



Recrutez un apprenti ingénieur de l'ENSAIT

C'est une belle opportunité pour votre entreprise, pour former un jeune en fonction de vos besoins. Dès l'obtention de son diplôme, le jeune ingénieur est immédiatement opérationnel. Il s'adapte vite à la culture de l'entreprise.

- La formation pratique de l'apprenti est assurée dans l'entreprise, en rapport avec l'enseignement dispensé par l'école
- La durée de la formation est de 3 ans, exceptionnellement 2 ans sous certaines conditions.
- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée de type particulier qui associe une formation en alternance à l'école et en entreprise. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par le diplôme d'ingénieur

L'apprentissage : quels avantages ?

- Un jeune motivé et formé aux savoir-faire de l'entreprise
- Une gestion prévisionnelle des ressources humaines : l'employeur forme un jeune à sa culture et à ses méthodes de travail. Ainsi, le jeune a acquis une expérience qui peut faciliter son recrutement à l'issue du contrat
- L'engagement d'une entreprise dans la formation : par ce mode de recrutement et de formation, l'employeur mise sur l'avenir du jeune
- Un soutien financier de l'État et de Conseil Régional

Pour tout renseignement n'hésitez pas à prendre contact avec le service apprentissage de l'ENSAIT

Mél : [apprentissage @ ensait.fr](mailto:apprentissage@ensait.fr)

Tél : 03 20 25 64 89

La formation en entreprise

La formation pratique de l'apprenti est assurée dans l'entreprise, en rapport avec l'enseignement dispensé par l'école.

La durée de la formation est de 3 ans, exceptionnellement 2 ans sous certaines conditions.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée de type particulier qui associe une formation en alternance à l'école et en entreprise. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par le diplôme d'ingénieur.

Le contrat de travail

(source : Formasup)

Le contrat alterne des périodes d'enseignement académique, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application les connaissances acquises à l'école.

Le contrat est signé pour la durée du cycle de formation qui est de trois ans. Il peut commencer trois mois avant le début des cours et se terminer deux mois après la fin des cours, mais jamais avant le 1er juillet.

- [Le cerfa contrat d'apprentissage](#)
- [La notice explicative](#)

La période d'essai

Elle est de 2 mois à compter du premier jour de travail de l'apprenti. En cas d'absence de l'apprenti pour maladie pendant la période d'essai, cette dernière est prolongée du nombre de jours d'arrêt maladie de l'apprenti. Elle est non renouvelable.

Le salaire de l'apprenti

Il est calculé en pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) si ce dernier est plus favorable. Il varie en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation en apprentissage (sauf si convention collective plus favorable)

Le salaire varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté du contrat :

Ancienneté dans le contrat	18-20 ans	21 ans et plus
1ère année	41% du SMIC ou du minimum conventionnel	53% du SMIC ou du minimum conventionnel
2ème année	49% du SMIC ou du minimum conventionnel	61% du SMIC ou du minimum conventionnel
3ème année	65% du SMIC ou du minimum conventionnel	78% du SMIC ou du minimum conventionnel

Les charges sociales

Selon l'importance des effectifs de l'entreprise (plus ou moins de 10 salariés) et selon la nature de leur activité (artisanale ou pas) les employeurs d'apprentis sont totalement ou partiellement exonérés des cotisations patronales dues sur les salaires, les cotisations sont prises en charge par l'État.

Les apprentis, quant à eux, ne sont redevables d'aucune cotisation sociale et perçoivent donc le salaire brut. L'exonération est permanente. Elle est acquise pour toute la durée du contrat, même si la rémunération versée est supérieure à la rémunération minimale fixée en fonction du SMIC. Elle est individualisée : seul l'employeur qui a personnellement signé le contrat peut en bénéficier.

Nature des cotisations présent en charge par l'Etat

Cas n°1 : L'entreprise a moins de 10 salariés : Sont prises en charge :

- Les cotisations patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle en totalité.
- La taxe sur les salaires, la taxe d'apprentissage, la participation au développement de la formation professionnelle

Cas n°2 : L'entreprise a plus de 10 salariés : Cotisations restant dues :

- les contributions destinées au Fond National d'Aide au Logement
- les cotisations patronales d'assurance chômage
- les cotisations patronales de retraite complémentaire
- le versement de transport

Conditions de travail de l'apprenti

- L'apprenti est un salarié à part entière. Il bénéficie donc des dispositions applicables à l'ensemble des salariés (code du travail et conventions collectives).
- Le temps passé en centre de formation est compris dans le temps de travail.

