

# FORUM DE L'ALTERNANCE 2005

Les 11 et 12 mai 2005

à la Cité des sciences et de l'industrie

## Sommaire du dossier

### ■ COMMUNIQUÉ DE PRESSE

■ Plan de cohésion sociale : le volet "jeunes"	3
■ Plus de 60 000 apprentis en Ile-de-France	5
■ Comment réussir son entretien d'embauche ?	6
■ <b>L'ANPE : un réseau de 180 agences en Ile-de-France</b>	7
■ Conseils et contacts utiles pour le recrutement d'un jeune en apprentissage	8
■ Marche à suivre pour conclure un contrat d'apprentissage	9
■ Contacts pratiques pour diffuser une offre d'emploi en apprentissage	10
■ La CCIP - Délégation de Paris organise le premier "concours d'excellence des Maîtres d'apprentissage"	11
■ <b>La CCIP - Délégation de Paris : présentation</b>	12
■ Être apprenti(e) en Ile-de-France : le soutien quotidien de la région	13
■ L'action de la région vers les CFA	15
■ L'action de la région vers les entreprises	16
■ <b>La Région Ile-de-France : les chiffres clés de l'apprentissage</b>	17
■ <b>L'apprentissage à la mairie de Paris</b>	18
■ Une offre de services au sein de la Cité des sciences et de l'industrie	19
■ <b>La Cité des métiers : un espace d'information et de conseil sur les métiers et la vie professionnelle ouvert à tout public</b>	21



## Forum de l'alternance 2005 : un contrat pour un métier Les 11 et 12 mai 2005 à la Cité des sciences et de l'industrie

**La dixième édition du Forum de l'alternance**, qui a lieu cette année les **11 et 12 mai 2005**, est organisée par la Cité des métiers de la Cité des sciences et de l'industrie, l'ANPE Ile-de-France, la Chambre de Commerce et de l'Industrie de Paris - Délégation de Paris, le Conseil régional d'Ile-de-France et la mairie de Paris.

Le Forum de l'alternance 2005 réunira **une cinquantaine d'entreprises, de fédérations professionnelles et de centres de formations**. Un rendez-vous à ne pas manquer pour les jeunes de 16 à 25 ans qui recherchent à la fois une formation et un contrat en alternance.

Le Forum offre également l'opportunité de découvrir **une très grande variété de secteurs d'activités** : hôtellerie-restauration, tourisme, métiers de bouche, vente, automobile, éducation sportive, secrétariat, métiers de la banque, métiers du BTP, industrie alimentaire, immobilier, informatique...

Dans le contexte des récentes modifications législatives sur la formation, il s'agit aussi de **mieux accompagner les jeunes dans l'élaboration de leur projet professionnel et de leur faciliter l'accès à l'emploi**. En combinant formation théorique et immersion en entreprise, la formation en alternance a déjà séduit plus de 60 000 jeunes Franciliens en 2004.

A l'occasion de la dixième édition du Forum de l'alternance, la CCIP - Délégation de Paris remettra le prix du premier **"concours d'excellence des Maîtres d'apprentissage"**.

**Pour favoriser les échanges et un premier contact professionnel réussi, le Forum est divisé en deux parties.**

■ **L'espace " Informations - Conseils "** : en contact avec des spécialistes de l'orientation et de l'emploi, les jeunes vont bénéficier d'informations et de conseils pour l'élaboration de leur CV et pour préparer leurs futurs entretiens d'embauche.

■ **L'espace " Entreprise "** : les jeunes, en contact direct avec les responsables d'entreprises, ont la possibilité de dialoguer en toute simplicité avec eux et, s'ils le désirent, de laisser leur CV à leurs futurs employeurs.

En 2004, le Forum de l'alternance a accueilli **13 000 jeunes candidats** et proposé **3 000 contrats**.

### INFORMATIONS PRATIQUES

Forum de l'alternance

Mercredi 11 et jeudi 12 mai 2005, de 10 h à 18 h

Cité des sciences et de l'industrie / Espace Condorcet

30, avenue Corentin Cariou - 75019 Paris

Accès gratuit - Se munir de plusieurs CV - Métro : Porte de la Villette (ligne 7)

Informations : 01 40 05 85 85 ou [www.cite-sciences.fr/alternance](http://www.cite-sciences.fr/alternance)

### CONTACT PRESSE

Cité des sciences et de l'industrie : Claire Dufour, 01 40 05 75 00, [presse-tv@cite-sciences.fr](mailto:presse-tv@cite-sciences.fr)

## PLAN DE COHÉSION SOCIALE : LE VOLET “JEUNES”

Le volet "jeunes" du Plan de cohésion sociale concerne près de 800 000 jeunes en difficulté en France, sans emploi ni qualification.

### > **Des mesures spécifiques**

Le plan de cohésion sociale prévoit des mesures spécifiques pour :

- 350 000 contrats en alternance de plus ;
- 350 000 jeunes, qui seront conduits vers un emploi marchand avec un droit à la formation, et éventuellement un contrat aidé : Contrats d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS), Contrats initiatives emploi (CIE) ou Contrats jeunes en entreprise.

### > **Faciliter l'embauche des jeunes non qualifiés**

Tout jeune, de 16 à 24 ans révolus, sans emploi ni qualification, sera accompagné d'un référent, conseiller dans les missions locales ou PAIO (Permanences d'accueil, d'information et d'orientation). Ce référent les suivra sur tous les plans : formation, emploi, logement, transports, santé, jusqu'à l'emploi pérenne. Des postes de conseillers référents pour l'accompagnement de jeunes seront créés dans les missions locales et PAIO à cet effet (2 000 postes). Ces nouveaux moyens humains, financés par l'Etat, renforceront la capacité d'intervention de ce réseau.

### > **Les plates-formes de vocation**

Les jeunes seront orientés vers les métiers en tension ou porteurs repérés sur leur bassin d'emploi, grâce aux "plates-formes de vocation", au sein desquelles ils passeront des tests par simulation, mis au point par l'Agence. Dans ce cas, les jeunes bénéficieront du "CIVIS accompagnement" et d'une allocation.

Les plates-formes de vocation doivent permettre au jeune de :

- se déterminer par rapport à des métiers en tension ou porteurs identifiés avec l'aide de son référent mission locale ;
- évaluer ses habiletés au regard de celles qui sont attendues dans les métiers ciblés ;
- se positionner sur des offres d'emploi correspondant à ces métiers.

## LES CONTRATS EN ALTERNANCE ET / OU EN FAVEUR DES JEUNES

Avec le Plan de cohésion sociale, on compte désormais trois contrats en alternance et/ou en faveur des jeunes : le contrat jeune en entreprise, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

### > **Le contrat jeune en entreprise**

**Objectifs** : acquérir un métier ; devenir un véritable professionnel.

**Les publics prioritaires** : les jeunes de 16 à 22 ans révolus, d'un niveau scolaire inférieur au bac. Les jeunes bénéficiant d'un accompagnement personnalisé (type CIVIS) jusqu'à 25 ans révolus.

