceptionnelle et Aide unique)

Le bénéfice de l'aide est subordonné à la transmission du contrat par l'employeur à l'OPCO au plus tard 6 mois après sa conclusion et le dépôt de celui-ci par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

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.

À noter que pour les contrats conclus **à compter du 24 février 2025**, l'employeur ne doit pas avoir déjà bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprenti au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu avec un même apprenti pour la même certification professionnelle.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est plus 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 le mois considéré.

Aide à l'embauche de l'AGEFIPH pour les apprentis en situation de handicap

L'Agefiph propose une aide financière à tout employeur qui recrute une personne en alternance si le contrat est d'une durée d'**au moins six mois** et d'une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 24 heures. Le montant de cette aide est entre 500 et 3 000€ selon la durée du contrat d'apprentissage.

Les aides de l'État et de l'Agefiph sont cumulables.

Guide AGEFIPH



Le calendrier d'un d'embauche apprenti

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



01

Avant la signature du contrat

- Choix du candidat



02

Dans les 2 mois suivant la signature du contrat

- Visite d'information et de prévention (ou examen médical avant affectation sur le poste dans certaines conditions Cf. page 11).
- Entretien d'évaluation au centre de formation.



03

Après la signature du contrat

- Dépôt du contrat et de la convention de formation auprès de l'OPCO (page 14).
- Déclaration préalable à l'embauche : www.due.urssaf.fr (page 14).
- Déclaration de dérogation pour certains travaux dangereux avant affectation des apprentis à ces travaux (Cf. page 11).



04

Avant l'établissement de la fiche de paye

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

Le parcours de l'apprentissage industriel

CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE (CAP)

Durée : 2 ans

Conditions : 16 ans minimum par accès direct ou fin de 3^{ème}

BREVET TECHNICIEN SUPÉRIEUR (BTS)

Durée : 2 ans

Conditions : Titulaire d'un Bac S, STI ou Bac Pro de la spécialité

BAC PROFESSIONNEL

Durée : 3 ans

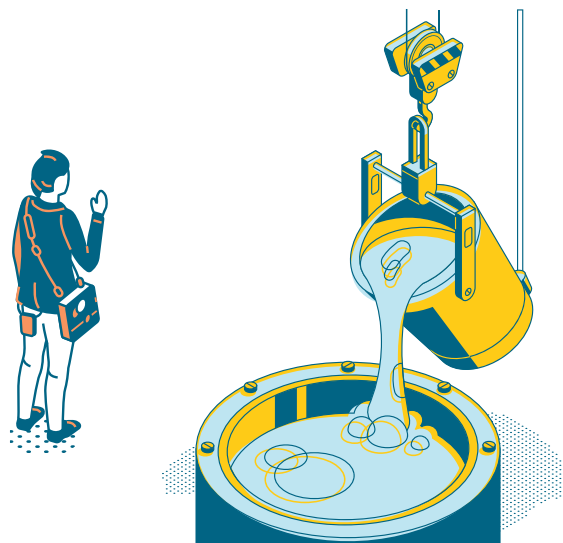
Conditions : 16 ans minimum par accès direct ou fin de 3^{ème}

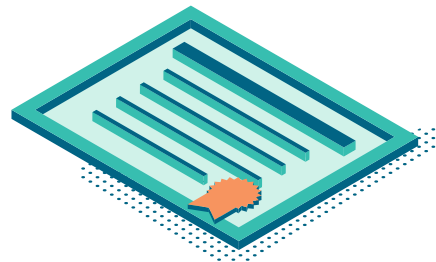
Durée : 2 ans

Conditions : Titulaire d'un CAP

Durée : 1 an

Conditions : Niveau terminale





TITRE INSCRIT AU RÉPERTOIRE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DE NIVEAU 5

Durée : 1 à 2 ans

Conditions : Titulaire d'un Bac ou titre de niveau 4

LICENCE PROFESSIONNELLE, BACHELOR

Durée : 1 an

Conditions : Titulaire d'un BTS, BUT, L1 et L2 Scientifiques ou niveau équivalent

MASTER, MASTÈRE

Durée : 2 ans

Conditions : Titulaire d'un Bac +3 Informatique, Télécoms, Réseaux, Maths appliquées, Domotique ; Titulaire d'un Bac +4 Informatique, Télécoms

TITRE INSCRIT AU RÉPERTOIRE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DE NIVEAU 6 OU 7

