

RECRUTER NOS INGÉNIEURS PAR APPRENTISSAGE EN AGROALIMENTAIRE



LIVRET D'INFORMATIONS



Oniris
ÉCOLE NATIONALE
VÉTÉRIINAIRE, AGROALIMENTAIRE ET DE L'ALIMENTATION
SANTÉ ET ALIMENTATION AU CŒUR DE LA VIE

**NANTES
TERRE ATLANTIQUE**
APPRENNONS AUJOURD'HUI POUR CULTIVER DEMAIN

Région
PAYS DE LA LOIRE



SOMMAIRE

PARTIE A :

DEVENIR OU RECRUTER UN APPRENTI P4

1. TOUS LES DÉTAILS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE P4

2. SALAIRE APPRENTI : QUELLE RÉMUNÉRATION? P7

3. LE STATUT SALARIÉ DE L'APPRENTI P10



PARTIE B :

SPECIFICITE DE L'APPRENTISSAGE FORMATION INGENIEUR A ONIRIS P12

1. PARTENARIAT ONIRIS CFA	P12
2. RECRUTEMENT DES APPRENTIS D'ONIRIS	P12
3. COMPÉTENCES DE L'INGÉNIEUR ONIRIS ACQUISES EN ENTREPRISE	P12
4. SUIVI PÉDAGOGIQUE ET ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI ONIRIS	P13
5. SPÉCIFICITÉS POUR LA DIPLOMATION INGÉNIEUR ONIRIS	P14



PARTIE A : DEVENIR / RECRUTER UN APPRENTI

1. LES DÉTAILS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le « **contrat d'apprentissage** » est un **contrat en alternance** qui permet à un jeune, entre 15 et 25 ans, d'alterner entre des périodes de travail en entreprise rémunérées et des études dans un Centre de Formation des apprentis (Oniris). Il offre aux jeunes l'opportunité d'acquérir des compétences et de l'expérience professionnelle tout en préparant le diplôme d'ingénieur. Conclu avec l'employeur une fois l'apprenti inscrit dans le CFA, **il s'agit d'un contrat de travail de type particulier.**

1.1 QUI PEUT DEVENIR APPRENTI ?

Pour devenir apprenti il faut être **âgé de 15 à 25 ans au début du contrat d'apprentissage**. Il existe toutefois de **nombreuses dérogations** :

- **Pour les plus de 25 ans.** La limite d'âge peut être reculée jusqu'à 30 ans pour les apprentis préparant un diplôme supérieur à celui obtenu, ou lorsque le contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (faute de l'employeur, cessation d'activité, inaptitude physique temporaire, etc.).
- **Pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.** Il n'y a alors aucune limite d'âge.

Condition de nationalité : le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Les personnes de nationalité étrangère doivent avoir en leur possession un titre de séjour en cours de validité (carte de séjour temporaire ou carte de résident) les autorisant à travailler sur le territoire français.

1.2 QUI PEUT RECRUTER ?

Les employeurs aussi bien public que privé.

Il peut s'agir d'entreprises du secteur agricole, artisanal, commercial, industriel, ou encore d'entreprises embauchant pour du travail temporaire ou saisonnier. Les associations, les professions libérales, les collectivités peuvent également conclure un contrat d'apprentissage. Seule limite : l'employeur ne peut pas être un simple particulier.

1.3 QUELLE EST LA FORME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail écrit de type particulier**. Il est établi grâce au formulaire **CERFA FA13** signé par l'employeur et l'apprenti. En complément, le formulaire **CERFA FA14** contient des indications précisant la procédure complète pour enregistrer un contrat, et remplir le formulaire CERFA FA13.

Formulaires téléchargeables sur le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>

Les éléments essentiels du contrat à ne pas négliger :

- Nom du ou des maître d'apprentissage,

- Diplômes du maître d'apprentissage + durée de l'expérience dans le domaine d'intérêt de l'apprenti,
- Date de début et de fin du contrat,
- Durée du contrat,
- L'intitulé du diplôme préparé par l'apprenti,
- Le salaire de l'apprenti,
- Les horaires de travail de l'apprenti,
- L'adresse de l'établissement de formation.
- Indiquer si l'employeur adhère à une convention collective.

1.4 QUELLE EST LA DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

En principe cette durée varie entre 1 et 3 ans . Tout dépend de la formation et du diplôme préparé, du niveau de compétence initial de l'apprenti, ou encore d'un éventuel redoublement.

- Le contrat d'apprentissage peut être conclu :
 - Pour une **durée limitée, dans le cadre d'un CDD**. Elle est alors au moins égale à la durée de la formation.
 - Pour une **durée indéterminée, dans le cadre d'un CDI**. Le contrat débute dans ce cas par la période d'apprentissage, et est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage. A la fin de cette période la relation contractuelle se poursuit dans le cadre des dispositions du code du travail relatives au CDI, à l'exception de celles sur la période d'essai.

