

Un projet professionnel contractualisé pour recruter et former un(e) apprenti(e) préparant au diplôme de l'INSEEC



Septembre 2008
Rentrée 2008

Un contrat d'apprentissage et une formation optimisant la complémentarité École/Entreprise

Ce document présente un véritable projet de formation pour les quatre parties du projet d'apprentissage associés dans la mise en œuvre de la formation:

- l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage
- l'apprenti(e)
- l'INSEEC
- et le CFA SACEF

Nous présentons ci-après les modalités du contrat

d'apprentissage, de la formation, et les conditions de la coopération garantes d'une véritable complémentarité entre les **deux lieux de formation : l'entreprise et l'école.**

Les contenus d'enseignement, l'organisation de l'alternance, les modalités de suivi constituent des réponses aux besoins d'emplois et de compétences **pour des missions de marketing, de contrôle de gestion, de conduite de projet, d'audit,**

d'analyse financière, de Ressources Humaines, de Communication...

Le projet est aussi conçu pour répondre aux critères de spécificité et de qualité d'une formation en apprentissage tels qu'ils sont définis par le Conseil Régional d'Île de France et le ministère de l'Éducation Nationale.

Projet de formation
contractualisé
Diplôme INSEEC

Sommaire :

- P2. Vos contacts.
- P3. Les engagements réciproques d'un contrat d'apprentissage.
- P4. Le profil d'un (e) apprenti(e) de l'INSEEC et définition de missions.
- P5. La formation CFA/INSEEC.
- P6. Les atouts du CFA SACEF.
- P7. Le contrat d'apprentissage.
- P8. La gestion des situations problématiques
- P10. Le coût de la formation - et l'intervention du CFA.
- P11. L'INSEEC

Les Apports de l'Apprentissage

Pour l'entreprise :

- un atout pour le recrutement des jeunes.
- favorise la démarche de gestion prévisionnelle des emplois.
- facilite la sélection et l'intégration des jeunes, éventuellement leur fidélisation.
- fait bénéficier l'entreprise et les maîtres d'apprentissage des apports de l'enseignement.
- les échanges avec l'école sont intensifiés, les réponses aux attentes adaptées.

Pour l'apprenti(e) :

- accélère l'acquisition d'une autonomie personnelle et d'une maturité professionnelle.
- diversifie les modes pédagogiques, renforce la motivation et la démarche de conceptualisation des pratiques.
- prépare, dès la formation initiale, au processus de formation tout au long de la vie professionnelle.
- intensifie les échanges entre l'école et l'entreprise, permettant l'adaptation des formations aux attentes.



Vos Contacts

Au CFA SACEF

Créé en 1993, le CFA SACEF (Sections d'Apprentissage Créées par les Entreprises Franciliennes) est un CFA Hors Murs, qui délègue à ce titre ses enseignements à des établissements partenaires choisis en raison de l'adaptation des diplômes auxquels ils préparent.

Il est géré par une association d'entreprises (loi 1901), l'ADESA - Association pour le Développement par les Entreprises de Sections d'Apprentissage regroupant les entreprises qui accueillent les apprentis.

8 rue d'Athènes - 75009 PARIS
Tél : 01 78 09 88 51 - Fax : 01 53 21 01 49
www.cfasacef.fr

Jean-Loup FICHTER - *Président de l'ADESA*

Françoise FIEVRE-DEBOUDT - *Directrice* 01 78 09 88 57
Mail : f.fievre-deboudt@cfasacef.fr

Mme Claude LUTZ - *Conseillère Professionnelle* 01 78 09 88 41
Mail : c.lutz@cfasacef.fr



Jean-Loup FICHTER



Françoise FIEVRE-DEBOUDT



Claude LUTZ

A l'INSEEC

L'INSEEC à Paris a été créée en 1983 et a intégré l'apprentissage avec le CFA SACEF à compter de 1996.

L'INSEEC, admise à la Conférence des grandes Ecoles, forme aux métiers du commerce, de la finance, de la communication, des ressources humaines et de l'international. Implantée à Bordeaux et à Paris, l'École dispense le même enseignement sur les deux sites et délivre le même Diplôme Visé par le Ministère de l'Education Nationale - diplôme qui confère le Grade de Master.