**Les employeurs** : le secteur marchand ou non marchand de droit privé.

**La durée du contrat** : un contrat à durée indéterminée.

**La durée de travail** : un temps plein ou temps partiel de droit commun.

**Les aides aux entreprises** : depuis le 1er avril 2005, le montant de l'aide est modulé en fonction du niveau de qualification du jeune embauché : 150 € par mois pour les jeunes de niveau infra IV et 300 € par mois pour les jeunes de niveau V bis, VI sans qualification. Aide versée pendant trois ans avec un abattement de 50 % la 3ème année. Cumul possible de l'aide avec les allègements existants notamment ceux liés à la réduction du temps de travail.

**La rémunération minimale** : le Smic ou le minimum conventionnel.

**Les actions de formation ou d'accompagnement** : non obligatoires.

**Les entrées en 2005** : 90 000 en France.

**Source** : ANPE Île-de-France

## > Le contrat de professionnalisation

**Objectifs** : suivre une formation sur mesure, acquérir une qualification reconnue, réussir son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

**Les publics prioritaires** : les jeunes de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

**Les employeurs** : tous les employeurs affiliés à l'Unédic, y compris les entreprises de travail temporaire et les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant.

**La durée du contrat** : CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois dans certains cas) ; CDI débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

**Les aides aux entreprises** : exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'embauche d'un jeune de 16 à 25 ans ou d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans. Prise en charge du coût de la formation par l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé).

**La rémunération minimale** : pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du Smic ; pour les jeunes de 21 à 25 ans : 70 % du Smic ; pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans : 85 % du minimum conventionnel (plancher = Smic).

**Les actions de formation** : durée de 15 % à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation (150 heures minimum). La préparation à une qualification professionnelle reconnue, éventuellement encadrée par un tuteur, se déroule dans un organisme de formation externe ou dans l'entreprise si elle possède un organisme de formation.

**Les entrées en 2005** : 150 000 jeunes, 20 000 adultes en France.

*NB : Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation.*

## > Le contrat d'apprentissage

**Objectifs** : acquérir une expérience professionnelle et obtenir une qualification reconnue.

**Les publics prioritaires** : les jeunes de 16 à 25 ans.

**Les employeurs** : tout employeur du secteur artisanal, commercial ou industriel ainsi que le secteur public non industriel et non commercial.

**La durée du contrat** : CDD de 12 à 36 mois.

**Les aides aux entreprises** : exonération des cotisations patronales de sécurité sociale aide à l'embauche et indemnité de soutien à l'effort de formation (conditions et montants variables selon les régimes).

**La rémunération minimale** : comprise entre 25 % et 78 % du Smic selon l'âge et l'année du cycle d'apprentissage.

**Les actions de formation** : durée de 400 à 750 heures par an minimum. La formation se déroule dans un CFA (Centre de formation des apprentis). Elle nécessite la désignation d'un maître d'apprentissage et est sanctionnée par un diplôme ou un titre, à finalité professionnelle.

**Les entrées en 2005** : passer de 350 000 à 500 000 apprentis en 5 ans en France.

## PLUS DE 60 000 APPRENTIS EN ILE-DE-FRANCE

Les apprentis franciliens se répartissent essentiellement entre les services et la production. Un apprenti sur deux suit une formation de niveau CAP-BEP.

La région parisienne forme 16 % des apprentis de France. Ses 170 centres de formation d'apprentis (CFA) accueillent plus de 60 000 apprentis. Le taux de féminisation est d'environ 35 % dans la région. Ce taux est assez bas mais supérieur pour autant à la moyenne française.

### > **CAP et BEP, les principales formations**

La moitié des effectifs de l'apprentissage en Ile-de-France se regroupe sur les formations en BEP et CAP (niveau V) contre une proportion de 2/3 dans l'Hexagone.

Formation la plus fréquentée : le CAP (certificat d'aptitude professionnelle), avec 34 % des franciliens inscrits. Vient ensuite le BEP (brevet d'études professionnelles), avec 15 %. En 2001, plus de 21 000 apprentis franciliens préparaient un diplôme ou un titre homologué de ce niveau.

Suivent le baccalauréat professionnel (niveau IV) et le BTS, brevet des techniciens supérieurs (niveau III). Le pourcentage des apprentis en formation supérieure (niveau I et II) s'établit à 13 %.

### > **Primauté des services et de la production**

Les formations de services (52 %) et de production (47 %) se partagent les effectifs d'apprentis franciliens à part quasi-égale. Spécialités les plus fréquentées : les échanges-gestion avec 25 % des effectifs de l'apprentissage en région parisienne. Suivent la mécanique-électricité-électronique 20 % et les services aux personnes 19 %.

### > **Proportions inégales avec le niveau national**

Les branches de l'agriculture-pêche-forêt, les transformations et le génie-civil sont proportionnellement moins bien représentées en Ile-de-France qu'en France. Les spécialités échanges-gestion, information-communication et services aux personnes le sont mieux. Les secteurs des mathématiques et sciences humaines sont également très bien développés dans la région parisienne.

### > **Excellent taux d'insertion**

L'apprentissage, effectué en alternance en CFA et en entreprise, est une voie rapide pour entrer dans le monde du travail. Huit apprentis sur dix sont embauchés à l'issue de leur formation, et **75 % des diplômés bénéficient d'un CDI dans les trois mois suivant leur phase d'apprentissage**. En outre, 50 % des diplômés deviennent chefs d'entreprise dans les dix ans qui suivent leur entrée dans le vie active...

## COMMENT REUSSIR UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Anticiper pour ne pas être pris au dépourvu. Arriver confiant à l'entretien. Avoir l'esprit en alerte pour guetter les signes et les informations sur lesquels rebondir. Quelques conseils pratiques extraits du guide pour agir ANPE « Comment réussir un entretien ».

### AVANT L'ENTRETIEN

#### **Se préparer matériellement**

- soigner son apparence
- avoir tous les documents nécessaires sur soi.

#### **Se préparer psychologiquement**

- imaginer le déroulement de l'entretien (questions, réponses, attitudes,...)
- être détendu, ouvert
- positiver : un entretien c'est avant tout un moyen d'obtenir des informations au vue de prendre la meilleure décision

#### **Se préparer techniquement**

- réfléchir à des situations pièges et à comment leur faire face
- s'entraîner à répondre à la question : « Parlez-moi de vous... »

#### **Se préparer sur le fond**

Se munir des documents et informations indispensables :

- sur l'entretien et les interlocuteurs (fonction de la personne, durée de l'entretien...)
- sur l'entreprise (activité, organisation)
- sur le poste à pourvoir (salaire, horaires, conditions de travail)
- à la construction de son argumentaire ( motivations, compétences, qualités,...)