1.5 SIGNATURE ET ENREGISTREMENT DU CONTRAT

L'entreprise **doit** :

- Déposer une «Déclaration en vue de la formation d'apprentis» auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, par laquelle elle s'engage à mettre en œuvre tous les moyens «... de nature à permettre la formation d'apprentis dans les conditions satisfaisantes.»
 - Signer les liasses du contrat et les transmettre au CFA dans les meilleurs délais.
 - Effectuer les déclarations obligatoires afin que l'apprenti bénéficie des lois sociales en vigueur.
 - Respecter les dispositions légales et conventionnelles concernant les conditions de travail et de rémunération.
- **Qui sont les signataires ?**
 - Partie du futur apprenti : le jeune majeur ou, s'il est mineur, son représentant légal (parent ou tuteur).
 - Partie de l'entreprise : l'employeur.

- **Combien d'exemplaires ?**

Le contrat doit être établi en **3 exemplaires originaux**.

- **Que faire une fois les exemplaires du contrat signés ?**

Une fois qu'ils sont signés ils doivent être remis pour validation au Centre de Formation des Apprentis (ils reçoivent le visa du Directeur du CFA qui atteste de l'inscription de l'apprenti).

Un exemplaire est ensuite conservé par l'apprenti et un autre par l'employeur.

- **Qui enregistre le contrat ?**

Le dernier exemplaire est transmis par l'employeur à un organisme pour enregistrement :

- **Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI)** : pour toute entreprise inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS, registre des commerçants), association ou profession libérale.
- **Chambres des Métiers et de l'Artisanat** : pour toute entreprise artisanale.
- **Chambre d'Agriculture** : pour toute exploitation agricole, hors artisan rural.
- **Unité Territoriale de la Directe** : toute association ou profession libérale non immatriculée au

RCS, ou service public.

– **Au registre des Entreprises** : pour toute entreprise située en Alsace-Moselle.

La Chambre Consulaire responsable dispose d'un délai de 15 jours pour enregistrer le contrat. En l'absence d'action de la chambre dans ce délai, le contrat est admis comme enregistré. En cas de refus le contrat ne peut pas ou doit cesser d'être appliqué.

Une fois le contrat enregistré, l'employeur doit déclarer l'embauche dans les 8 jours précédant l'embauche effective de l'apprenti, comme toute embauche de droit commun.

1.6 QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT ?

Obligations de l'apprenti

Envers l'employeur :

- A respecter et s'adapter aux règles de fonctionnement de l'entreprise (plannings, tenue, règles de vie, etc.),
- A travailler pour toute la durée du contrat,
- A réaliser les travaux demandés et liés au métier préparé.

Envers le CFA :

- A suivre la formation théorique délivrée par Oniris de manière assidue,
- A respecter le règlement intérieur,
- A informer Oniris de toute absence ou retard,
- A tenir à jour le document de liaison électronique,
- A se présenter à l'examen prévu dans le cadre du contrat d'apprentissage,
- A prévenir Oniris en cas de problème avec son entreprise.

Obligations de l'employeur

L'employeur qui accepte de recevoir un apprenti s'engage également dans le cadre du contrat :

- A désigner un maître d'apprentissage, parmi son personnel, qui soit responsable de la formation de l'apprenti,
- A former professionnellement l'apprenti au métier choisi, en lui permettant d'acquérir une formation complète,
- A respecter les dispositions légales et conventionnelles encadrant le travail des apprentis,
- A donner des disponibilités à l'apprenti pour que celui-ci puisse suivre la formation théorique délivrée par Oniris,
- A permettre à l'apprenti de passer ses examens pour l'obtention de son diplôme,
- A rémunérer l'apprenti pour son travail, en respectant le minimum légal.

Obligations d'Oniris

Si le contrat est signé par deux parties (l'apprenti et son employeur), ce sont bien 3 acteurs qui interviennent dans le cadre de l'apprentissage.

- Définir les objectifs de la formation de l'apprenti,
- Délivrer une formation théorique et technologique à l'apprenti, conforme aux exigences du diplôme préparé,
- Informer les maîtres d'apprentissage,
- Assurer le suivi de la formation de l'apprenti,

1.7 FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage prend normalement fin lorsque la **durée pour laquelle il avait été prévu est écoulée**.

Toutefois, **il peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti avant l'atteinte de son terme**.

On distingue deux types de règles :

- Celles qui s'appliquent pendant la « période d'essai », c'est-à-dire tant que l'apprenti n'a pas effectué 45 jours en entreprises.
- Celles qui s'appliquent après la fin de la « période d'essai » (accord des parties, conseil des Prud'hommes, rupture anticipée en cas d'obtention du diplôme).

Il peut également être rompu sur décision administrative en cas de mise en danger de l'apprenti.