31 Quai de la Seine - 75019 PARIS
Tél : 01 42 09 99 17 - Fax : 01 42 05 63 61
www.inseec-france.com

Philippe REGIMBART - *Directeur de l'INSEEC*

Marina GALDERISI - *Responsable Apprentissage* 01 42 09 89 50
Mail : mgalderisi@groupeinseec.com

Mireille FOREST - *Professeur Coordonnateur Apprentissage* 06 08 92 02 51
Mail : mireilleforest@wanadoo.fr



Philippe REGIMBART



Marina GALDERISI



Mireille FOREST

Le contrat d'apprentissage et les engagements réciproques

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p><u>L'entreprise</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • conclut un contrat d'apprentissage rémunéré d'un, deux ou trois ans • Toute entreprise privée, publique, tout service public peut conclure un contrat d'apprentissage • bénéficie de l'activité mise en œuvre par le jeune dans le cadre d'un projet d'apprentissage formalisé préalablement • organise et évalue l'activité professionnelle de l'apprenti(e) | <ul style="list-style-type: none"> • concourt à sa formation en lui confiant un parcours d'activités professionnelles formateur • désigne un maître d'apprentissage qui accompagnera, en coopération avec l'INSEEC, l'apprenti(e) dans son parcours professionnel et dans sa formation • contribue au financement de la formation. | <p><u>L'apprenti(e)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • réalise les activités professionnelles confiées par l'employeur, atteint les résultats qui sont attendus de lui dans le cadre d'un travail correspondant à 60 % d'un temps complet - Ces missions seront validées par l'enseignant de cette discipline • se forme et prépare le Diplôme de l'INSEEC • réalise des activités en entreprise qui font l'objet du travail pris en compte | <p>dans la validation du diplôme</p> <ul style="list-style-type: none"> • fait le lien entre l'expérience professionnelle qu'il acquiert et les enseignements • contribue à la relation entre maître d'apprentissage et enseignants (réunions de retours d'expériences, tenue du guide de l'apprenti, participation aux rencontres de l'Ecole et des maîtres d'apprentissage). |
| <p><u>L'INSEEC</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • développe dans le cadre du règlement du diplôme un programme qui prend en compte la situation pédagogique particulière de l'apprenti(e) • intègre à la formation des temps et des activités qui permettent de prendre en compte les expériences acquises en | <p>entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • informe les maîtres d'apprentissage, le CFA et l'entreprise de la progression des situations d'enseignement • Le suivi est placé sous la responsabilité d'un professeur coordonnateur et s'appuie sur un guide de l'apprenti | <p><u>Le CFA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • conseille l'INSEEC et les entreprises dans la conception et la mise en œuvre du projet d'apprentissage, dans la gestion administrative et financière de la formation • met à disposition des entreprises et des apprenti(e)s de l'INSEEC les méthodes de travail, les outils et les services qui facilitent la relation école/entreprise ainsi que la communication interne | <p>et externe</p> <ul style="list-style-type: none"> • conclut les conventions nécessaires avec le Conseil Régional, les entreprises et l'INSEEC • garantit l'application des critères de qualité pour la formation en alternance et la convention de formation • évalue la formation et la satisfaction des entreprises et des apprentis • organise des rencontres Entreprises, apprentis et équipe d'enseignants. |

Une convention de formation quadripartite garantit les engagements réciproques, la qualité du contrat et la formation

La signature d'une convention sur les modalités présentées dans ce document et sur les engagements des 4 parties constitue l'une des garanties de la mise en œuvre d'une démarche de formation adaptée à la situation singulière de l'apprenti(e). Une telle convention qui est un des actes fondateurs du CFA SACEF, est aussi aujourd'hui un des éléments de sa démarche qualité.

Le projet de formation présenté dans ce document reprend les éléments du « cahier des charges de la qualité des formations en apprentissage de l'enseignement supérieur » que le Conseil Régional d'Ile de France demande à tous les CFA de mettre en œuvre.

Le « profil de l'apprenti(e) »

Le futur apprenti de moins de 26 ans est un jeune qui, à l'issue d'un parcours d'enseignement supérieur, a présenté et réussi le concours de l'INSEEC ou a été admis en admission parallèle.