### LORS DE L'ENTRETIEN

#### **Eviter certaines erreurs**

- paraître agressif
- ne pas poser de question ou parler trop longuement de soi
- refuser de répondre à une question
- partir sans avoir évoqué la suite de l'entretien

#### **Connaître les sept règles d'or**

- être à l'aise : être bien habillé, savoir qui reçoit
- être équipé : guide du forum emploi, bloc-note, stylo, agenda, photo, CV, copie de la lettre de motivation
- connaître les raisons qui attirent vers cette entreprise, ce poste
- être calme et détendu
- préparer son argumentaire
- laisser son interlocuteur prendre l'initiative
- être prêt à prendre part activement à l'entretien

### APRES L'ENTRETIEN

- se remémorer l'entretien pour pouvoir répondre à d'autres sollicitations de l'entreprise
- ne pas hésiter à relancer l'entreprise (en cas de non réponse dans les délais convenus).

## UN RESEAU DE 180 AGENCES ANPE EN ILE-DE-FRANCE

Dans la région parisienne, l'ANPE propose une large gamme de services aux entreprises et aux demandeurs d'emploi.

### > **Recrutements clé en main**

Grâce à son expérience et ses outils, l'Agence aide les employeurs dans toutes les phases de leur recrutement. De la simple diffusion de l'offre d'emploi à la présélection de candidats et leur intégration dans l'entreprise.

Les conseillers ANPE maîtrisent les dispositifs d'aide à l'embauche : les aides de l'Etat et des collectivités territoriales, et les mesures du PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi), financées par l'Assédir. Des mesures qui facilitent l'embauche, la formation ou la qualification de futurs employés.

L'ANPE a géré près de 650 000 recrutements en Ile-de-France en 2004. Elle compte près de 100 000 entreprises clientes dans la région, dont 30 000 à Paris.

### > **Des services personnalisés pour les demandeurs d'emploi**

L'ANPE propose un large choix de services pour aider les candidats à réussir leur recherche : offres d'emploi, informations, conseils pratiques, ateliers, accompagnement personnalisé...

Chaque demandeur d'emploi bénéficie d'un projet d'action personnalisé (PAP), élaboré avec l'ANPE ou un partenaire. L'ANPE a assuré 1 300 000 entretiens PAP en 2004, en Ile-de-France. Près de 450 000 prestations de service (ateliers, bilans de compétences, évaluation,...) ont été réalisés l'an dernier.

### > **4 000 agents en Ile-de-France**

L'ANPE compte 180 points d'implantation en Ile-de-France. 4 000 agents offrent un service de proximité à leurs clients, entreprises et demandeurs d'emploi. 85% du personnel est au contact direct des clients.

### > **E-recrutement sur anpe.fr**

www.anpe.fr est le premier site web emploi en France. Chaque jour, il propose plus de **100 000 offres d'emploi**. Le service employeurs est ouvert 24 h sur 24 h. Les candidats peuvent s'abonner à une sélection d'offres ciblées et diffuser leur CV sur la banque de profils.

### > **Le réseau ANPE Ile-de-France**

#### ■ 180 points d'implantation

Paris : 40 agences ; Seine-et-Marne : 14 agences ; Yvelines : 15 agences ; Essonne : 15 agences ; Hauts-de-Seine : 20 agences ; Seine-St-Denis : 26 agences ; Val-de-Marne : 19 agences ; Val-d'Oise : 12 agences.

#### ■ 300 équipes professionnelles, spécialisées par secteur d'activité (dont 70 à Paris)

#### ■ 4 000 agents au service de l'emploi en Ile-de-France.

### > **Alternance : trouver un contrat avec l'ANPE**

Toutes les agences ANPE proposent des contrats en alternance. Deux agences parisiennes sont plus particulièrement spécialisées pour les contrats de qualification. Ce sont les **agences de Tolbiac** (59, rue Nationale – 75013) et de **la Cité des métiers** (30, av. Cariou – 75019). L'ANPE Cité des métiers organise régulièrement des rencontres avec des entreprises recrutant des jeunes en contrat de qualification.

**Contact presse ANPE** : Oliver Sheppard, 01 49 31 70 42, [oliver.sheppard@anpe.fr](mailto:oliver.sheppard@anpe.fr)

## CONSEILS ET CONTACTS UTILES POUR LE RECRUTEMENT D'UN JEUNE EN APPRENTISSAGE

Recruter un jeune en apprentissage équivaut à intégrer un collaborateur dans le cadre d'une embauche classique. Aussi le chef d'entreprise doit se poser un certain nombre de questions sur le recrutement, le choix du centre de formation, le rôle du maître d'apprentissage, s'informer sur les coûts et les formalités à accomplir.

### > **Le recrutement**

■ Le jeune est salarié de l'entreprise et non élève stagiaire. Il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés mais s'engage à travailler pour l'employeur toute la durée du contrat et à suivre les enseignements dispensés par l'école.

■ Le jeune en apprentissage prépare un diplôme, un titre certifié. Il est donc nécessaire de positionner le poste par rapport à un diplôme ou une formation clairement identifiée.

### > **Le choix du centre de formation**

Pour aider les chefs d'entreprises à trouver la formation correspondant à leurs besoins, le Centre National de Documentation Pédagogique édite des brochures administratives sur les différents contenus pédagogiques : <http://www.cndp.fr/accueil.htm> - Tél : 01 39 45 78 78.

### > **Le rôle du maître d'apprentissage**

Il doit accueillir et encadrer le jeune tout au long de son contrat. Il contribue à l'acquisition par le jeune des compétences requises par le titre ou le diplôme préparé.

Mais attention, n'est pas maître d'apprentissage qui veut. Des conditions bien précises sont sollicitées :

- soit, être titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, dans le même domaine professionnel et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

- soit, avoir cinq ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

■ Un maître d'apprentissage ne peut former qu'un apprenti (ou un élève de classe préparatoire à l'apprentissage) à la fois, plus un redoublant.

■ Si le maître d'apprentissage est l'employeur, ce dernier peut former deux apprentis (ou élèves de classe préparatoire à l'apprentissage) plus un redoublant.

■ Si le maître d'apprentissage est désigné par ailleurs tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il ne peut encadrer plus de trois jeunes à la fois (deux jeunes si le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise).

### > **Le coût pédagogique de la formation**

■ L'apprentissage est une voie de formation initiale des jeunes. Elle est financée par « la taxe d'apprentissage », taxe annuelle redevable par la plupart des entreprises (même si elles n'embauchent pas d'apprentis).

■ Tout ou partie de la formation du jeune s'impute sur la taxe d'apprentissage. Il est conseillé, avant la conclusion de tout contrat d'apprentissage, de bien s'accorder avec le CFA sur tous les aspects financiers de la formation.