Dans tous les cas, **à l'issue du contrat, l'employeur doit obligatoirement remettre à l'apprenti :**

- Un certificat de travail,
- Une attestation Pôle-emploi,
- Et, facultativement, un reçu pour solde de tout compte.

2. SALAIRE APPRENTI : QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Dans le cadre de son contrat d'apprentissage, l'apprenti perçoit un salaire (« **salaire apprentissage** » ou « **salaire apprenti** ») qui correspond à un pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel. Ce pourcentage évolue en fonction de **l'âge de l'apprenti et de son ancienneté dans l'entreprise**.

LES POINTS CLÉS

- 1 **Âge de l'apprenti** : trois tranches d'âge.
 - 16-17 ans,
 - 18-20 ans,
 - 21 ans et plus.
- 2 **Ancienneté du contrat** : première, deuxième ou troisième année d'exécution.
- 3 **Base de calcul** : le **SMIC**. Le salaire va correspondre à un pourcentage de sa valeur.
- ➔ Pour chaque tranche d'âge et année du contrat il existe un salaire minimum.
 - Le plus faible (16-17 ans, 1ère année) = 370,07 € (25% du smic)
 - Le plus élevé (21 ans, 3ème année) = 1154,61 € (78% du smic)

LES BÉNÉFICES

- 1 Salaire brut = Salaire net.
- 2 Exonération de l'impôt sur le revenu.
- 3 Une convention collective ou une clause du contrat de travail peut prévoir une rémunération supérieure au minimum légal.
- 4 Majoration du salaire dans certains cas.
 - Apprenti déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique.
 - Prolongation ou succession de contrats.

2.1 SALAIRE APPRENTI 2017

Ci-dessous, le salaire de l'apprenti en fonction de son âge et de l'ancienneté de son contrat, calculé en pourcentage du SMIC au 1er Janvier 2017 (soit 9,76€ de l'heure pour un SMIC mensuel de 1480,27€, contre 9,67€ et 1466,62€ au 1er janvier 2015) :

1 ^{ère} année en contrat d'apprentissage	
De 18 à 20 ans 41% du SMIC 606,91 €	A partir de 21 ans 53% du SMIC 784,54 €
2 ^{ème} année en contrat d'apprentissage	
De 18 à 20 ans 49% du SMIC 725,33 €	A partir de 21 ans 61% du SMIC 962,18 €
3 ^{ème} année en contrat d'apprentissage	
De 18 à 20 ans 65% du SMIC 962,18 €	A partir de 21 ans 78% du SMIC 1154,61 €

(Source : article D6222-26 du code du travail.)

2.2 COMMENT CALCULER LE SALAIRE D'UN APPRENTI

Pour calculer le salaire d'un apprenti, il est nécessaire de prendre en compte :

- **La tranche d'âge** à laquelle l'apprenti appartient, et à laquelle correspond un salaire minimum légal.
- **L'année d'exécution du contrat**, qui fera évoluer le salaire (par exemple 2^{ème} année d'un contrat d'apprentissage de 3 ans).
- **La base de calcul**, c'est-à-dire dans la majorité des cas le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Cette base peut toutefois être plus élevée si les accords collectifs applicables dans l'entreprise, ou une clause du contrat de travail signé par l'apprenti, prévoient une rémunération supérieure au SMIC.

À noter : la rémunération d'un temps plein (35h) se calcule non pas sur la semaine, mais sur l'année (c'est-à-dire 52 semaines). Soit : 35 h x 52 semaines = 1 820 heures pour l'année, ce qui fait 1 820 h/12 mois = 151,67 heures par mois. **Donc au 35h par semaine un apprenti est à 151,67 heures de travail par mois.**

2.3 DATE DE LA PRISE D'EFFET DE L'ÉVOLUTION DU SALAIRE D'UN APPRENTI

Le changement de salaire prend effet **le premier jour du mois qui suit l'anniversaire de l'apprenti.**

Exemple : un jeune de 20 ans en 2^{ème} année d'apprentissage touche 49% du SMIC. Le 20 janvier, jour de son anniversaire, il atteint ses 21 ans. A partir du 1er février de la même année, le jeune apprenti verra son salaire passer à 61% du SMIC.

2.4 AVANTAGES SOCIAUX POUR L'APPRENTI : Salaire brut = Salaire net.

1) Le salaire net est égal au salaire brut : l'apprenti bénéficie donc d'un statut avantageux car il est **intégralement exonéré des charges sociales patronales et salariales**.

2) De plus, **le salaire des apprentis est exonéré d'impôt sur le revenu**, dans une limite égale au montant annuel du SMIC (soit 17 345€ en 2014).

Si le salaire dépasse ce plafond, alors seul l'excédent est imposable et doit être déclaré aux impôts (déclaration 2015 sur le salaires de 2014). Pour un apprenti qui serait embauché en cours d'année, ou qui à l'inverse verrait son contrat se terminer, le calcul de ce plafond se fait au prorata de la période travaillée.