Il choisit ensuite d'effectuer ses études en apprentissage plutôt qu'en initial. Le choix de l'apprentissage est pour lui un élément important de la réalisation de son projet professionnel.

L'INSEEC et le CFA ont validé sa candidature sur des critères de résultats académiques ainsi que son projet professionnel.

Un parcours de préparation à l'apprentissage lui est proposé afin de le préparer à s'engager et à réussir dans ce projet exigeant.

Pour être inscrit dans la formation « apprentissage » de l'INSEEC, le candidat

devra avoir conclu un contrat d'apprentissage avec une entreprise qui aura elle-même conclu avec le CFA et l'INSEEC une convention quadripartite de formation.

L'apprenti(e) s'engage à réaliser au sein de l'entreprise les missions que celle-ci lui confie en tenant compte de ses compétences et du fait que le jeune est un salarié en formation.

Les missions professionnelles confiées aux apprentis

Le projet de formation en apprentissage a pour finalité de préparer le Diplôme de l'INSEEC, mais aussi de former de futurs professionnels dans les domaines de la vente, du marketing, de la communication, de la finance, de l'audit, du contrôle de gestion, de la qualité...

Chaque mission sera définie en fonction du besoin de l'entreprise et des compétences susceptibles d'être mobilisées par l'apprenti(e).

Un bon accord préalable sur la mission et sur l'évolution des activités sur la pé-

riode du contrat est essentiel pour assurer le bon déroulement du contrat ainsi que la satisfaction des co-contractants.

Il est bien sûr aussi important de conserver des possibilités d'adaptation pour prendre en compte l'évolution du contexte de l'entreprise, les réalisations de l'apprenti(e), ses besoins en formation complémentaire... Ces évolutions feront l'objet d'échanges avec le conseiller professionnel de la formation lors des différents contacts ou du suivi assuré par le professeur coordinateur.

Les missions confiées à un(e) apprenti(e) doivent être en accord avec le projet professionnel de l'élève, le référentiel de la formation, du programme et des attentes de l'entreprise

La formation INSEEC | CFA

Le projet de formation présenté par le CFA et l'INSEEC prend en compte le statut de salarié de l'apprenti(e). En effet, il/elle est en situation d'expérience professionnelle sur une durée particulièrement significative. Cette situation singulière vécue par l'apprenti(e) participe au développement de ses compétences et à une bonne préparation du diplôme visé. Ainsi l'organisation de l'alternance s'adapte tant aux préoccupations de l'entreprise qu'aux besoins de travail personnel de l'apprenti(e). Le programme présente en complé-

ment des enseignements du diplôme :

❖ des séquences de « retours d'expériences »

Article L 6231-1 “ Les centres de formation d'apprentis dispensent aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage une formation générale. Celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle... ”.

❖ des séminaires spécifiques destinés à faciliter leur intégration en entreprise et l'acquisition de compétences professionnelles transversales : organisation du travail et du temps, management et éthique, communication et prise de parole en public, conduite

de réunions, gestion des conflits, gestion de projets

❖ un tutorat accompagnant l'apprenti dans le lien entre l'entreprise et l'Ecole

Les enseignements et le rythme d'alternance

Le rythme est organisé de telle sorte :

- qu'il prenne bien en compte la spécificité d'une formation dans le cadre d'un contrat de travail
- que l'apprenti(e) s'intègre dans l'entreprise et dans l'équipe de travail
- que l'apprenti(e) réalise en responsabilité les missions qui lui sont confiées
- que le contact entre l'apprenti(e), l'entreprise et l'école soit maintenu sur toute la période.
-

Les enseignements sont réalisés par l'INSEEC, dans le cadre d'une convention d'accueil conclue avec le CFA SACEF conformément aux dispositions de l'article 6231-3 du Code du Travail.

Ils sont assurés sur un rythme hebdomadaire de 2 jours dans l'école et 3 jours en entreprise.

Le calendrier met en place des semaines de séminaires qui permettent de faire le bilan des connaissances acquises et d'en organiser d'autres pour apporter les compléments de formation nécessaires.

