



Programme Grande Ecole

Apprentissage

Participez à la formation de jeunes cadres en les associant à la vie de votre entreprise

Les apprentis témoignent :

" Mon année d'apprentissage dans un hôtel du Groupe Accor a été d'une grande richesse, tant personnelle que professionnelle. L'alternance m'a donné l'opportunité de mettre en pratique au quotidien dans l'entreprise les enseignements théoriques vus en cours et de bénéficier d'une formation terrain indispensable. J'ai pu acquérir une compréhension très large de mon futur métier ainsi que les compétences indispensables à celui-ci. J'ai par ailleurs eu l'opportunité de compléter mon expérience par une mission en Chine. A mon retour, l'entreprise m'a offert LE poste que je souhaitais au Royaume-Uni. L'apprentissage a pour moi tenu toutes ses promesses. Si c'était à refaire, je recommencerais les yeux fermés ! "

Emeline Wintrebert

" Mon apprentissage chez Accenture m'a permis d'avoir tout de suite accès à des responsabilités car l'apprenti est considéré comme un salarié. Par ailleurs, je trouve que l'alternance est un excellent compromis entre vie étudiante et vie professionnelle, une manière idéale de se préparer avant de faire des choix décisifs. Accenture m'a proposé un CDI suite à cet apprentissage, preuve que la formule est efficace ! Je ne peux que recommander l'apprentissage aux étudiants et aux entreprises. "

Mickaël CABROL

" A la recherche d'une expérience dans le secteur commercial et informatique B2B en particulier, je me suis engagé en apprentissage chez SAP. En plus de l'année scolaire remboursée dans son intégralité, d'un salaire net très intéressant puisqu'exonéré de charges (et d'impôts sur le revenu...) et du statut de salarié (CE, congés, RTT,...) j'ai pu profiter de la formation dans l'entreprise durant une année complète en alternance 2 jours à EMLYON et 3 jours chez SAP. En un an j'ai évolué en termes de compétences et mon manager m'a donné de plus en plus de responsabilités. J'ai pu ainsi partir en Espagne pour une mission de 4 mois qui s'est avérée très positive sur le plan professionnel comme personnel. A l'issue de cette expérience, j'ai été embauché. Cela fait 2 ans que je suis chez SAP et grâce à l'apprentissage, j'ai gagné 1 an de séniorité. "

Julien MACE

Accueillez et formez un futur collaborateur !

Le Programme Grande Ecole favorise l'alternance pendant la formation pour rendre rapidement opérationnels de jeunes cadres ayant un fort potentiel d'évolution : stages, année de césure et apprentissage.

Compte tenu de l'effort et des choix financiers qu'il représente, l'apprentissage doit reposer sur une forte motivation de l'étudiant et de l'entreprise qui investit pour embaucher à terme des cadres mieux adaptés à ses besoins. C'est pourquoi l'étudiant doit, avant de s'engager dans un contrat d'apprentissage, démontrer l'intérêt de cette expérience en la replaçant dans le contexte de son projet professionnel. Enfin, nous espérons également faciliter par l'apprentissage l'accès de nos diplômés aux PME.

> Qu'est-ce que l'apprentissage ?

L'apprentissage est une pédagogie par l'alternance qui permet d'associer la formation académique à la formation professionnelle. Cette formule offre à l'apprenti l'opportunité d'acquérir des compétences techniques et relationnelles spécifiques à un secteur, à une entreprise. L'entreprise, quant à elle, accueille dans l'une de ses équipes un apprenti qui souhaite s'investir et mettre son potentiel à son service.

> Quel cadre juridique ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée, qui confère à l'apprenti le statut de salarié de l'entreprise avec tous les droits et les obligations qui en découlent (respect du règlement intérieur, droit aux congés payés, etc...). L'apprenti est couvert pour les maladies professionnelles et accidents du travail, que l'accident survienne sur son lieu de formation, en entreprise ou à l'occasion des trajets du domicile aux différents lieux de l'apprentissage. L'ensemble de la législation du travail, dispositions légales et conventionnelles, lui est applicable. L'apprenti n'est cependant pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise. Le futur apprenti doit être âgé de moins de 26 ans à la date du début du contrat d'apprentissage. Le contrat prévoit une période d'essai de deux mois à l'issue de laquelle l'apprenti, le maître d'apprentissage et le tuteur académique doivent obligatoirement se rencontrer afin de décider de la poursuite ou non du contrat. A l'issue du contrat, l'entreprise peut proposer un poste définitif à l'apprenti qui n'est pas obligé de l'accepter.

> Quel diplôme ?

L'apprenti est soumis aux mêmes obligations académiques que les autres étudiants. Au cours de son contrat, il doit suivre 837 heures de formation qui lui permettront de valider les enseignements nécessaires à l'obtention du diplôme du Programme Grande Ecole.

Seuls les étudiants en dernière année d'études peuvent s'engager dans un apprentissage afin d'être disponibles pour une embauche éventuelle dès la fin de leur contrat.

> Quelle mission confier à un apprenti ?

L'apprenti est intégré dans une équipe et évolue dans un contexte professionnalisant. L'apprentissage lui permet d'appréhender les spécificités d'un secteur dans lequel il souhaite travailler à l'issue de son diplôme et lui donne une vision transversale de l'entreprise. Les organisations recherchent en effet aujourd'hui des cadres ayant, en plus de leur expertise technique, une connaissance des autres fonctions de l'entreprise afin de faciliter le dialogue au sein des différentes équipes.