Durée : 1 à 2 ans

Conditions : Titulaire d'un Bac +3 Informatique, Bac +4 ou Bac +5 Scientifique

INGÉNIEUR ITII* (HABILITÉ PAR LA COMMISSION DES TITRES D'INGÉNIEUR)

Durée : 3 ans

Titulaire d'un BTS ou BUT Scientifique, Technique ou Classe Prépa ou L2/L3 Scientifiques

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



Le Pôle Formation UIMM Île-de-France

3450

apprentis
au total



**DES FORMATIONS DU CAP À L'INGÉNIEUR OU MASTER DANS TOUS LES DOMAINES
DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE :**

Recherche & développement, conception	750
Lean manufacturing & management de projet	350
Électronique embarquée, informatique pour l'industrie	610
Électronique, maintenance, robotique	1300
Chaudronnerie, usinage, fabrication additive	460
Énergie, environnement	180

EN PHASE AVEC LES BESOINS DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES :

> 90%

Taux de réussite
aux diplômes

< 7%

Taux de rupture
de contrat

> 80%

Insertion professionnelle
des diplômés à 3 mois

* Effectifs d'apprentis au 31 décembre 2022

EN TANT QU'OUTIL DE BRANCHE, LE PÔLE FORMATION UIMM ÎLE-DE-FRANCE A DE NOMBREUX ATOUTS, PARMIS LESQUELS :

- Une offre de formations pour l'ensemble des métiers de l'industrie et un support dans le choix de la formation la plus adaptée à vos besoins ;
- Des CVs de candidats adaptés à vos besoins ;
- Un accompagnement dans les démarches administratives du contrat d'apprentissage et de la convention de formation ;
- Un **point de contact unique** et privilégié pour les entreprises adhérentes du GIM.

contact-pole-formation@gim-idf.fr



Présentation des centres pôle formation UIMM Île-de-France



Le Groupe AFORP forme par apprentissage 1700 jeunes de 16 à 29 ans chaque année. Il propose plus de 40 diplômes, BAC - BTS - Bachelor - Licences et Masters.

Il accompagne également le développement des compétences de plus de 4 000 salariés par la voie de la formation continue.

Le groupe AFORP intègre à ses cursus diplômants des certifications reconnues par les entreprises : CléA, HE, SST, CQPM, Voltaire, TOEIC.

Le groupe AFORP propose des formations sur les sites de :

CACHAN (Val-de-Marne)

ÉMERAINVILLE (Seine-et-Marne)

GENNEVILLIERS (Hauts-de-Seine)

MANTES-LA-VILLE (Yvelines)

TREMBLAY-EN-FRANCE (Seine-St-Denis)

MELUN (Seine-et-Marne)