Sur le temps entreprise, l'apprenti(e) réalise les missions qui lui sont confiées et apprend par son expérience et par le lien qu'il fait avec les enseignements, avec le soutien et l'apport du maître d'apprentissage.

L'organisation des enseignements permet un temps de présence en CFA/Ecole d'environ 40 % et un temps de présence en entreprise d'environ 60 % du temps de travail du contrat (sur une base de 35 heures hebdomadaires).

Le temps d'école est considéré comme du temps de travail et donc placé sous la responsabilité de l'entreprise.

Le Diplôme visé INSEEC

Les apprentis suivent la 1^{ère}, la 2^{ème} et/ou la 3^{ème} année du cycle du diplôme de l'INSEEC (visé par l'Etat Bac+5).

Une partie des enseignements sont communs aux étudiants « non-apprentis ». Les conditions de délivrance du diplôme sont les mêmes.

A partir du 2^o semestre de la 2^o année de préparation du diplôme, la formation vise notamment à :

- développer l'approche opérationnelle dans la majeure choisie (Finance, RH, Marketing, Communication, Entrepreneurat ou Affaires Internationales)
- Intégrer la politique générale de l'entreprise dans la fonction exercée
- Entraîner à la prise de décision dans chaque domaine et dans une perspective intégrée, transversale aux

Les atouts du CFA SACEF : l'Engagement

- Nos **15 ans d'expérience** : connaissance de l'entreprise et prise en compte de ses impératifs en matière de gestion des RH (pépinière de candidatures à potentiels)
- Une **filière de formation attractive** pour les jeunes
- Un **bon fonctionnement du dispositif** dû aux conventions quadripartites conclues en amont du contrat
- Des dispositifs d'**évaluation de la satisfaction** des entreprises et des apprentis
- Une **approche économique** et la contractualisation avec l'entreprise des engagements financiers qu'elle prend pour assurer le coût de la formation de ses apprentis
- La **spécificité de notre réseau** qui confie les enseignements à des établissements partenaires et se consacre pleinement à son rôle d'animation, de médiation et de coordination avec les entreprises, les maîtres d'apprentissage, les équipes d'enseignants, les apprentis
- Notre dimension et notre ouverture nous permettant une **innovation permanente**
- La **Prise en charge de l'administratif** généré par les contrats d'apprentissage
- L' **Organisation de réunions** de maîtres d'apprentissage et de visites en entreprises
- L'**animation** de la professionnalisation des enseignements par le professeur coordonnateur ainsi que le lien et la confrontation avec des situations professionnelles
- Une **communication active** destinée à développer le vivier de candidats à l'apprentissage susceptibles de répondre aux attentes des entreprises qui sont nos partenaires
- Une véritable **ingénierie de recrutement** : l'orientation et la préparation des candidats accompagnés par les conseillers professionnels permettent la solidité des contrats
- Pour les apprentis la Mise en place de séminaires de développement personnel, éthique relationnelle, de séquences de retours d'expérience renforçant leurs capacités à intégrer des connaissances et des expériences professionnelles, des modules de conduite de projet ainsi que de négociation
- Une **Prise en compte des comportements professionnels** attendus par les employeurs
- L'**implication active des équipes** des établissements partenaires dans la réalisation des objectifs intellectuels, professionnels, culturels, les programmes «apprentissage» prenant en compte l'ouverture sur l'environnement économique et culturel
- L'inscription de notre projet dans le cadre du **Plan Qualité proposé par le Conseil Régional**
- L'intégration de **stages à l'international** dans certaines formations (notamment pour l'INSEEC) : notre but étant d'offrir cette possibilité à un nombre plus important d'apprentis

Le rôle des conseillers professionnels

La formation est gérée par un conseiller Professionnel qui a en charge de :

- **rencontrer les jeunes en TRE (Techniques de Recherche d'Emplois)** afin de les aider à préparer leur projet professionnel, leur donner des conseils sur la refonte de leur CV, les aiguiller sur les façons de se comporter en entretien,
- **contacter les entreprises,**
- **préparer le recrutement** en définissant avec l'entreprise le cadre et les objectifs fixés et les activités qui seront confiées à l'apprenti(e),
- **rechercher les candidats apprentis** : cette phase aboutit à la présentation de plusieurs jeunes. Tous ont participé en amont de leur présentation à l'entreprise à plusieurs séminaires de «préformation à l'apprentissage»,
- **aider et assister** à la conclusion du contrat,
- **accompagner l'apprenti(e) et l'entreprise tout au long du contrat**
- **faire le lien entre le CFA, l'Ecole, l'apprenti(e), l'employeur et le Maître d'Apprentissage**

Le contrat d'apprentissage

L'apprenti(e) est salarié de l'entreprise. Il a les mêmes droits et obligations que tout salarié.