3) Enfin, **la famille de l'apprenti continue à percevoir les allocations familiales**, tant que celui-ci ne touche pas un salaire dépassant 55% du SMIC.

2.5 RÉMUNÉRATION APPRENTI MAJORÉE

Dans certains cas, **le salaire minimum de l'apprenti peut être majoré** :

- En cas de prolongation du contrat d'apprentissage : majoration de 15%.
- Si l'apprenti est déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique
- Dans certaines entreprises, selon le domaine d'activité et la convention collective, la rémunération de l'apprenti peut être supérieure au minimum légal prévu. Pour se renseigner sur l'existence d'une telle convention il est recommandé de contacter la CCI ou la Chambre des métiers dont dépend l'entreprise.
- Si le contrat de travail signé par l'apprenti contient une clause prévoyant une rémunération plus élevée.
- Si plusieurs contrats se succèdent : voir section suivante.

2.6 SUCCESSION DE CONTRATS : QUEL SALAIRE EN APPRENTISSAGE ?

Dans le cadre de sa formation, un jeune **peut choisir d'effectuer plusieurs contrats d'apprentissage**.

On distingue deux situations :

- **Si le nouveau contrat est signé avec le même employeur** que le précédent contrat d'apprentissage, alors la rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération qu'il touchait en dernière année du précédent contrat (article D6222-31 du code du travail). Sauf si le salaire en fonction de l'âge est plus avantageux (salaire supérieur ou égal à celui du précédent contrat).
Si le contrat est signé avec un employeur différent, alors la rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre durant la dernière année de son précédent contrat (article D6222-32 du code du travail). Sauf si le salaire en fonction de l'âge est plus avantageux.

2.7 RÉMUNÉRATION APPRENTI : CAS SPÉCIFIQUES

- **Apprentissage dans le service public** : dans le cas d'un apprentissage dans le service public, la rémunération de l'apprenti est majorée de 10% s'il prépare un diplôme de niveau IV (niveau bac), et de 20% s'il prépare un diplôme de niveau III (bac +2).
- **En cas d'avantages en nature de la part de l'entreprise** (par exemple si l'apprenti est logé et/ou nourri) : dans ce cas, l'entreprise peut déduire les frais de ces avantages en nature du salaire de l'apprenti, dans la limite de 75% de son salaire. Une telle déduction doit être précisée dans le contrat d'apprentissage.
- **Apprenti handicapé** : si une année supplémentaire est nécessaire en raison d'un handicap, la rémunération durant cette année est majorée de 15% par rapport au salaire de l'année précédente.

Par exemple, la rémunération d'un apprenti âgé de plus de 21 ans, au cours de sa 4^{ème} année de contrat, est égale à 78% + 15% soit 93% du SMIC.

3. LE STATUT DE L'APPRENTI

Une fois son contrat d'apprentissage signé, le statut officiel de l'apprenti recouvre deux réalités : il est à la fois un « **salarié de l'entreprise à part entière** », et dans le même temps un « **apprenti(e) étudiant des métiers** ».

3.1 LES APPRENTIS : DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

L'apprenti possède le statut de « **salarié d'entreprise** » à part entière.

Au sein de son entreprise, l'apprenti est par conséquent un salarié comme les autres : il bénéficie des **mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations**. Le code du travail, les règlements et la convention collective de l'entreprise lui sont applicables sans distinction.

Cela signifie :

- Que l'apprenti bénéficie d'un examen médical dans les deux mois suivant la signature de son contrat. S'il a moins de 18 ans cet examen doit avoir lieu avant l'embauche.
- Qu'il participe aux élections prud'homales (s'il a plus de 16 ans), et aux élections professionnelles de l'entreprise (s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité).
- Que son ancienneté est prise en compte s'il signe un autre contrat de travail avec l'entreprise à l'issue de l'apprentissage.

Pour autant, le contrat d'apprentissage signé par l'apprenti n'est pas un contrat de travail comme les autres. Il s'en différencie notamment en ce qui concerne le partage du temps de l'apprenti entre le centre formation et l'entreprise (article L6222-24 du code du travail). Il correspond à un contrat de type particulier, dont certaines règles ne relèvent pas du droit commun.

3.2 CARTE D'ÉTUDIANT EN APPRENTISSAGE

Une carte portant l'intitulé « **Étudiant des Métiers** » est remise à l'étudiant apprenti par l'organisme qui assure sa formation (dans un délai de 30 jours après l'inscription de l'apprenti).

Comme une carte d'étudiant classique, elle permet à l'apprenti de faire valoir son statut, et peut lui donner accès à de nombreux avantages et à des réductions tarifaires (cinémas, transports en commun, etc.). Elle est valable sur l'ensemble du territoire pour toute la durée du contrat d'apprentissage.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage elle doit être récupérée par l'organisme de formation qui l'a délivré et qui procédera à sa destruction.