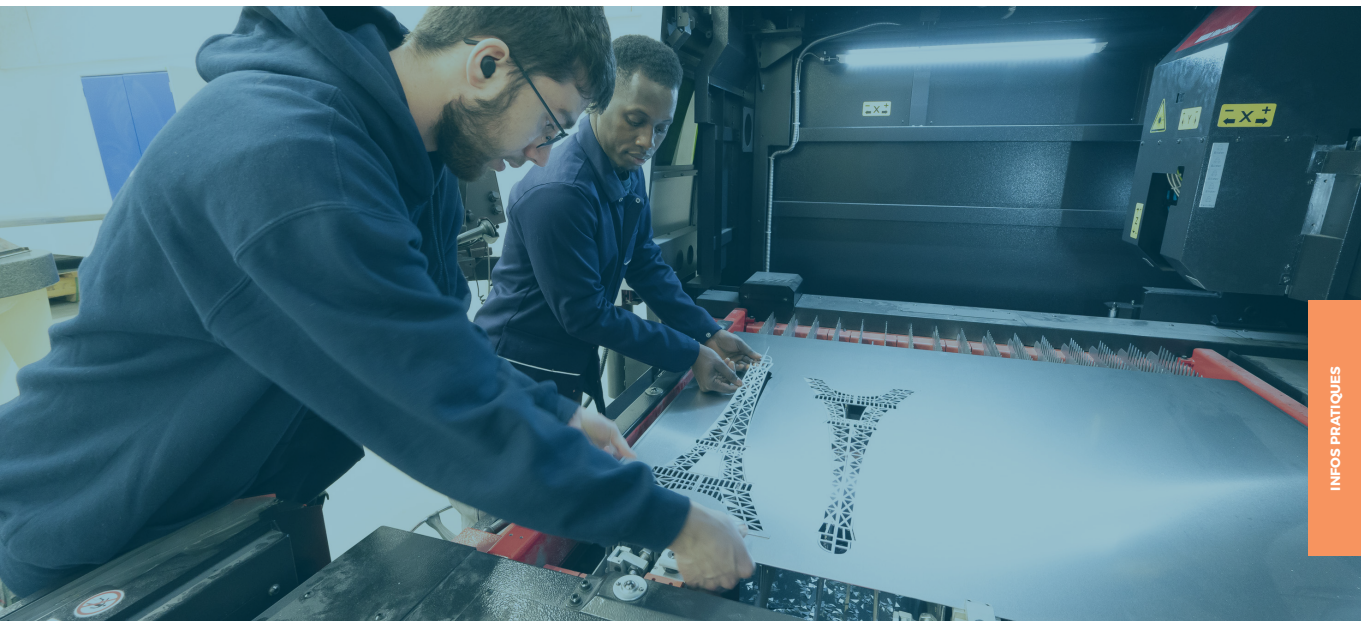


L'AFORP développe des partenariats avec :

- le **CEFIPA et Mécavenir** pour les jeunes se destinant à intégrer le centre de formation d'Ingénieurs tout en préparant un BTS.
- le **CNAM**, pour la préparation des licences professionnelles
- **Sorbonne Université** pour la préparation du master en Cybersécurité
- **Paris Saclay** pour la préparation du master en Systèmes et réseaux
- le groupe AFORP est également agréé « **Académie Cisco** » et centre de formation de formateurs Cisco.

Au-delà de son offre de formations industrielles, ce centre propose des formations en Cybersécurité, Ingénierie Réseaux et Systèmes et Développement de logiciels pour accompagner les entreprises dans leurs besoins en compétences.

Le groupe AFORP a par ailleurs mis en place un **Centre Opérationnel de Sécurité (SOC) pédagogique CyberRange** permettant de simuler dans le cadre de la cybersécurité, des tests de pénétration afin d'identifier les menaces et privilégier une intervention rapide pour la protection des systèmes informatiques.





Les écoles du CEFIPA

Ecole d'Ingénieurs CESI :

- une formation d'ingénieur généraliste, avec 4 majeures, Transition écologique /Performance Industrielle /Conception - innovation / Génie électrique permettant aux ingénieurs diplômés d'exercer leur métier dans de multiples secteurs d'activité ;
- une formation d'ingénieur Spécialité Systèmes Electriques et Electroniques Embarqués ;
- un Bachelor grade de licence en ingénierie Spécialité Génie Industriel et Systèmes Numériques.

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

EI.CNAM :

Trois formations d'ingénieur

- Spécialité Mécanique – Parcours Production, Conception innovante
- Spécialité Systèmes Electroniques – Parcours Systèmes Electroniques, Télécommunication et Informatique
- Spécialité Génie Nucléaire – Parcours Construction/déconstruction – Parcours Maintenance des installations nucléaires
En convention avec CESI école d'ingénieurs et l'Institut National des Sciences & Techniques Nucléaires

Plusieurs options de spécialité

Les principaux secteurs d'activités :

- AÉRONAUTIQUE
- AGROALIMENTAIRE
- AUTOMOBILE
- CHIMIE
- ÉLECTRONIQUE
- ÉNERGIE
- INFORMATIQUE
- SPATIAL
- TÉLÉCOMMUNICATIONS

La durée de la formation est de 3 ans en alternance.

Les conditions d'admission

- **diplômé Bac+2/+3** (BTS, BUT, L2 et L3 dans un domaine scientifique ou technique) pour les formations d'ingénieur.
- **diplômé Bac S OU STI** pour les formations Bachelor.
- **être déclaré admissible par le Jury des Études** suite à la validation des prérequis académiques et l'évaluation de la motivation et du projet professionnel.
- **être recruté par une entreprise** dans le cadre d'un contrat d'apprentissage



Le centre de formation

Spécialiste de l'enseignement supérieur industriel par apprentissage, Mécavenir, situé à Puteaux/ La Défense (Hauts-de-Seine) et sur Mantes-la-Ville (Yvelines), forme avec ses huit écoles et universités partenaires, plus de 1000 apprentis à ce jour ! Ces futurs leaders sont destinés à jouer un rôle actif et déterminant dans toutes les phases de vie d'un produit industriel, depuis son processus de conception jusqu'à son cycle de commercialisation et de recyclage, tout en ayant à cœur les enjeux liés au développement durable et à la responsabilité sociétale.