Le contrat est assorti de particularités salariales : la durée déterminée du contrat, les conditions de rémunération, les exonérations de charges sociales et salariales et les aides financières versées à l'entreprise, accompagnent le fait qu'il s'agit d'un jeune en formation.

La durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage est égale à 1, 2 ou 3 ans (période d'essai de 2 mois).

Cependant la signature du contrat d'apprentissage peut intervenir au plus tôt 3 mois avant la date de début des cours et au plus tard 3 mois après.

Des modalités salariales particulières pour l'apprenti(e)

La rémunération correspond à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de l'âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Valeur du SMIC horaire au 01/07/2008 : 8,71 €

| | 18 à 20 ans | 21 ans et + |
|------------|-------------|-------------|
| 1ère année | 41 % | 49 % |
| 2ème année | 53 % | 61 % |
| 3ème année | 65 % | 78 % |

Les rémunérations des apprentis sont totalement exonérées de charges sociales salariales (y compris RDS et CSG) et de charges patronales : totalement pour les entreprises de moins de 10 salariés et sur des bases forfaitaires pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Elles varient en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycle(s) de formation faisant l'objet de l'apprentissage. (Art. L 6222-27)

Dans le cas de 2 contrats d'apprentissage successifs le décret D6222-32 s'applique. La rémunération du 2° contrat ne pourra pas être inférieure à celle atteinte par le jeune à la fin du 1° contrat.

L'accompagnement administratif du contrat par le CFA

L'instruction du contrat ou d'un avenant par la CCI

Le CFA pré remplit tous les documents nécessaires à l'instruction du contrat par les CCI et accompagne, tout au long de la procédure, les entreprises qui le souhaitent.

Le suivi du temps de travail de l'apprenti(e)

Pour permettre à l'entreprise de suivre le temps de travail de l'apprenti(e), le CFA/école communique à l'entreprise le calendrier des temps de formation ainsi que des relevés mensuels de présence des apprentis en cours.

Le paiement des aides de la Région

Le règlement des Indemnités Compensatrices Forfaitaires sera diligenté par le CFA SA-CEF chaque année à terme échu. L'entreprise devra, quant à elle, retourner à la Région une attestation, ainsi que le RIB de la Société.

Le crédit d'impôt

Attribué par l'Etat, aux entreprises ayant un(e) apprenti(e), il se cumule avec les aides de la Région et s'élève à 1600 € si le contrat a été conclu 2 mois avant la fin de l'année calendaire. La demande est à faire par l'entreprise lors de la déclaration relative à l'IS.

Comme pour tout salarié, l'embauche d'un(e) apprenti(e) requiert :

- une déclaration unique d'embauche
- la visite médicale d'embauche par la médecine du travail

Le temps de formation est Décompté comme temps de travail et donc placé sous la responsabilité de l'entreprise.

La gestion des situations problématiques

Les contrats d'apprentissage se déroulent normalement jusqu'à leur terme en satisfaisant l'entreprise, l'apprenti(e) et l'organisme de formation.

Cependant, la vie du contrat peut s'accompagner de situations problématiques :

- l'évolution des missions,
- le changement de maître d'apprentissage,
- l'insatisfaction de l'une des parties,
- un absentéisme caractérisé dans l'entreprise ou à l'école,
- l'insuffisance professionnelle de l'apprenti(e),
- l'insuffisance de résultats scolaires,
- le défaut d'application du règlement intérieur de l'école et/ou du CFA,
- le désir de rupture de contrat par l'une des parties,

Quelques situations :

En cas de changement de missions et/ou de maître d'apprentissage

Ces changements requièrent de trouver un accord similaire à l'accord initial et une information réciproque. L'entreprise informera le CFA qui procédera aux communications administratives nécessaires.