A noter : ne bénéficient pas de cette carte les apprentis qui n'ont pas réussi à trouver un employeur (ils sont considérés comme stagiaires de la formation professionnelle).

3.3 IMPOSITION, COTISATIONS ET COUVERTURE SOCIALE

- **Impôt sur le revenu :**

Le salaire versé à un apprenti dans le cadre d'un contrat d'apprentissage est exonéré d'impôts sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC.

Pour obtenir le montant annuel du SMIC, il suffit de multiplier le montant du SMIC horaire au 1er Jan-

vier 2015, et de le multiplier par 1820 (le nombre d'heure moyen = 35 heures X 52 semaines par an).
SMIC annuel 2015 = 9,61 x 1820 = 17 490 euros.

- **Cotisations sociales :**

Les cotisations de Sécurité sociale, les contributions d'assurance chômage et les cotisations d'AGS dues par un apprenti sont calculées forfaitairement sur la rémunération minimale multipliée par un nombre d'heures (151,67 h/mois).

À partir de cette assiette minimale, une fraction exonérée, égale à 11 % du SMIC, est déduite.

- **Couverture sociale :**

Elle est similaire à celle des autres salariés dès 16 ans : affiliation au régime général de la sécurité sociale, congés payés, congés de maternité, droits ouverts à la retraite et aux allocations de chômage, etc.

3.4 TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI EN ENTREPRISE

En tant que « Salarié de l'entreprise », un apprenti est **soumis au même temps de travail que les autres salariés**, et il ne peut pas être employé à temps partiel.

Pour les plus de 18 ans :

- Durée de travail maximale par jour = 10 heures.
- Durée de travail maximale par semaine = 35 heures.
- Les heures supplémentaires sont autorisées, à hauteur de 48 heures par semaine, ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.
- Toutes les 6 heures de travail consécutives, l'apprenti doit disposer d'au moins 20 min de pause effective.
- L'apprenti doit disposer d'un jour de repos complet par semaine (24h consécutives).
- L'apprenti doit disposer d'au moins 11h de repos consécutives par jour.

3.5 CONGÉS DE L'APPRENTI

L'apprenti **bénéficie du même nombre de jours de congés payés que les autres salariés de l'entreprise**, soit 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé.

A ces jours de congés peuvent s'ajouter **5 jours ouvrables supplémentaires** de congés payés qui sont libérés pour que l'apprenti puisse se préparer et se rendre aux épreuves obligatoires du Centre de formation.

Au final, un apprenti dispose de 30 jours + 5 jours = 35 jours de congés payés par an.

D'autre part, si l'apprenti a plus de 20 ans (au 30 avril de l'année précédant la demande), il peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

Enfin un/une apprenti(e) peut bénéficier d'un **congé maternité/paternité** selon les règles en vigueur.

3.6 TRAVAIL LE DIMANCHE ET TRAVAIL DE NUIT

Travail le dimanche :

Le code du travail précise qu'un salarié doit disposer de 24 heures consécutives de repos par semaine. Ce repos est donné le dimanche par les employeurs.

Toutefois, il existe des dérogations qui permettent d'organiser le travail le dimanche. L'apprenti devra tout de même bénéficier des temps de repos journaliers et hebdomadaires obligatoires.

Travail la nuit :

Pour le travail de nuit, les apprentis âgés de 18 ans ou plus sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise.

PARTIE B : SPECIFICITE DE L'APPRENTISSAGE INGÉNIEUR A ONIRIS

1. SPECIFICITES PARTENARIAT ONIRIS/CFA

Oniris forme des étudiants ingénieurs pour les métiers du secteur agro-alimentaire, sous statut étudiant ou sous statut apprenti.

Cette formation permet d'obtenir Le diplôme d'ingénieur Oniris, habilité par la CTI (Commission des Titres d'Ingénieur).

Oniris travaille en partenariat avec le Centre de Formation d'Apprentis Agricoles Nantes Terre Atlantique, un des centres constitutifs de l'Etablissement Public Local d'Enseignement et de formation professionnelle agricole de Saint-Herblain (44).

Ce CFA assure la gestion administrative des contrats d'apprentissage et des aides régionales financières des apprentis.

Oniris assure l'ingénierie pédagogique, l'organisation de l'apprentissage, les enseignements, l'accompagnement des apprentis durant leur cursus, et le tutorat pour les périodes en entreprise.