L'offre est donc complète :

Bac + 5 :

- 10 Diplômes d'ingénieur
- 1 Master

Bac + 3 :

- 2 Licences Professionnelles
- 1 Licence de Mécanique
- 1 Bachelor de grade licence
- 2 Bachelors Universitaires de Technologie

Bac + 2 :

- 2 BTS Industriels

Mécavenir développe des partenariats avec :

- Le campus de Puteaux / La Défense est en partenariat avec **Sorbonne Université, l'ESFF, l'ISEL et le Groupe ISAE : Supméca et l'Estaca.**
- Le site de Mantes est en convention avec le **CNAM** ainsi que l'**ISTY-UVSQ Paris Saclay.**
- Le CFAI Mécavenir collabore à ce jour avec plus de **600 entreprises partenaires, des PME/PMI aux grands groupes industriels.**

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.



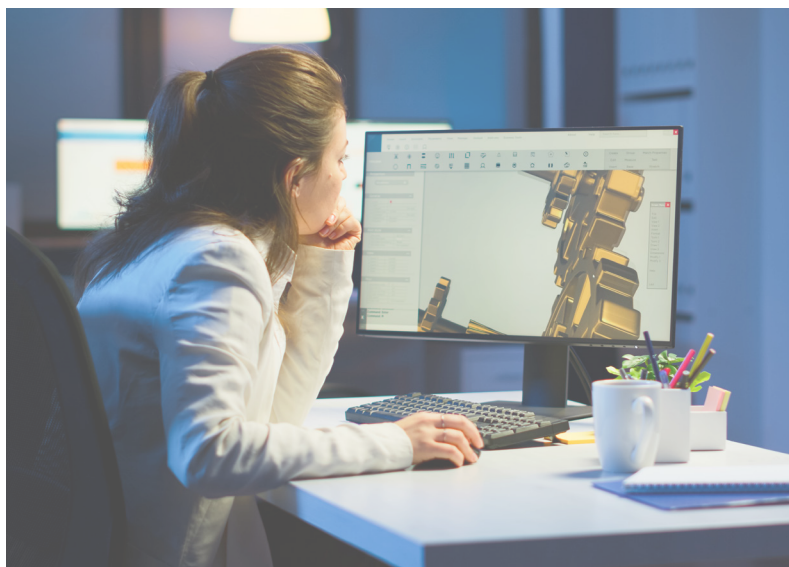
Les domaines d'activités

Les formations proposées répondent à une multitude de spécialités dans les métiers des industries technologiques tels que :

- Recherche et Développement
- Bureau d'Etude
- Gestion et Management de Projets
- Conception / Simulation Numérique
- Mécatronique
- Électrotechnique
- Systèmes Electroniques Embarqués
- Systèmes numériques
- Automatique et Robotique
- Énergétique et Environnement
- Maintenance
- Logistique
- Mesure, Essais, Fiabilité
- Fonderie et Forge
- Achats, Vente à l'international

Les conditions d'admission

- **diplômé BAC+2 / BAC+3** (BTS, BUT, L2 et L3 dans un domaine scientifique ou technique) pour les formations d'ingénieur.
- **diplômé BAC Général, STI2D, STL, PRO** pour les formations Bachelor.
- **être déclaré admissible par le Jury des Études** suite à la validation des prérequis académiques et l'évaluation de la motivation et du projet professionnel.
- **être recruté par une entreprise** dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.



L'offre formation

CHAUDRONNERIE, USINAGE & FABRICATION ADDITIVE

CAP

- Réalisations industrielles en chaudronnerie

BAC PRO

- **TCI** : Technicien en Chaudronnerie Industrielle
- **TRPM** : Technicien en Réalisation de Produits Mécaniques **Option RSP**

BTS

- **CPRP** : Conception des Processus de Réalisation des Produits
- **CRCI** : Conception Réalisation de Systèmes Industrielles
- **CRSA** : Conception et Réalisation de Systèmes Automatiques

BACHELOR LICENCE PRO

BACHELOR :

- Chargé d'études en Conception des Systèmes Mécaniques

LICENCE PRO :

- **CACI** : Chargé d'affaires en chaudronnerie
- **CAPPI** : Conception et Amélioration de Processus et Procédés Industriels
- Parcours : Process de fabrication**