L'apprentissage donne l'occasion à l'apprenti en dernière année d'études de vivre au quotidien les réalités du métier ou de la fonction auxquels il se destine une fois sur le marché du travail. Les tâches qui lui sont confiées doivent non seulement lui permettre de mettre en application le contenu de ses études mais également de faire preuve d'initiatives et d'autonomie dans une fonction de niveau cadre. Il ne doit s'agir en aucun cas d'une simple succession de missions mais bien d'une formation à une fonction précise de l'entreprise qui participe par ce biais à la formation d'un éventuel futur collaborateur.

> Combien coûte un apprenti ?

L'entreprise prend en charge les frais de scolarité de l'étudiant et s'engage à verser au CFA (Centre de Formation des Apprentis) la somme de 12 222 € pour un apprenti en 2008-2009, pour les 12 ou 15 mois du contrat. Cette somme est financée par la partie Quota de sa taxe d'apprentissage. Parallèlement, elle rémunère l'apprenti 78 % minimum du SMIC ou du salaire minimum conventionnel appliqué dans l'entreprise. Ce salaire est exonéré de la majeure partie des charges sociales et ce suivant l'importance de l'effectif de l'entreprise et de la nature de l'activité. Par ailleurs, l'apprenti ne paie aucune cotisation sociale (sécurité sociale, retraite complémentaire, Assedic sont en effet prises en charge par l'Etat). Il est en outre exonéré de la CSG et de la CRDS.

A l'issue du contrat d'apprentissage, et si l'apprenti a pu suivre l'ensemble de la formation initialement prévue, l'entreprise bénéficie d'une aide à la formation qui dépend de la région dans laquelle elle est implantée (1 000 € pour la région Rhône-Alpes, 1 830 € pour les entreprises situées hors région). Enfin, si le maître d'apprentissage a participé à une journée de formation organisée par le CFA à l'attention des maîtres d'apprentissage, l'entreprise reçoit une aide supplémentaire de 500 €.

> Suivi de l'apprenti

Pendant toute la durée du contrat, l'étudiant est suivi par un maître d'apprentissage et un tuteur académique.

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation pratique de l'apprenti. Il a pour mission de l'accueillir dans l'entreprise et de veiller à sa bonne intégration, de contribuer à l'acquisition de compétences professionnelles, d'assurer le suivi de l'apprenti et enfin d'en évaluer les compétences, les savoir-faire et savoir-être dans un contexte professionnel.

Le maître d'apprentissage doit être soit titulaire d'un diplôme équivalent à celui visé par l'apprenti et justifier de trois années d'exercice dans la fonction, ou sinon, il doit pouvoir attester de cinq années d'exercice dans la fonction.

Le tuteur académique est un professeur d'EMLYON, expert dans le domaine dans lequel l'apprenti réalise son apprentissage. Il l'accompagne dans le développement de son expertise et lui apporte un soutien en cas de difficultés. Il a d'une part un rôle d'écoute et de proposition en termes pédagogiques et d'autre part, il assure un suivi relationnel important avec l'entreprise et l'apprenti dans son contexte professionnel. Il travaille en collaboration étroite avec le maître d'apprentissage qui est associé à la construction du parcours de l'apprenti.

Une première rencontre triangulaire, tuteur académique, maître d'apprentissage et apprenti, aura lieu dès le début du contrat afin de bien préciser la mission et les objectifs de l'apprenti. Par la suite, d'autres rencontres auront lieu à intervalles réguliers pour réaliser des bilans intermédiaires et échanger sur le bon déroulement de l'apprentissage.

Enfin, comme pour tout salarié en formation, la présence en cours est contrôlée. Le professeur assurant la séance atteste non seulement de la présence de l'apprenti mais également qu'il a bien effectué le travail personnel préalable, nécessaire à la bonne compréhension du cours.

> L'alternance dans le cadre du contrat d'apprentissage

Le contrat dure de 12 à 15 mois et peut débuter soit en octobre *, soit en janvier. La fin n'est pas modulable et est fixée au 31 décembre. L'apprenti suit le programme académique nécessaire à l'obtention de son diplôme et travaille en parallèle dans l'entreprise selon une alternance définie avec son maître d'apprentissage. En dehors des périodes de cours, l'apprenti doit tout son temps ouvrable à l'entreprise (vacances scolaires).

La souplesse du programme permet de modifier l'alternance d'un trimestre sur l'autre. Seules deux règles sont à respecter : l'apprenti doit pouvoir suivre ses 837 heures de formation et réaliser les travaux nécessaires à l'obtention de son diplôme, l'alternance doit être la même sur un trimestre (3 jours Ecole, 2 jours entreprise sur un trimestre, temps plein en entreprise le trimestre suivant...).

** Si le contrat débute en octobre, le trimestre d'octobre à décembre s'effectue obligatoirement à temps plein dans l'entreprise, et la période d'alternance débute seulement en janvier.*

Depuis 1995, près de 170 étudiants ont bénéficié d'une formation par l'apprentissage. Accenture, Accor, Adecco, Air France, Areva, Bouygues Télécom, Carrefour, Casino, Ernst and Young Entrepreneurs, Framatome, France Telecom, Lascad, Leroy Merlin, Renault Trucks, SNCF, Société Générale, Strand Cosmetic Europe, UCPA, Valéo etc...



EMLYON Business School

23, avenue Guy de Collongue
F-69134 Ecully cedex
T. +33 (0) 4 78 33 80 00
F. +33 (0) 4 78 33 61 69

www.em-lyon.com

Contact Entreprises

Karine Jacquet

Responsable Relations Etudiants/Entreprises

Tél. : 04 78 33 77 13

Fax : 04 78 33 79 52

Mail : jacquet@em-lyon.com

Contact Etudiants

Dominique Le Meur

Responsable des Etudes

Tél. : 04 78 33 77 68

Fax : 04 78 33 79 52

Mail : lemeur@em-lyon.com

www.em-lyon.com



*EMLYON Business School
a reçu la triple accréditation
AACSB, EQUIS et AMBA.*