2. SPECIFICITES DU RECRUTEMENT DES APPRENTIS

Les conditions d'entrée :

- Etre reçu au concours national d'apprentissage de l'enseignement agronomique public (pour les nouveaux apprentis)
- Etre âgé de 16 à 25 ans, voire 30 ans sous certaines conditions
- Avoir signé son Contrat d'apprentissage d'une durée de 3 ans avant le 30 octobre de l'année du recrutement (et idéalement le 1^{er} septembre)

Il est possible d'accéder à l'apprentissage pour 2 ans, à l'issue de sa 1^{ère} année d'ingénieur sous statut étudiant, sous certaines conditions :

- Postuler en interne (CV, LM, entretien/projet professionnel)
- Avoir validé (54 crédits au minimum) des enseignements de 1^{ère} année
- Places vacantes /quota apprentis autorisé
- Avoir signé son Contrat d'apprentissage d'une durée de 2 ans avant le 30 septembre de la seconde année du cursus ingénieur

Conséquences du statut Apprenti à Oniris :

- Formation gratuite pour l'apprenti >> Pas de droits d'inscription - Frais de gestion dûs au CFA
- Exonération sécurité sociale étudiante >> Sécurité sociale salariée
- Arrêt des bourses sur critères sociaux >> Salaires et aides « Pass Apprenti » : Aide à la restauration, forfait transport hébergement calculée selon distance trajets Domicile/Oniris et Domicile/Entreprise (Cf portail régional : apprentissage-paysdelaloire.fr)
- Droit aux APL (aides personnalisées au logement), pour une seul logement et voir aussi Pass logement (Cf portail régional : apprentissage-paysdelaloire.fr)
- Prioritaire pour un logement dans la résidence Madeleine Bres, distante de 2 minutes à pied d'Oniris (sous condition de réaliser un Dossier Social Etudiant (DSE) CROUS à réaliser AVANT LE 31 MAI, que vous soyez boursier ou non, l'année de votre recrutement sur le site: www.etudiant.gouv.fr), en demandant un logement dans la résidence Madeleine Bres
- Choix de l'approfondissement de 3^{ème} année par l'apprenti/son projet professionnel (pas de sélection)

La prospection des entreprises par les futurs apprentis :

Oniris a mis en place un accompagnement spécifique pour guider les futurs apprentis dans leur démarche de prospection.

Conformément à la réglementation du concours national et au règlement en vigueur, aucun nouvel

apprenti lauréat du concours apprentissage agronomique, ne pourra poursuivre la formation à Oniris au-delà du 30 octobre (pas de passerelle vers le statut étudiant).

3. SPECIFICITES/COMPETENCES DE L'INGENIEUR ACQUISES EN ENTREPRISE SUR LES 3 ANS

Montée en compétences sur les 3 années et polyvalence :

Année 1 : Connaissance et approfondissement du milieu industriel
Connaissance de son entreprise et de son environnement
Intégration, prise de ses fonctions, activités diverses

Année 2 : Gestion de minis projets ou d'études d'intérêt industriel
Prise de responsabilités (gestion d'équipes...)

Année 3 : Apprenti en position d'ingénieur
Travail en méthode « Gestion de projet » sur une problématique d'entreprise

4. SPECIFICITES DU SUIVI PEDAGOGIQUE ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

- **Les tuteurs d'apprentissage Oniris :** chaque apprenti est tutoré par un enseignant Oniris qui lui apporte un appui méthodologique dans la conduite des projets, dans la gestion de l'alternance, dans le soutien au quotidien si besoin et si difficultés/pédagogie
- **Les tuteurs scientifiques :** Enseignant en appui scientifique/mission de 3^{ème} année de formation
- **Accompagnement/projet professionnel/compétences :** Coordinatrice formation IPA : Corinne BOIS
- **Les principaux points d'étape du tutorat sur les 3 ans Entreprise/Apprenti/Oniris :** (MAP : Maître apprentissage en entreprise)

Etape	Où	Quand	Qui Oniris	Qui entreprise
Etape 1 : Validation période d'essai	Téléphone	Après 45J effectifs en entreprise	Coordinatrice apprentissage	MAP
Etape 2 : Réunion Oniris Information cursus apprentissage	Oniris	Novembre année 1 1journée	Coordinatrice apprentissage +CFA Tuteurs d'apprentissage Oniris (TAP)	MAP
Etape 3 : Bilan intermédiaire individuel	Sur site industriel	Mai juin année 1	Tuteur d'apprentissage Oniris (+ Coordinatrice apprentissage)	MAP + Apprentis
Etape 4 : Réunion Oniris Bilan année 1 et présentation année 2	Oniris	Septembre année 21 J (oral rapport IPA1)	Coordinatrice apprentissage + TAP+ CFA +Enseignants responsables de projets	MAP + Apprentis
Etape 5 : Bilan intermédiaire individuel	Sur site industriel	Mai juin année 2	Tuteur d'apprentissage Oniris (+ Coordinatrice apprentissage)	MAP + Apprentis
Etape 6 : Réunion Oniris Bilan collectif 2 et présentation année 3	Oniris	Octobre année 3 (oral rapport IPA2) 1J	Coordinateurs administratifs et pédagogiques IPA + TAP Enseignants responsables des dominantes	MAP + Apprenti
Etape 7 : Suivi individuel année 3 /projet et mission de fin cursus	Sur site industriel	Avril mai année 3	TAP et/ou tuteur scientifique	MAP + Apprentis
Etape 8 : Soutenance mémoire ingénieur Oniris	Oniris	Septembre année 3 Invitation individuelle	TAP + tuteur scientifique + Enseignant responsable de la dominante	MAP + Apprenti