INGÉNIEUR

- **CNAM** : Mécanique **Parcours : Production**
- **École supérieure de Fonderie et de Forge**
- **ISEL** : Mécanique et Production **Parcours : Méthodes, Industrialisation et Maintenance**
- **ISAE SUPMECA** : Génie industriel **Parcours : Systèmes de production**
- **CESI** : Généraliste **Option Fabrication Additive**

ÉNERGIE ET ENVIRONNEMENT

BAC PRO

- Maintenance et efficacité énergétique

BTS

- **FED** : Fluides, Energies, Domotique **Option Génie Climatique et Fluidique**

BACHELOR/LICENCE PRO

LICENCE PRO

- Chargé d'affaires en Thermique du Bâtiment

INGÉNIEUR

- **CESI** : Généraliste Majeure Transition Ecologique
- **CESI** : Généraliste Majeure Génie Électrique
- **CNAM** : Génie Nucléaire **en convention avec CESI et INSTN**

MASTER

- Énergétique et Environnement Sorbonne Université

INFORMATIQUE & SYSTÈMES EMBARQUÉS DE L'INDUSTRIE

BAC PRO

- **CIEL** : Cybersécurité informatique et électronique

BTS

- **SIO** : Services Informatiques aux Organisations :
Option Solutions d'infrastructures, Systèmes et Réseaux
Option Solutions Logicielles et Application Métier
- **CIEL** : Cybersécurité, informatique et électronique
Option Informatique et réseaux
Option Électronique et réseaux

BACHELOR LICENCE PRO

BACHELOR :

- Administrateur Systèmes, Réseaux et Cybersécurité
- Développement d'Applications Informatiques

INGÉNIEUR

- **CESI** : Systèmes électriques et Électroniques Embarqués
- **ISTY Paris Saclay** : Systèmes Electroniques Embarqués
- **ISTY Paris Saclay** : Systèmes Numériques pour l'Industrie
- **ESTACA** : Systèmes Embarqués et Numériques

MASTER/MASTÈRE

MASTER PROFESSIONNEL :

- Ingénieur des Réseaux et Systèmes en partenariat avec **Paris saclay**

MASTER :

- Sécurité informatique en partenariat avec **Paris-Sorbonne**

MASTÈRE :

- Ingénieur en Cybersécurité
- Expert en ingénierie et développement de logiciels pour l'industrie
- Ingénieur en Systèmes, Réseaux et Sécurité

LEAN MANUFACTURING & MANAGEMENT DE PROJET

LICENCE PRO

LICENCE PRO

- **IUT Mantes Paris Saclay** : Commercialisation de Produits et Services Industriels
- **CNAM** : Conception et amélioration de Processus et Procédés Industriels
Parcours : **Lean Manufacturing**

INGÉNIEUR

- **CESI** : Généraliste Majeure Performance Industrielle
- **ISEL** : Mécanique et Production
Parcours : **Chargé d'Affaires**

- **ISAE SUPMECA** : Génie industriel pour l'aéronautique et l'espace

Parcours : **Logistique, Systèmes et Procédés de Production Aéronautiques**

MASTER

- **ISM-IAE de l'UVSQ** : Management et Administration des Entreprises de l'ISM
- **Montpellier Business School** : Mastère Manager d'unité opérationnelle

MAINTENANCE, ÉLECTRONIQUE ET ROBOTIQUE

CAP

- Electricien

BAC PRO / TITRE PRO IV

BAC PRO :

- **MELEC** : Métiers de l'électricité et des environnements connectés
- **MSPC** : Maintenance de Systèmes de Production Connectés

TITRE PRO :

- Technicien d'équipement et d'exploitation en électricité
- Technicien de Maintenance Industrielle
- Technicien de Maintenance d'ascenseur
- Technicien Maintenance et Travaux en Systèmes de Sécurité Incendie

BTS

BTS :

- Electrotechnique
- Maintenance des Systèmes :
Option MS Energétiques & Fluidiques
Option Production
Option Systèmes ascenseurs

TITRE PRO :

- **TSMI** : Technicien Supérieur de Maintenance Industrielle

LICENCE PRO

BACHELOR :

- Grade de Licence CESI - Génie industriel et systèmes numériques

LICENCE PRO :

- **CAIE** : Chargé d'Affaires
- Maintenance des Systèmes Industriels, de Production et d'Énergie