## MARCHE A SUIVRE POUR CONCLURE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un "contrat aidé" : en contrepartie de sa contribution à l'acquisition par le jeune d'une formation validée par un titre ou un diplôme, l'entreprise reçoit des aides financières.

Relais des entreprises parisiennes inscrites au RCS auprès de l'Etat, la CCIP-Délégation de Paris vérifie tous les contrats d'apprentissage signés à Paris et accompagne les employeurs dans l'accomplissement de leurs formalités.

**Service interface à la CCIP-Délégation de Paris : 01 53 40 49 49.**

### Dès l'arrivée du jeune dans l'entreprise, le chef d'entreprise doit :

- remplir une Déclaration Unique d'Embauche :  
<http://www.due.fr/declarant/home.jsp> et l'adresser par internet, fax (01 48 57 02 02) ou courrier à : URSSAF, groupe DUE, 3 rue Franklin 93518 MONTREUIL CEDEX
- remplir la déclaration en vue de la formation d'apprentis :  
Cerfa n°10101\*02 <http://www.cerfa.gouv.fr/servform/vigueur/accueil/10101a02.htm>
- remplir et signer avec son apprenti le contrat d'apprentissage :  
Cerfa n°10102\*02 <http://www.cerfa.gouv.fr/servform/vigueur/accueil/10102a03.htm>
- Il peut notamment s'aider de la notice :  
<http://www.cerfa.gouv.fr/servform/vigueur/accueil/10101a02.htm>
- faire un certificat de travail du maître d'apprentissage
- faire passer une visite médicale à son apprenti dans un service de médecine du travail.

### Déroulement du traitement du contrat d'apprentissage

Le contrat doit être enregistré au plus tard le mois suivant sa conclusion.

- Envoyer le dossier à la CCIP-Délégation de Paris même sans la fiche médicale d'aptitude qui peut être fournie au plus tard dans les 15 jours suivant l'enregistrement du dossier.
- Si le CFA se charge à votre place de constituer le dossier, veillez à ce qu'il l'adresse à la CCIP-Délégation de Paris dans les délais, soit dès la conclusion du contrat.
- Passé un délai raisonnable, l'administration peut refuser d'enregistrer le dossier surtout s'il n'est pas complet.
- Dès la validation du contrat, la CCIP-Délégation de Paris vous retourne votre feuillet et celui du jeune avec un numéro d'enregistrement et en adresse un exemplaire aux URSSAF et à votre caisse de retraite.
- Vous recevrez directement de l'administration les formulaires relatifs au versement des aides que vous devez remplir et adresser au CFA. Ce dernier doit attester de l'assiduité du jeune et envoyer le formulaire à la trésorerie générale.
- L'aide à l'embauche de 915 € (réservée aux entreprises de 20 salariés et moins, recrutant un apprenti titulaire au plus d'un CAP/BEP) est versée après les deux premiers mois d'essai. L'aide de soutien à l'effort de formation de 1525 € (ou 1830 € si le jeune a 18 ans et plus) est versée quant à elle, au terme de chaque année de formation.

**A savoir :** le chef d'entreprise peut accueillir l'apprenti dans l'entreprise jusqu'à trois mois avant le début de sa formation (il sera à temps complet dans l'entreprise pendant cette période) et maximum jusqu'à trois mois après le début de formation.

## CONTACTS PRATIQUES POUR DIFFUSER UNE OFFRE D'EMPLOI EN APPRENTISSAGE

### **Pour diffuser son offre d'emploi en apprentissage :**

Chef d'entreprise, décrivez votre profil de poste et renvoyez le au « POINT A » de la CCIP-Délégation de Paris qui diffusera votre offre auprès de ses partenaires (missions locales, maisons pour l'emploi, centres de formation ...)

### **Contact utile à Paris :**

Point A de la CCIP-Délégation de Paris, 2 rue de Viarmes - Paris 1er

Tél : 01 53 40 49 63 / Fax : 01 53 40 49 55 / E-mail : [kleprat@ccip.fr](mailto:kleprat@ccip.fr)

Renseignements pratiques CCIP-Délégation de Paris : Point A – Tél : 01 53 40 49 63.

### **Vous pouvez déposer votre (vos) offre(s) en ligne ou consulter des CV sur les sites suivants :**

[www.enalternance.com](http://www.enalternance.com)  
[www.jobalternance.com](http://www.jobalternance.com)  
[www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)  
[www.jobpilot.fr](http://www.jobpilot.fr)  
[www.etudis.com](http://www.etudis.com)  
[www.recrut.com](http://www.recrut.com)  
[www.keljob.fr](http://www.keljob.fr)

### **Où contacter les organismes suivants :**

■ Cité des métiers, 30 avenue Corentin-Cariou – Paris 19<sup>e</sup>

Tél : 01 40 05 85 85

[www.cite-sciences.fr](http://www.cite-sciences.fr)

■ Votre ANPE la plus proche

■ La Mission Locale de votre commune.

## La CCIP - Délégation de Paris organise le premier “concours d'excellence des Maîtres d'apprentissage”

### **Le premier “concours d'excellence des Maîtres d'apprentissage”**

A l'occasion de la 10<sup>e</sup> édition du Forum de l'Alternance, la **CCIP-Délégation de Paris** a souhaité mettre à l'honneur les Maîtres d'apprentissage et valoriser leur rôle essentiel dans la formation et l'insertion des jeunes apprentis d'Ile-de-France dans la vie professionnelle.

Les lauréats, dont l'implication, les compétences et l'expérience dans la transmission du savoir auront été préalablement identifiés par un jury composé de professionnels, se verront décerner un « **prix d'excellence** », au cours de la cérémonie d'ouverture du Forum de l'alternance 2005.



## LA CCIP - DÉLÉGATION DE PARIS

Au cœur de la circonscription de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, la **Délégation de Paris** assure ses missions sur l'ensemble du territoire parisien. Au plus près des entreprises de la capitale, elle les informe, facilite leurs démarches administratives et leur apporte aide et appui pour s'implanter, se développer, ou embaucher. Par ses initiatives en faveur de l'animation des quartiers, elle est un acteur essentiel du développement du tissu économique parisien. Son expertise en matière d'information économique lui permet de prendre position sur les projets économiques et urbains locaux et de préconiser des mesures concrètes pour le développement des entreprises de son ressort.

Ses **36 élus** ont à cœur de servir l'intérêt de leurs pairs. Ils témoignent quotidiennement de la complexité du monde économique et expriment les enjeux du développement des entreprises auprès des pouvoirs publics.