5. SPÉCIFICITÉ POUR LA DIPLOMATION, UN APPRENTI EST DIPLOMÉ SI :

Acquisition de l'ensemble des crédits ECTS (3 ansX60 ECTS/ans = 180 crédits)

Niveau B2 certifié en anglais : Préparation et passage des tests officiels sur du temps de formation Oniris

Mobilité obligatoire internationale 4 semaines réalisée pour partie en entreprise :

2 à 3 semaines au minimum sur du temps entreprise

1 à 2 semaines au minimum sur temps formation Oniris+1 semaine congé entreprise

Organisation de cette mobilité :

Contexte :	Avoir une expérience à l'étranger est une réelle valeur ajoutée dans un parcours de vie. Elle aide à l'insertion professionnelle des ingénieurs en devenir dans un environnement qui s'internationalise. Dans ce contexte chaque ingénieur Oniris, pour être diplômé, doit satisfaire à une obligation de mobilité internationale d'une durée de 6 semaines non fractionnable au minimum au cours de son cursus de formation, ramenée à 4 semaines et fractionnables pour les apprentis.
Objectifs d'acquisition en termes de capacités:	<p>Les objectifs de cette mobilité sont multiples, voici quelques exemples essentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le développement de l'autonomie et de la prise d'initiative - l'apprentissage de nouvelles méthodes de travail - l'amélioration et la maîtrise de langues étrangères - la découverte et l'ouverture à d'autres cultures, et/ou d'autres habitudes alimentaires (consommation, distribution, fabrication...) - l'adéquation au projet professionnel et personnel de chaque étudiant. <p>Il revient à l'apprenti de prioriser les objectifs de sa mobilité en fonction par exemple de son niveau faible en anglais, tout en considérant bien évidemment les intérêts de cette mobilité dans le contexte professionnelle de son entreprise et de son apprentissage.</p>
Organisation de la mobilité :	<p>La réalisation de cette mobilité est une obligation à la diplomation finale. Elle doit donc se réaliser sur les 3 années du contrat d'apprentissage.</p> <p>Oniris peut prendre en charge sous la forme d'un voyage d'étude culturel, linguistique et industriel, une semaine de mobilité. Cette semaine est alors décomptée du temps de formation Oniris.</p> <p>La prise en charge financière n'étant que partielle, (aides du conseil régional des Pays de la Loire), ce voyage d'étude ne peut s'organiser que si tous les apprentis sont d'accord pour financer le solde.</p> <p>La mobilité organisée sur le temps entreprise doit avoir un réel intérêt. Elle peut prendre différentes formes, telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participation à des salons internationaux, - contact chez des fournisseurs ou des clients, - missions dans des usines et/ou laboratoires étrangers, - projet personnel/culturel (action humanitaire, chantier international.....)..... <p>Un modèle de convention pour mise à disposition d'un apprenti dans une entreprise de la communauté européenne est annexé dans l'arrêté publié au JORF n°0048 du 26 février 2009 (Arrêté du 2 février 2009 portant modèle de convention organisant la mise à disposition d'un apprenti travaillant en France auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne)</p> <p>Pour les pays hors Union européenne, il n'existe pas de convention type.</p> <p>Oniris doit être nécessairement informé des dates, du pays, du nom et du contact dans la structure d'accueil avant tout départ à l'étranger dans le cadre de cette mobilité.</p>
Cas particuliers :	Les étudiants ING1 accédant à leur seconde année en statut apprenti, garde le bénéfice de la réalisation de cette mobilité si elle s'est déroulée sur leur 1ère année de cursus. Dans le cas contraire, elle reste obligatoire mais ramenée là aussi à 4 semaines
Modalités de validation :	<p>Le voyage d'étude Oniris, s'il a lieu, valide l'enseignement de Langue vivante 2.</p> <p>Pour la mobilité « Entreprise » fournir :</p> <p>Les documents d'ordre administratif : Billets d'avion, ordre de mission de l'entreprise et/ou convention de mise à disposition d'un apprenti, attestation d'accueil de la structure à l'étranger (à remettre à la coordinatrice dans les 15 jours après le retour)</p> <p>Le rapport de mobilité : 4 pages nécessairement en anglais. Il doit reprendre chacun des points cités dans les objectifs attendus de cette mobilité pour le pays concerné (à remettre à la coordinatrice dans les 15 jours après le retour)</p>

6. MODÈLE DE CALENDRIER DE L'ALTERNANCE

Le calendrier de l'alternance est établi chaque année en début d'année civile pour l'année scolaire suivante. Un exemple de calendrier de cette alternance ci-dessous, pour les 3 années de l'apprentissage, les modifications apportées sont à la marge.

