

Guide des Apprentis-Métiers

*Etre en apprentissage
à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier*

diplôme
autrement
contrat
salaires
expérience
emploi
professionnelle
de former
travail

ETRE APPRENTI(E) – ETUDIANT(E) DES METIERS

A L'UNIVERSITE TOULOUSE III PAUL SABATIER

L'APPRENTISSAGE	3
UNE VOIE D'EXCELLENCE POUR VOTRE PROJET PROFESSIONNEL	3
VOTRE STATUT DE SALARIE	4
1) DEFINITION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	4
2) PERIODE D'ESSAI/ RUPTURE / PROLONGATION DU CONTRAT	5
3) PROTECTION SOCIALE / CONGES	6
4) SALAIRE	8
5) APRES VOTRE CONTRAT	9
VOTRE STATUT D'ETUDIANT DES METIERS	10
6) DROITS LIES AU STATUT D'ETUDIANT	10
7) OBLIGATIONS	10
8) AIDES LIEES A L'APPRENTISSAGE	11
VOTRE EMPLOYEUR	11
9) TYPES D'ENTREPRISES	11
10) LE ROLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE : VOUS FORMER	12
11) AVANTAGES	12
12) LA TAXE D'APPRENTISSAGE	13
LE ROLE DE L'UNIVERSITE	13
13) L'UNIVERSITE	13
14) LE ROLE DU TUTEUR UNIVERSITAIRE	14

Ce guide vous présente les points essentiels de l'organisation de l'apprentissage à l'Université Paul Sabatier ainsi que les principales règles administratives et financières du contrat d'apprentissage.

L'APPRENTISSAGE

1) Une voie d'excellence pour votre projet professionnel

L'apprentissage est un **mode de formation professionnelle diplômante**, fondé sur une **alternance entre des périodes d'enseignement à l'Université et des périodes professionnelles en entreprise**.

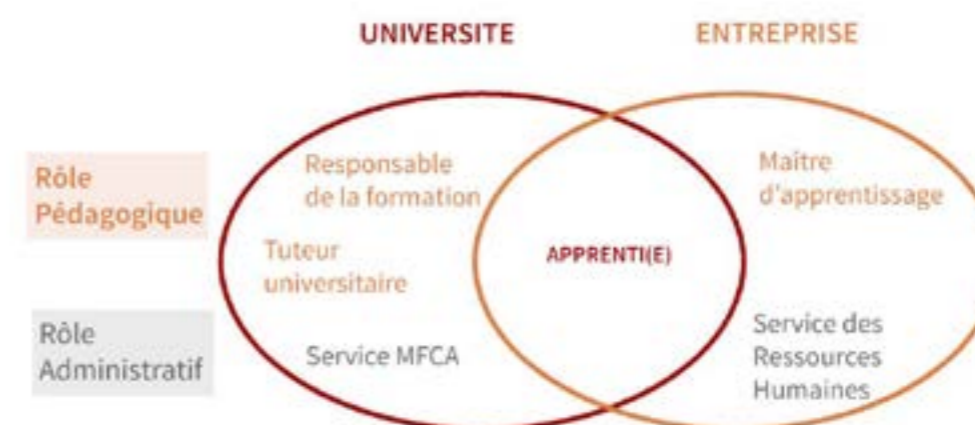
L'Université et l'entreprise vous dispensent donc conjointement un enseignement théorique et pratique. **L'entreprise est un partenaire de formation** dont l'évaluation est prise en compte pour la délivrance du diplôme.

L'apprentissage, c'est pour vous l'opportunité :

- **d'apprendre** dans des conditions privilégiées
- **d'étudier tout en étant** rémunéré
- **de préparer un diplôme**
- **d'être accompagné(e)** en entreprise par un maître d'apprentissage et un tuteur universitaire
- **d'être à la fois salarié(e) et étudiant(e)**
- **de faciliter votre intégration** en entreprise
- **de développer rapidement des compétences** grâce aux allers-retours entre la théorie et la pratique
- **de construire votre projet professionnel** en développant savoirs, savoir-faire et savoir-être
- **d'acquérir une expérience professionnelle** valorisable et valorisante.

Choisir le contrat d'apprentissage signifie travailler en partenariat avec plusieurs acteurs. Tout au long de votre année d'apprentissage, vous allez être **en relation avec différents interlocuteurs**.

« **L'apprenti : au centre du dispositif..... & moteur de son contrat** »



Etre apprenti signifie avoir en permanence :

• Deux objectifs :

- obtenir un diplôme
- acquérir des compétences et des savoir-être

• Un double statut, qui correspond à ces deux objectifs

- statut étudiant
- statut salarié

En tant qu'apprenti(e), vous bénéficiez du régime général légal de la sécurité sociale applicable à tous les salariés, ainsi que de certains avantages liés au statut.