**Aux dirigeants d'entreprise, la CCIP-Délégation de Paris propose, à travers son service « Emploi-alternance », toute une gamme de prestations destinées à répondre à leurs besoins de recrutement.**

### « Point A » comme Alternance / Promouvoir le développement de l'apprentissage

Un conseiller informe les chefs d'entreprise sur la réglementation applicable, et leur apporte son savoir-faire notamment dans la formalisation des besoins de recrutement et la mise en relation jeune / école / entreprise. Véritable interface entre les employeurs et les services administratifs, le service aide les chefs d'entreprise à accomplir les formalités d'embauche.

**Avec 3 880 déclarations et 6 780 contrats traités en 2004**, la mission d'appui du **Point A pour « Alternance »** se concrétise par :

- la vérification de tous les contrats d'apprentissage signés à Paris
- l'accompagnement des employeurs dans l'accomplissement de leurs formalités
- une *hot-line* à disposition des chefs d'entreprise lors des campagnes d'apprentissage.

### « Point E » comme Emploi / Gérer au quotidien les Ressources Humaines

Le service propose des prestations sur mesure afin d'aider les dirigeants de TPE/PME dans la gestion de leurs Ressources Humaines :

■ **Consultations individuelles** : aide au diagnostic du besoin et profil recherché, information sur la réglementation du travail et les formalités liées à l'embauche, aide aux choix du contrat de travail, information sur les aides à l'emploi, ...

■ **Organisation de réunions d'information collective** (13 réunions organisées en 2004) sur les thèmes essentiels du droit du travail et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

■ La mise en ligne d'un outil d'information gratuit, relatif aux techniques de gestion des ressources humaines et l'actualité en droit social. **Capital RH** est une lettre d'information électronique, un portail de liens utiles et une véritable base documentaire (fiches techniques par thématiques). Concise et pratique, elle permet au chef d'entreprise de rester au fait de l'actualité et des tendances en matière de gestion de ressources humaines.

■ La publication prochaine d'un ouvrage *Le guide du recrutement* destiné aux dirigeants de TPE.

### Contacts presse :

Bérangère COUPEAU: Responsable Communication – Tél : 01 53 40 46 14 - [bcoupeau@ccip.fr](mailto:bcoupeau@ccip.fr)

Valérie BOURILHON : Chargée de communication – Tél : 01 53 40 46 13 - [vbourilhon@ccip.fr](mailto:vbourilhon@ccip.fr)

## La Région Île-de-France

Au fil des années, l'apprentissage est devenu un formidable levier au service des jeunes pour une insertion professionnelle réussie. Dans le contexte actuel en effet, acquérir une formation initiale associée à une expérience professionnelle tout en étant rémunéré constitue une voie d'entrée dans la vie active particulièrement avantageuse.

### **Un taux d'insertion professionnel très élevé...**

L'apprentissage permet un accès direct à l'emploi. Ainsi, en se référant uniquement aux jeunes se présentant sur le marché du travail, trois apprentis sur quatre ont trouvé un emploi, 3 mois après leur sortie de ce dispositif de formation. Ce taux d'insertion est même supérieur à 80 % pour les jeunes en formation BAC et BAC+2. Par ailleurs, plus du tiers des apprentis bénéficient d'un emploi dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage.

### **...et de qualité**

Avec une proportion de 69,4 %, le contrat à durée indéterminée reste la valeur sûre de l'insertion professionnelle des jeunes apprentis. La part des jeunes en contrat à durée déterminée est de 23,3 % et de 7,3 % en ce qui concerne les contrats aidés. 94 % des jeunes qui travaillent le font à temps plein.

## **ETRE APPRENTI(E) EN ILE-DE-FRANCE : LE SOUTIEN QUOTIDIEN DE LA REGION**

### **> L'action régionale au cœur des préoccupations journalières des apprenti(e)s**

#### La restauration, le transport, l'hébergement

La Région verse, pour chaque jour de présence en CFA, une indemnité de repas à hauteur de 0,88 € pour les apprenti(e)s et de 2,41 € pour les pré-apprenti(e)s. La prime annuelle de transport est fonction du nombre de kilomètres parcourus par l'apprenti(e) pour se rendre à son CFA. Concernant l'hébergement, une indemnité de 5,4 € est versée au jeune pour chaque nuit passée dans l'internat du CFA.

#### L'aide au 1er équipement

Certaines formations par la voie de l'apprentissage nécessitent l'acquisition d'un équipement personnel (outillage et vêtement). La Région apporte une aide, sur critères sociaux, variable selon le diplôme préparé pour faciliter ces acquisitions. Ce soutien atteint, pour la première année, 75 % du coût réel de l'équipement tout en restant dans la limite d'un seuil fixé pour chaque diplôme.

### **> Un atout pour l'avenir : la mobilité internationale**

Ce dispositif spécifique d'aide en faveur de la mobilité transnationale permet aux CFA de développer des partenariats avec des organismes étrangers (centres de formation et entreprises) et d'organiser des stages et séjours professionnels d'apprenti(e)s. Une prime de 1 000 € est accordée pour les apprenti(e)s qui suivent une formation comportant une séquence à l'étranger d'une durée minimale de 2 mois. Par ailleurs, l'apprenti(e) qui signe, à l'issue de sa formation, un contrat de travail de plus de 3 mois avec une entreprise étrangère, peut bénéficier d'une prime de 1 000 € et d'une formation linguistique de 300 heures maximum, au titre du « post-apprentissage ». En 8 ans, les aides régionales ont permis à 6 500 apprenti(e)s de participer à des stages et des séjours professionnels en dehors de l'Hexagone.

**Contact presse :** Pascal BELARDI, 01 53 85 66 47, [pascal.belardi@iledefrance.fr](mailto:pascal.belardi@iledefrance.fr)

### > **Le développement éducatif**

En raison de leur impact positif, le dispositif des ateliers d'animation éducatives expérimentés depuis quelques années dans certains CFA est généralisé depuis septembre 2002. Ils permettent de mieux intégrer et soutenir les jeunes, notamment ceux rencontrant le plus de difficultés dans leur parcours de formation en leur proposant des activités de création (vidéo, écriture, théâtre...).

### > **Le chéquier-culture**

Afin d'encourager la pratique culturelle chez les jeunes, le chéquier-culture, créé à l'initiative de la Région, offre aux apprenti(e)s, pour 15 €, trois représentations parmi une liste de spectacles participant à l'opération. Dispositif volontairement souple et individuel, le prix à payer, presque symbolique, reste identique quel que soit le lieu ou le type de spectacle.

### > **L'opération « Lycéens et apprentis au cinéma »**

Elargie aux apprentis depuis la rentrée scolaire de septembre 2003, ce dispositif a rencontré un franc succès puisque 787 apprentis et 40 formateurs, originaires de 15 CFA franciliens, y ont participé en assistant à des séances cinématographiques de référence commentées par des spécialistes.