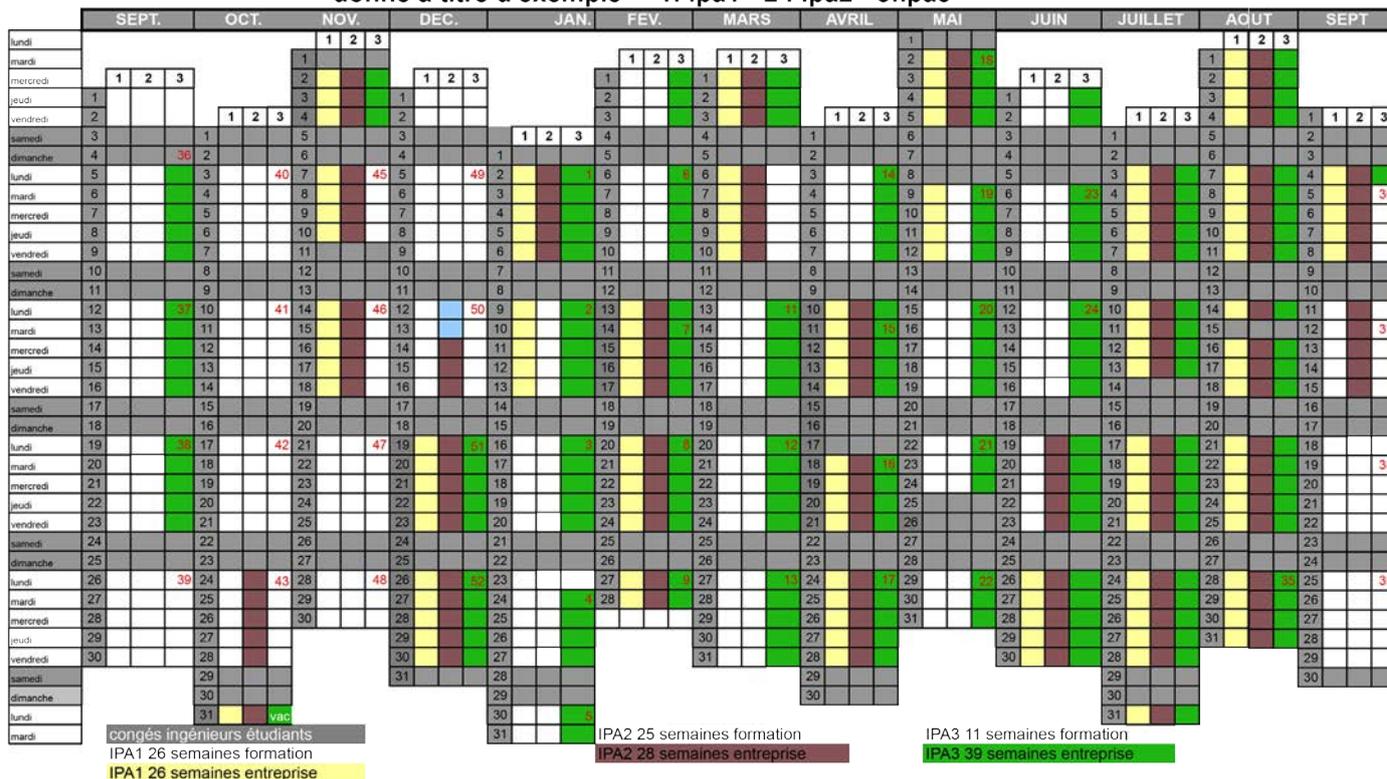
Les constantes :

- IPA1 :** 26 semaines de formation en centre
26 semaines de formation en entreprise
- IPA2 :** 25 centre
28 entreprise
- IPA3 :** 11 semaines centre
39 semaines entreprise
- Total :** 62 semaines à Oniris
93 semaines en entreprise

ONIRIS site Géraudière

ONIRIS site Géraudière

01+000CALENDRIER de l'alternance des IPA
donné à titre d'exemple 1: ipa1 - 2 : ipa2 - 3:ipa3





Oniris

Rue de la Géraudière
44322 NANTES Cedex 3 CS 82225

Contact Coordination apprentissage/ Recrutement/Pédagogie :

Corinne Bois
Oniris.apprentissage@Oniris-nantes.fr
02 51 78 54 99

CFA Nantes Terre Atlantique

5 rue de la Syonnaire BP 117
44817 SAINT-HERBLAIN cedex

Contacts/Contrats/Administratifs :

•Nelly Brégeon
nelly.bregeon@educagri.fr
02 40 94 86 08

•Dorothee Grolleau
Suivi social



www.Oniris-nantes.fr



Oniris.nantes



@Oniris_officiel