INGÉNIEUR

- **CNAM** : Génie Electrique
- **CNAM** : Génie Industriel
- Parcours** : Production automatisée
- **ISAE SUPMECA** : Génie Industriel
- Parcours** : Mécatronique

RECHERCHE, DÉVELOPPEMENT & CONCEPTION

BTS

- **ATI** : Assistance Technique d'Ingénieur
- **CPI** : Conception de Produits Industriels

BACHELOR/LICENCE PRO

LICENCE PRO :

- **Sorbonne Université** : Innovation et Développement Industriel
- **CNAM** : Conception et Amélioration de Procédés Industriels
Parcours : Industrie du Futur

INGÉNIEUR

- **CESI** : Généraliste Majeure Conception & Innovation
- **Polytech Sorbonne** : Génie Mécanique **Parcours** : Innovation et Développement Industriel
- **CNAM** : Mécanique
Parcours : Conception Innovante







**Guide pratique de
l'apprentissage industriel**
Pour les entreprises en Île-de-France

Conception & Réalisation
Agence JAAM

Crédits photographiques
Xavier Granet • Safran • DR • Stellantis • UIMM • Agence IMAGISTA
• Aurelien Audy • Sebastien Borda • Thierry Bouet • Adobestock • Freepik



Guide pratique de l'apprentissage industriel

Île-de-France

JUIN
2025

Les centres de formation UIMM Île-de-France

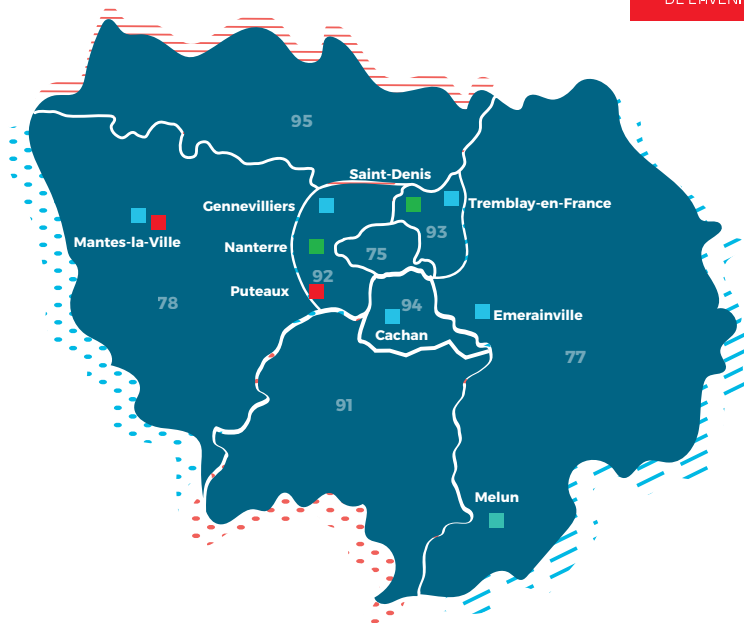
GIM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Groupe AFORP ■
www.aforp.fr

- **Site de Cachan**
Bat Leonard de Vinci
8av de l'europe
94320 Cachan
- **Site de Gennevilliers**
40 av Marcel Paul
92230 Gennevilliers
- **Site de Tremblay**
Paris Nord 2
1 av. de la Plaine de France
93290 Tremblay-en-France
- **Site de Mantes**
6 rue de Camélinat
78711 Mantes-la-Ville
- **Site d'Émerainville**
Rue Willy Brandt
77184 Émerainville
- **Site de Melun**
238, rue de la Justice - ZI
77000 Melun

VOTRE CORRESPONDANT :
Carla NUNES
06 16 44 26 12
cnunes@aforp.fr



Mécavenir ■
www.mecavenir.com

- **Centre de Puteaux**
12 bis, rue des Pavillons
92800 Puteaux
- **Centre de Mantes-la-Ville**
63 Bd Roger Salengro
78711 Mantes-la-Ville

VOTRE CORRESPONDANT :
Nelson GUERREIRO
01 55 23 24 24
n.guerreiro@mecavenir.com

CEFIPA ■
www.cefipa.com

- **CEFIPA - CESI École d'Ingénieurs**
93, bd de la Seine - CS 40177
92023 Nanterre Cedex
- **CEFIPA - ei.Cnam**
61, rue du Landy
93210 La Plaine-Saint-Denis

VOTRE CORRESPONDANT :
Christel ALBICINI
01 47 25 01 60
calbicini@cefipa.com