### > **La santé et la prévention : une préoccupation essentielle**

La Région, soucieuse d'informer les apprenti(e)s sur les questions majeures que sont la prévention du Sida et la lutte contre les toxicomanies, soutient depuis plusieurs années le Comité Régional d'Information et de Prévention du Sida (CRIPS). Il intervient directement auprès des jeunes apprenti(e)s à travers des conférences débats et des animations pédagogiques mettant en scène des comédiens professionnels délivrant un message clair et adapté à un public jeune.

### **Un dispositif unique en son genre en faveur de l'accès des jeunes à l'apprentissage**

Mises en œuvre par les CFA, **8 523 jeunes** ont été concernés en 2004 par les formations suivantes :

#### > **Formations pour les jeunes issus des collèges, à partir de 14 ans**

##### Les CLIPA (Classes d'Initiation Préprofessionnelle en Alternance)

Dès l'âge de 14 ans, les collégiens en difficultés scolaires peuvent intégrer une CLIPA. Ce dispositif, que la Région Ile-de-France a été la première à mettre en place, favorise la socialisation et la rescolarisation par la découverte des métiers. Pendant un an, ces jeunes découvrent une large gamme de métiers et élaborent leur projet personnel et professionnel dans des entreprises et sur les plateaux techniques des CFA. A l'issue de cette année passée en CLIPA, ces jeunes peuvent réintégrer le collège ou entrer en classe préparatoire à l'apprentissage ou en CAP, à titre dérogatoire, selon l'âge.

##### Les CPA (Classes Préparatoires à l'Apprentissage)

A partir de 15 ans, les collégiens peuvent s'orienter vers une CPA où ils pourront s'initier à un métier ou à un groupe de métiers. A l'issue de cette année scolaire, ces jeunes pourront conclure un contrat d'apprentissage pour préparer un CAP ou un BEP.

Ces deux derniers types de formation concernent, en 2004, 2 488 jeunes.

## > **Formation pour les jeunes de plus de 16 ans ayant quitté le système scolaire sans qualification**

### Les formations intégrées

Elles accueillent des jeunes de plus de 16 ans sortis depuis moins d'un an de l'école et suivis par la Mission Générale d'Insertion de l'Education Nationale (MGIEN). Une partie de la formation se déroule en établissement scolaire (confirmation du projet, socialisation...) et l'autre en CFA (formation pré-professionnelle, recherche d'un contrat d'apprentissage...). Près de 130 places ont été ouvertes en 2004 pour ce faire.

### Les passerelles d'accès à l'apprentissage de niveau V (CAP), IV (Bac Pro) et III (BTS)

Les jeunes de plus de 16 ans sortis du système éducatif, peuvent bénéficier du dispositif « passerelles vers l'apprentissage ». Ces actions de préqualification permettent de combler les écarts entre le profil des jeunes et celui requis par les entreprises pour signer un contrat d'apprentissage. A l'issue de ces passerelles, le jeune peut conclure un contrat d'apprentissage préparant un diplôme de niveau V, IV ou III, en fonction de son cursus préalable. En 2004, 2 709 places ont été ouvertes.

## > **Aide à l'orientation pour les jeunes de 14 à 25 ans**

### Les stages de découverte de l'apprentissage et des métiers

Ces stages de 3 à 5 jours, éventuellement plus longs si plusieurs métiers sont concernés, invitent les jeunes encore scolarisés ou non à découvrir des métiers, soit en atelier pédagogique, soit en entreprise afin qu'ils puissent ensuite mieux choisir leur orientation professionnelle. En 2004, 3 296 places y étaient consacrées.

## L'ACTION DE LA REGION VERS LES CFA

### > **La modernisation du cadre de formation**

Les investissements réalisés par la Région Ile-de-France (42,7 M € en 2004) concernent l'acquisition d'équipements pédagogiques et administratifs : matériel informatique, salles multimédia et d'« e-learning », centres de documentation, simulateurs et équipements de sécurité. En outre, le soutien financier régional agit aussi en faveur de l'immobilier avec la construction de nouveaux centres de formation et l'extension ou la rénovation d'établissements existants mais aussi pour créer des lieux de vie, des cafétérias, des espaces de détente ou de terrains de sport afin d'améliorer l'environnement quotidien des apprenti(e)s.

### > **Le développement des nouvelles technologies et du travail en réseau**

De nombreux projets sont menés par les CFA pour intégrer ces nouvelles technologies dans leur fonctionnement quotidien, tant au plan pédagogique qu'au plan administratif. Ainsi, les CFA se sont équipés en centres de ressources et en outils multimédia. Certains s'engagent aujourd'hui dans la mise en place de cours en ligne, d'autres développent des sites intranet de suivi personnalisé des apprenti(e)s au CFA et en entreprise et une centaine de CFA disposent aujourd'hui d'un site internet.

Au delà des innovations apportées dans les établissements eux-mêmes, un effort important a été fait pour favoriser les échanges, la mutualisation des expériences et le travail en réseau entre les CFA franciliens. Le site « rea.org » (extranet dédié aux CFA) est à la fois un outil d'échanges et de ressources. Il offre une banque commune de ressources pédagogiques et documentaires ainsi que la possibilité pour chacun de communiquer et de travailler en « inter-CFA ».

### > **Les contrats de qualité et la professionnalisation des acteurs de l'apprentissage**

La politique régionale de développement de l'apprentissage s'accompagne d'un important volet qualitatif. Plusieurs dispositifs ont été mis en place pour améliorer la qualité des services rendus à l'utilisateur que ce soit un(e) apprenti(e) ou une entreprise.

#### > **Les contrats de qualité**

Dispositif phare de la démarche qualité de l'apprentissage, les contrats de qualité permettent aux CFA d'expérimenter et de développer des actions innovantes destinées à améliorer leurs prestations. En 2004, 140 CFA se sont engagés dans cette démarche.

### > **La professionnalisation des acteurs de l'apprentissage : « des encadrants d'apprentis mieux formés, ne peuvent que les aider davantage »**

Trois dispositifs ont été créés pour répondre à ce besoin :

La formation à la pédagogie spécifique de l'alternance des formateurs nouvellement recrutés.

Plus de 1 000 formateurs ont déjà suivi ce cycle de formation unique en France qui ouvre sur une qualification professionnelle de « Formateur de CFA ». L'accès à cette qualification est possible, depuis 2000, par la validation des acquis professionnels (VAE).

Les contrats de développement de la formation continue des personnels de CFA.

D'une durée de 3 ans, ces contrats permettent de soutenir l'effort financier des CFA s'engageant à faire évoluer les compétences de leur personnel. Une trentaine de CFA est concerné en 2004.

Les contrats de développement de la fonction tutorale.

Un dispositif de développement de la fonction de maître d'apprentissage, en cours de préparation, devrait être voté début 2005.