La présence des apprentis dans l'entreprise ou en formation

La présence en formation est un des éléments fondateurs du contrat d'apprentissage. Une défaillance dans l'application de ce principe constitue toujours un signal et un risque pour la réussite de l'apprenti(e).

Toute absence, qu'elle soit dans l'entreprise ou en formation est placée sous le contrôle de l'entreprise. La présence et la ponctualité sont régies pour l'apprenti(e) comme pour tout salarié par le Code du travail. L'apprenti(e) justifie ses absences éventuelles en cours ou dans l'entreprise auprès de son employeur (copie à l'école) qui est seul habilité à les justifier auprès de l'école et du CFA.

Le professeur coordinateur rencontrera l'apprenti(e) pour détecter les causes et

-la défaillance économique de l'entreprise.

Si l'exercice de prévoir toutes les situations problématiques et les solutions qui peuvent être apportées est difficile, les principes suivants peuvent néanmoins être posés :

- l'application de la réglementation
- l'application des règlements intérieurs (de l'entreprise, du CFA et de l'INSEEC)
- l'intérêt d'une communication de la situation problématique la plus précoce possible entre tous
- la résolution des situations dans une perspective éducatrice et formatrice pour l'apprenti(e)
- la recherche en priorité de solutions négociées permettant d'exécuter les en-

trouver une solution satisfaisante.

Pour permettre à l'entreprise un travail de contrôle, l'INSEEC/CFA communique chaque mois les absences.

En cas d'absences « anormales », l'école et le CFA pourront demander à l'entreprise d'intervenir auprès de l'apprenti(e) afin que les engagements de formation soient respectés.

Sans résolution d'une situation problématique liée aux absences en formation, le CFA pourra remettre en cause son engagement à former l'apprenti(e) en demandant à son employeur d'interrompre le contrat.

En cas d'insuffisance professionnelle dans l'entreprise ou d'insuffisance scolaire dans l'Ecole

Des signaux « d'alerte » seront très vite « échangés ».

Dans le cadre d'un entretien maître d'apprentissage, apprenti(e), professeur coordonnateur, l'école avec l'appui éventuel du CFA, recherchera les moyens d'apporter les aides nécessaires à l'apprenti(e) pour faire évoluer la situation : compléments de formation, aide méthodologique ponctuelle...

Que faire ?

Dans tous les cas, le mieux est de prendre contact le plus rapidement avec Mme Claude LUTZ, votre Conseillère Professionnelle.

Si ces situations existent, elles sont rares

La rupture du contrat d'apprentissage

Le travail préparatoire à la signature du contrat a pour objectif de ne conclure que des contrats de qualité.

Cependant, si une telle situation devait se présenter, il est important de rappeler que la rupture du contrat ne peut se faire qu'à l'issue d'une décision du tribunal des prud'hommes ou d'un accord amiable entre les deux parties.

En cas de rupture inévitable, les conditions dans lesquelles le jeune pourra terminer sa formation feront l'objet d'une attention particulière

Coût et financement de la formation

Le coût global annuel de la formation est évalué à **9750 €** par an. Ce coût comprend les interventions du CFA et celles de l'INSEEC permettant de mettre en œuvre les opérations de recrutement, enseignements et les activités de suivi.

Le financement de la formation de l'apprenti(e) est assuré par une contribution contractualisée avec l'entreprise de **5900€**.

Cette contribution va au-delà des obligations qui lui sont faites par la réglementation actuelle.

Ce montant peut venir en exonération de la

taxe d'apprentissage (quota ou hors quota) Lors d'une rupture de contrat, les sommes ne seront dues qu'au prorata-temporis, si cette somme n'a pas déjà été versée en exonération de la taxe d'apprentissage.

Le CFA bénéficie pour le financement de cette formation de subventions versées par le Conseil Régional d'Ile de France.

Les interventions du CFA

La mise en œuvre du projet est assurée par le CFA SACEF : créé afin de gérer des sections d'apprentissage dans le cadre d'un projet pédagogique et financier défini en accord entre une ou plusieurs entreprises, maîtres d'ouvrage de la formation et un ou plusieurs établissements d'enseignement, maîtres d'œuvre de la formation.