Le référentiel de compétences de l'ingénieur ENSAIT

Tout au long de sa formation l'entreprise favorise le développement des compétences de l'ingénieur ENSAIT.

- [Le référentiel de compétences de l'ingénieur ENSAIT](#)

Les engagements

L'entreprise transmet un savoir-faire et un métier. Elle accompagne l'apprenti dans sa formation et l'aide à acquérir les compétences indispensables, au regard de la qualification visée et du diplôme ou titre préparé.

Elle s'engage à

- Assurer la formation pratique en entreprise en confiant à l'apprenti des tâches en relation avec la progression pédagogique.
- Élaborer un parcours de formation en entreprise, en accord avec le CFA et l'équipe pédagogique.
- Nommer un maître d'apprentissage pour assurer l'accompagnement et la formation du jeune.
- Respecter le rythme de l'alternance.
- Participer aux entretiens d'évaluation.
- Veiller à l'assiduité du jeune (entreprise et antenne de formation).
- Inscrire l'apprenti(e) à l'examen sanctionnant la formation.
- Respecter les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables dans sa branche professionnelle ou son entreprise.
- Participer au financement de la formation auprès du CFA, par le biais de votre taxe d'apprentissage.

Les avantages

- Former son futur collaborateur, opérationnel à l'issue de sa formation et possédant une véritable culture d'entreprise.
- L'apprentissage du Supérieur développe et renforce les qualités humaines nécessaires à une parfaite intégration dans l'entreprise.
- L'apprentissage du Supérieur est un mode de gestion prévisionnelle des Ressources Humaines.
- Prendre un apprenti du Supérieur montre l'engagement d'une entreprise citoyenne misant sur l'avenir des jeunes et renforçant ainsi son image.
- L'apprentissage est un dispositif soutenu financièrement par l'État et le Conseil Régional.

Le rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage représente un partenaire essentiel dans le parcours de formation de l'apprenti. Son accompagnement auprès de l'apprenti est primordial pour la réussite de ce dernier.

Il s'engage à :

Accueillir le jeune et l'intégrer dans l'entreprise :

- Préparer le poste de travail
- Informer l'équipe de l'arrivée de l'apprenti
- Effectuer une visite de l'entreprise (locaux, hiérarchie, culture d'entreprise...)

- Présenter le jeune au personnel de l'entreprise
- L'informer du règlement intérieur
- Organiser le travail en tenant compte du rythme d'alternance de l'apprenti
- Préciser les finalités la mission confiée.

Transmettre ses savoirs et savoir-faire, en orientant l'apprenti vers plus de responsabilités et d'autonomie :

- Définir des objectifs clairs, mesurables et réalisables, étant en adéquation avec le diplôme préparé
- S'assurer de la compréhension des objectifs donnés.

L'évaluer régulièrement et définir avec l'apprenti des axes de progrès :

- Observer l'apprenti, être à son écoute et recueillir les appréciations de l'équipe.
- Prévoir des entretiens d'évaluation réguliers.
- Discuter des résultats réalisés et des axes d'amélioration.
- Encourager et valoriser l'apprenti.
- Utiliser des outils objectifs afin de l'évaluer le plus justement possible
- Contrôler ses absences et retards que ce soit en entreprise ou en école.

Travailler en collaboration avec l'équipe pédagogique :

- Connaître le programme de la formation et ses modalités d'évaluation.
- Suivre les résultats de l'apprenti en formation et remplir le cahier de liaison.
- Effectuer des rencontres régulières avec le tuteur chargé du suivi de l'apprenti en école.
- Identifier le lien entre la formation en entreprise et les enseignements suivis en école.

Conditions requises :

- Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti au sein de l'entreprise.

Art L6223-1, L6223-5 (ex. L117-4, L117-5) du code du travail :

- Il peut être soit le chef d'entreprise, un salarié ou une personne non salariée (conjoint, associé...) exerçant des fonctions à temps plein dans l'entreprise
- Il doit être présent dans l'entreprise où l'apprenti va travailler
- Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité
- Il doit présenter des compétences pédagogiques et professionnelles de nature à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti

Compétences requises :

- Titulaire 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 d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé ;

Ou

- Justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la

commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

Ou

- Possédant une expérience de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Chaque maître d'apprentissage peut accueillir simultanément 2 apprentis ou alternants.

From:

<http://apprentissage.ensait.fr/> - **Apprentissage**

Permanent link:

<http://apprentissage.ensait.fr/doku.php?id=entreprises>

Last update: **21/07/2018 18:41**