## L'ACTION DE LA REGION VERS LES ENTREPRISES

### > **La gestion des primes de l'apprentissage**

La loi du 27 février 2002 relative à la « démocratie de proximité » a conforté l'importance du niveau régional en matière d'apprentissage en stipulant notamment la prise en charge par la Région du versement des primes à l'apprentissage – indemnité compensatrice forfaitaire – attribuée aux entreprises employant des apprenti(e)s. Cette indemnité est composée d'une aide à l'embauche et d'un soutien à l'effort de formation. En 2005, l'enveloppe financière sera de 106 M € et permettra la gestion de près de 60 000 dossiers d'entreprises.

La gestion de ces primes devrait être assurée directement par les services de la Région au plus tard en 2006.

### > **Soixante-deux développeurs de l'apprentissage au contact des entreprises**

Depuis 1993, la Région Ile-de-France a mis en place le dispositif des développeurs de l'apprentissage qui assurent la promotion de l'apprentissage et des mesures qui favorisent l'insertion des jeunes dans cette voie de formation. Ils rencontrent ainsi les chefs d'entreprises afin de les informer et de les convaincre d'embaucher un jeune sous contrat d'apprentissage. Depuis l'origine, le bilan est très positif avec 140 000 entreprises contactées (visites, mailings), 65 900 nouvelles entreprises accueillant des jeunes en apprentissage et 43 800 contrats d'apprentissage signés.

**Source : Région Ile-de-France**

Chaque année, le réseau des développeurs renouvelle, à hauteur de 50 %, son portefeuille d'apprentissage. En 2004, lors de la 11ème campagne, 26 190 entreprises ont été sollicitées pour accueillir des apprentis et 9 000 contrats d'apprentissage ont été proposés aux jeunes. La promotion de l'apprentissage auprès des jeunes a représenté, en 2004, 55 % de l'activité des développeurs, 45 % étant consacrés à la prospection des entreprises. Par ailleurs, 25 000 jeunes dont 30 % de jeunes déscolarisés ont été accompagnés par les développeurs dans la préparation à l'emploi et à la recherche d'un contrat.

L'action des développeurs s'est également portée sur la réduction des ruptures de contrats d'apprentissage : 1 260 jeunes ont été maintenus en emploi malgré les risques de licenciement identifiés.

## LES CHIFFRES CLES DE L'APPRENTISSAGE

- **63 500 apprentis** entre 16 et 25 ans dans 170 CFA
- l'opportunité de se former dans plus de **800 métiers**
- préparer un diplôme allant du **CAP au BAC+5**
- combiner une formation théorique et une immersion en entreprise
- bénéficier du statut de salarié et toucher un salaire (entre 25 et 78% du SMIC)
- la garantie, pour trois apprentis sur quatre, de trouver un emploi, souvent durable, dès l'issue de la formation
- un budget régional 2005 destiné à soutenir les CFA de **156 M €** au titre de leur fonctionnement et des mesures d'accompagnement (démarche qualité, aides aux apprentis, réseau des développeurs de l'apprentissage,...) et de **27 M €** pour leurs investissements (construction et matériel) ; **106 M €** versés en 2005 par la Région aux entreprises accueillant des apprentis au titre des primes à l'apprentissage. La volonté de la Région de développer l'apprentissage, à laquelle s'associe le Fonds Social Européen, se traduit par un budget progression de plus de **44 %** en 5 ans.

## POUR PLUS D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE :

- 0810 18 18 18
- [www.jeunes-iledefrance.fr](http://www.jeunes-iledefrance.fr)

**Contact presse** : Région Ile-de-France

Pascal BELARDI – 01 53 85 66 47, [pascal.belardi@iledefrance.fr](mailto:pascal.belardi@iledefrance.fr)

## L'APPRENTISSAGE A LA MAIRIE DE PARIS

Paris est la première collectivité locale française employeur d'apprentis. En 2005, 210 nouveaux apprentis seront recrutés. Au total, la Ville en gère entre 410 et 450 par an (la durée moyenne d'un contrat étant de 2 ans). Le temps fort en 2004 a été la création d'une nouvelle filière de formation par l'apprentissage pour les auxiliaires de puériculture.

Outre la célébration de ses 10 ans d'existence, l'apprentissage à Paris a connu une avancée majeure en 2004, avec la création, en janvier; d'une nouvelle filière de formation d'auxiliaires de puériculture par la voie de l'apprentissage. Unique en France, elle compte deux promotions par an. Pour la première année, 24 jeunes ont intégré la première session (janvier) et 30 jeunes la deuxième (septembre). 30 jeunes sont prévus pour la troisième en janvier 2005. Les apprentis issus du concours d'accès à la formation - il s'agit d'une profession réglementée de santé - sont formés par le CFA (Centre de formation d'apprentis) « Paris Académie entreprises ». Le dispositif, jugé particulièrement innovant a reçu le prix de l'innovation « GMF-Gazette des Communes ».

L'apprentissage à Paris, ce sont 30 métiers différents proposés dans les domaines du secrétariat, de la restauration, de l'horticulture, du bâtiment, de la réparation automobile, de l'hygiène et la propreté, de la logistique, de la petite enfance, de l'animation, de l'informatique, sport, etc. Sont exclus les métiers qui ne correspondent pas à l'activité de la Ville (vente ou comptabilité privée par exemple). Les diplômes préparés à la Ville de Paris vont du CAP au diplôme d'ingénieur.)

### **Comment devenir apprenti(e) à la Mairie de Paris ?**

Si vous souhaitez effectuer votre formation en tant qu'apprenti(e) au sein des services de la Ville, vous devez envoyer à l'adresse ci-dessous à partir du 15 mai de l'année en cours du recrutement :

- Un CV complet accompagné d'une lettre de motivation sans oublier de préciser le nom et l'adresse du centre de formation d'apprentis (CFA) dans lequel vous êtes inscrit(e)s ou pré-inscrit(e)s,
- Un numéro de téléphone où vous pourrez être contacté(e)s pour d'éventuels entretiens d'embauche.

#### **Mairie de Paris**

Direction du Développement Economique et de l'Emploi  
Bureau des Contrats Aidés de l'Alternance et des Stages  
Dépôt des candidatures  
32, bd Henri IV – 75004 Paris

#### **Pour plus d'information**

DDEE tél : 01 42 76 81 06  
PARIS INFOS MAIRIES : 3975  
Site internet : [www.paris.fr](http://www.paris.fr)

**Contact presse** : Lionel Bordeaux, attaché de presse à la DGIC, tel : 01 42 76 49 61, [lionel.bordeaux@paris.fr](mailto:lionel.bordeaux@paris.fr)

## La Cité des métiers, une offre de services au sein de la Cité des sciences et de l'industrie

La Cité des sciences et de l'industrie est largement connue pour ses expositions scientifiques et identifiée principalement comme un lieu de découverte culturelle. Susciter la curiosité, donner envie de savoir et de découvrir les avancées de la science et des technologies est en effet au cœur de sa mission.