Le CFA SACEF délègue à l'INSEEC les enseignements dans le cadre d'une convention d'accueil conclue conformément aux dispositions de l'article L. 6231-3. du Code du travail.

Chaque entreprise qui accueille un(e) apprenti(e) :

- adhère à l'ADESA, association des entreprises employeurs des apprentis du CFA SACEF et organisme gestionnaire du CFA (cotisation de 76 €)
- conclut avec le CFA, l'INSEEC et l'apprenti(e) une convention quadripartite de partenariat sur le projet de formation : cette convention présente les engagements mutuels tant au plan de la formation, du suivi de l'apprenti(e) que de l'administration des contrats, des dispositions financières et de la qualité de la formation.

La formation en entreprise

Le parcours d'expérience, les activités que l'entreprise confie à l'apprenti(e), l'accompagnement apporté par le maître d'apprentissage et la capacité formatrice collective de l'entreprise constituent les apports essentiels de l'entreprise dans la formation de l'apprenti(e).

Le maître d'apprentissage est choisi par l'employeur pour son désir d'exercer ce rôle, sa disponibilité et ses compétences à accompagner le jeune dans les activités

confiées. Il est titulaire d'un diplôme de même niveau que celui préparé par le jeune et de 3 années d'expérience ou d'une expérience professionnelle de 5 années, dans un emploi du type de celui accessible à l'apprenti(e) à l'issue de sa formation.

**IL EST POSSIBLE POUR UN
MAITRE D'APPRENTISSAGE
D'ACCOMPAGNER 2 APPRENTIS**

Une pédagogie de l'alternance : buts et modalités

L'organisation et le suivi de l'alternance ont pour buts de permettre à l'apprenti(e) :

- ❖ de réaliser dans l'entreprise, en conditions réelles, les missions confiées et d'acquérir progressivement les compétences du métier préparé, les techniques et les méthodes de travail, les attitudes relationnelles
- ❖ d'identifier, dans les différentes situations professionnelles rencontrées, les savoirs mis en œuvre et les mettre en résonance
- ❖ de formaliser et de conceptualiser ses pratiques
- ❖ d'identifier ses besoins de compétences complémentaires : connaissances, techniques, méthodes pour une mise en action au sein de l'entreprise.

Et ainsi favoriser la complémentarité de la formation entreprise / école.

- Des séquences de retours d'expériences et un document de liaison

En présence d'apprentis et d'enseignants, les

apprentis traitent de thèmes transversaux issus de leurs pratiques en entreprise en lien avec des thèmes principaux du programme. Le document de liaison vient en appui de l'animation de ces séquences.

- Des séminaires pour développer des compétences transversales et comportementales favorisent l'intégration dans les équipes et la performance professionnelle.

- Le développement d'activités interdisciplinaires

- plusieurs activités pédagogiques permettent de valider l'expérience en entreprise et les compétences professionnelles (voir guide de l'apprenti)

- L'évaluation conjointe du processus de formation

L'entreprise participe à la délivrance du diplôme par sa contribution à l'évaluation de plusieurs activités pédagogiques.

L'organisation du tutorat par l'INSEEC et le CFA

Les buts fixés du tutorat au sein de l'INSEEC et au sein de l'entreprise

- évaluer la progression au sein de l'entreprise et dans la formation
- conseiller l'apprenti(e) dans ses méthodes, son comportement, son organisation personnelle et professionnelle ;
- contrôler le travail réalisé et les acquisitions ;
- ajuster les démarches d'apprentissage ;
- aider le jeune à faire le

point sur l'ensemble de son processus d'apprentissage et rechercher des solutions aux éventuelles difficultés rencontrées en entreprise ou à l'INSEEC/CFA.

L'organisation du tutorat s'appuie sur les dispositions suivantes :

- **Les interventions d'un professeur coordonnateur** permettent d'évaluer et d'ajuster le projet de formation de chaque apprenti(e). Il rencontre l'apprenti(e) et le

Maître d'Apprentissage (visite et entretiens téléphoniques).