Lieu d'interprétation, de création et de partage de la science au service du plus grand nombre, la Cité des sciences et de l'industrie associe également à ses expositions une offre de services personnalisés au sein de sa médiathèque.

C'est ainsi qu'en **mars 1993**, la Cité des sciences et de l'industrie a souhaité renforcer ses ressources sur les métiers et les formations, en ouvrant la Cité des métiers, espace permanent d'information et de conseil sur **plus de 600 m<sup>2</sup>**.

La Cité des métiers est un espace qui s'adresse à tous les publics et accueille aujourd'hui près d'un millier de visiteurs chaque jour. Elle propose à chacun de :

- choisir son orientation,
- trouver une formation,
- trouver un emploi,
- changer de vie professionnelle, évoluer, valider ses acquis,
- créer son activité.

### > **Mettre l'utilisateur en situation d'acteur**

Pour se rendre à la Cité des métiers, nul besoin de rendez-vous, de dossier, de numéro d'inscription. Ici, on vient spontanément, librement pour trouver sa réponse à un besoin d'information, pour clarifier une situation afin d'avancer dans sa vie professionnelle ou pour consulter tel document spécialisé. Sur place, l'utilisateur peut dialoguer avec un conseiller, consulter la documentation en libre-service, interroger une base de données, participer à un atelier... Il est au centre d'un dispositif mis à son service, conçu pour lui permettre de bâtir son propre itinéraire à partir de l'ensemble des ressources proposées.

Complémentaire des structures qui prennent en charge les personnes en les encadrant, la Cité des métiers informe et conseille en favorisant l'autonomie et la prise de décision de l'usager. Ici, il n'y a pas de suivi individuel planifié. C'est à la personne de décider selon son rythme des suites qu'elle veut donner à sa démarche.

Pour offrir ces services au quotidien, la Cité des sciences et de l'industrie s'est associée avec les principaux acteurs du secteur de l'orientation et de la formation professionnelle (ANPE, AFPA...), qui animent au quotidien la plate-forme.

Elle met à la disposition du public plus de **4 000 ouvrages et revues et 40 bornes multimédia**. Elle propose également tous les mois un programme d'ateliers d'événements thématiques (dont la dixième édition du Forum de l'alternance).

## > Les Cités des métiers en France et dans le monde

Plaçant les préoccupations du visiteur au centre de son organisation, la Cité des métiers de la Cité des sciences et de l'industrie a suscité l'intérêt de professionnels de l'insertion et de l'orientation, de décideurs et de collectivités territoriales.

Des initiatives équivalentes se sont ainsi créées dans son sillage pour lesquelles a été mis en place un **label « Cité des métiers »**.

S'appuyant sur la charte Cité des métiers, ce label est accordé aux postulants, après étude de conformité, par un comité de labellisation présidé par le président de la Cité des sciences et de l'industrie.

Ainsi, une Cité des métiers doit être :

- ouverte à tous les publics, quels que soit l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, l'origine géographique ;
- multithématique, c'est-à-dire consacrée à tous les secteurs d'activité et à toutes les préoccupations d'ordre professionnel ;
- multi-usages, c'est-à-dire fondée sur l'interaction entre conseil, ressources documentaires, rencontres avec des professionnels ;
- multipartenariale, qu'il s'agisse des financeurs ou des équipes opérationnelles ;
- centrée sur les besoins des usagers dont l'expression quotidienne, qui s'effectue dans le respect de l'anonymat, permet de vérifier la pertinence de l'organisation des services et des ressources ;
- en accès libre et gratuit, en autoconsultation, sans rendez-vous, ni inscription.

Aujourd'hui, le réseau est composé en France de **six Cités des métiers** (Paris, Belfort, Côte-d'Armor, Nîmes-Gard, Guadeloupe et Marseille) et, à l'étranger, des Cités des métiers de Milan, Gênes, Cagliari et Tarente (Italie), Barcelone (Espagne) et Belo Horizonte (Brésil).

En plus de ces cités ouvertes, le label projet a été décerné à celles de l'Orne, de la République de Maurice et de Trévise (Italie).

Afin de faciliter les échanges et le partage d'expérience entre les Cités des métiers, les promoteurs et dirigeants des Cités des métiers ont créé en octobre 2001 une association internationale intitulée « Réseau des Cités des métiers ».

Site internet : [www.reseaucitedesmetiers.org](http://www.reseaucitedesmetiers.org)

## > Un concept inchangé, des réponses en adaptation constante

La Cité des métiers s'est fixée comme objectif de fournir au citoyen les repères nécessaires pour s'insérer, évoluer ou s'adapter à l'évolution de la vie économique et professionnelle. Au fur et à mesure des évolutions réglementaires et législatives, ses offres et ses ressources s'actualisent. Par exemple, depuis la loi de modernisation sociale de janvier 2002 et son volet sur la validation des acquis, la Cité des métiers a intégré une nouvelle fonction d'information et de conseil, dans le cadre de la mise en place du pôle régional Ile-de-France d'information conseil sur la validation des acquis.

De même, pour faciliter l'accès des publics les moins autonomes, elle a créé avec l'aide du Conseil régional d'Ile-de-France et de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, deux dispositifs : « clés d'accès » et « modules d'initiation aux nouvelles technologies » animées respectivement par le CIBC 75 et le GRETA tertiaire centre.

**Source :** Cité des métiers - Cité des sciences et de l'industrie

## LA CITÉ DES MÉTIERS, UN ESPACE D'INFORMATION ET DE CONSEIL SUR LES MÉTIERS ET LA VIE PROFESSIONNELLE OUVERT À TOUT PUBLIC

Choisir son orientation, trouver une formation, trouver un emploi, changer de vie professionnelle, créer son activité...

Pour répondre à ces préoccupations, la Cité des métiers propose à tous :

- **une documentation en libre service** sur les formations, les métiers, la vie professionnelle : 4 000 ouvrages, livres, revues, journaux et 40 écrans (consoles audiovisuelles, sites Internet, logiciels multimédia pour se documenter sur les métiers, la formation continue, la création d'activité, les techniques de recherche d'emploi, la validation des acquis de l'expérience).
- **des entretiens approfondis** sans rendez-vous avec des spécialistes de l'orientation scolaire et professionnelle, de la formation, de l'emploi et de la création d'activité.
- **des séances d'information et de conseil, des journées d'information et de recrutement, des événements mensuels.**

### **Cité des sciences et de l'industrie**

30 avenue Corentin-Cariou 75019 Paris M° Porte de la Villette.

**La Cité des métiers est ouverte** du mardi au vendredi de 10 h à 18 h et le samedi de 12 h à 18 h. Fermée dimanche, lundi et jours fériés.

**Accès libre et gratuit.**

**Informations pratiques** : 01 40 05 85 85, [www.cite-sciences.fr](http://www.cite-sciences.fr)