- Chaque apprenti(e) est également suivi(e) par un professeur tuteur compétent dans sa majeure. Ce professeur accompagne l'apprenti(e) dans l'élaboration de son mémoire et relie ses actions à celles du professeur coordonnateur.
- **1 rencontre** Maîtres d'apprentissage/Enseignants/tuteurs : 1er semestre.

Le Professeur Coordonnateur de la formation est Madame Mireille FOREST

Article L 6221-1
 “ Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par le présent titre, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ”.

Article R6233-57
 “ Le centre de formation d'apprentis doit assurer la coordination entre la formation qu'il dispense et celle assurée en entreprise...”

Le programme d'enseignement à l'INSEEC s'articule autour de :

- 3 semestres de programme initial ou cycle des fondamentaux
- 3 semestres de programme managérial ou cycle des majeures professionnelles

En complément de l'acquisition des disciplines préparant au management de l'entreprise, l'INSEEC, depuis sa création en 1975 à BORDEAUX et en 1983 à PARIS, appuie son enseignement sur deux idées-forces :

⇒ **Un approfondissement constant de la culture générale et de l'ouverture internationale :**

Une approche des grands problèmes contemporains est poursuivie tout au long de la scolarité pour renforcer l'ouverture des étudiants au plan historique, économique, juridique, sociologique et philosophique dans les cours de droit, d'économie, de conférence, de méthodes, et d'histoire des problématiques contemporaines dans le cadre du programme initial. L'ouverture internationale des étudiants est développée lors de multiples occasions de contacts avec les langues et civilisations étrangères :

- des cours de langues dispensés par des professeurs natifs des pays concernés
- des cours techniques en anglais
- plusieurs missions à l'international (1^{ère} et 2^{ème} Année)
- un projet international aux Etats Unis réalisé pour le compte d'une entreprise
- la possibilité d'effectuer le stage de vente et le stage de fin de cycle à l'étranger
- la possibilité d'effectuer un ou deux semestres de la 3^{ème} année dans une université étrangère et obtenir ainsi un double diplôme

⇒ **Un travail régulier sur le projet et les comportements professionnels :**

Le travail sur cette dimension professionnelle comporte à l'INSEEC plusieurs volets :

- un volet académique avec notamment, un cours de " management des organisations et des hommes ", un cours de " conduite de réunion ", un cours de " négociation des contrats de travail ", un cours de " techniques d'investigations "
- un volet centré sur le comportement professionnel des étudiants dans les cours « d'efficacité personnelle » dispensés tout au long de la scolarité
- des travaux extra-académiques effectués en groupe, suivis par un tuteur et dont les résultats sont présentés dans un rapport écrit et une soutenance devant un jury
- des stages et missions en entreprises. Stage Europe International, mission vente, mission import-export et stage professionnel de fin de cycle

La place de l'apprentissage à l'INSEEC en 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année

L'INSEEC en ouvrant en 1997 avec le CFA SACEF une filière de formation par l'apprentissage a offert à ses étudiants et à un nombre croissant d'entreprises partenaires d'aller encore plus loin sur la voie de la professionnalisation.

L'expérience acquise dans la conduite de la formation en alternance, la contribution de l'INSEEC à la mise en œuvre d'un contrat qualité au sein du CFA ont par exemple abouti à une évolution des rythmes d'alternance, la mise en œuvre de nouveaux cours et de temps de « retours

d'expériences » à la participation des maîtres d'apprentissage à l'évaluation d'activités pédagogiques.

Aujourd'hui afin de mieux répondre à la diversité des cursus empruntés par les jeunes entrants en formation ainsi que répondre aux exigences pédagogiques d'allier apprentissage et international ce qui a conduit l'INSEEC et le CFA à proposer le choix de l'apprentissage en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} année de formation et en conséquence aux entreprises de conclure un contrat de 1, 2 ou 3 ans.

Une Ecole à taille humaine, un encadrement attentif une Ecole qui figure en bonne place dans les classements annuels des grandes Ecoles de commerce.



Depuis 2007 le diplôme confère au grade de master



L'INSEEC a été admise à la Conférence des Grandes Ecoles en 2008

L'INSEEC forme aujourd'hui 265 apprentis