VOTRE STATUT DE SALARIE

2) Définition du contrat d'apprentissage

Quel type de contrat ?

C'est un contrat de travail de type particulier conclu entre un(e) apprenti(e) et un employeur. Il peut être à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

L'objectif : vous donner une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle validée par un diplôme

La procédure :

- 1 – **l'entreprise et vous-même signez** le contrat
- 2 – **vous passez une visite médicale**
- 3 – **l'université vise le contrat**
- 4 – la **Chambre Consulaire** (Chambre du Commerce et l'Industrie, Chambre des Métiers et de l'Artisanat et la Chambre de l'Agriculture) **en étudie la conformité** pour le compte de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) **et l'enregistre.**

Le contrat est composé de plusieurs parties qui précisent vos conditions d'embauche, concernant :

- votre employeur : coordonnées, convention collective...
- vous : coordonnées, date de naissance, dernier diplôme obtenu...
- votre maître d'apprentissage : nom, date de naissance, expérience...
- le contrat : dates de début et de fin, montant de votre rémunération...
- la formation : intitulée du diplôme préparé, date de début et de fin, nombre d'heures à effectuer...

Avant de signer le contrat, lisez-le attentivement et vérifiez l'ensemble des informations

Quel Public ?

Les contrats d'apprentissage sont accessibles aux :

- jeunes titulaires des pré requis liés à la formation visée
- âgés de 16 à 25 ans révolus

A noter :

L'autorisation de travail est accordée de droit à la **personne étrangère** ayant une autorisation de séjour et concluant un contrat en alternance à durée déterminée. (Article L5221-5 du Code du travail)

Prolongation de la durée du contrat :

→ Allongement jusqu'à 30 ans :

- lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage et qu'il permet d'obtenir un diplôme supérieur.
- suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti(e). Le contrat est temporairement interrompu en raison d'un arrêt maladie de longue durée, par exemple.

→ Sans limite d'âge supérieure :

- un(e) apprenti(e) qui présente un handicap
- un(e) apprenti(e) qui a un projet de création ou reprise d'entreprise

Durée

Le contrat est conclu pour la **durée de la formation de 12 à 24 mois.**

Le début du contrat ne peut pas prendre effet :

- **plus de 3 mois avant** le démarrage de la formation, et sous réserve que vous ayez validé l'année de formation précédente,
- **ni plus de 3 mois après** le démarrage de la formation, et sous réserve de l'accord du responsable de formation.

La date de fin de contrat ne peut se situer avant la fin du cycle de formation : vous devez encore être sous contrat lorsque vous passez les examens.

3) Période d'essai - Rupture - Prolongation du Contrat

Période d'essai Elle est de **2 mois**

Rupture du contrat

Résiliation pendant la période d'essai	A l'initiative de l'apprenti(e) et/ou de l'employeur	Pas besoin de préciser de motifs mais il faut informer les partenaires	Informer : <ul style="list-style-type: none">• Responsable de la formation• Chambre Consulaire qui a enregistré le contrat et qui transmettra à la DIRECCTE La MFCA
Résiliation après la période d'essai	Accord nécessaire des 2 parties	Accord écrit et signé par les 2 parties	

Résiliation judiciaire	<ul style="list-style-type: none"> • Pour faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations • Pour inaptitude de l'apprenti(e) à exercer le métier • Liquidation judiciaire sans maintien de l'activité cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
-------------------------------	--

A noter :

La **suspension d'un CDI** peut être décidée entre un employeur et un salarié pour conclure ensemble un contrat d'apprentissage pour la durée nécessaire à l'obtention de la qualification visée.

4) Protection Sociale - Congés

Protection sociale

En tant que salarié(e) titulaire d'un contrat de travail :

- vous **cotisez pour la retraite**
- vous **relevez du régime général de Sécurité Sociale**

**C'est à vous de contacter la C.P.A.M. (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)
pour changer votre situation**

Téléphonez au 3646 (plateforme nationale) et en fonction de votre numéro de Sécurité Sociale et votre lieu de résidence, ils vous indiqueront de quelle C.P.A.M. vous dépendez ainsi que les démarches à suivre pour réaliser ce changement

En matière d'accidents du travail, vous êtes couvert(e) en tant que salarié(e) lorsque vous êtes en entreprise, mais également pendant tout le temps passé à l'université.

Vous devez obligatoirement avoir une mutuelle, différente de la mutuelle étudiante, elle peut être :

- soit proposée ou imposée par l'**entreprise**
- soit prise de votre **propre initiative**
- soit celle de **vos parents** (se rapprocher de leur mutuelle pour connaître les conditions)

En cas d'arrêt maladie et dans un délai de 48 heures suivant votre date d'arrêt maladie, vous devez adresser :

- le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail délivré par votre médecin à votre entreprise
- les volets 1 et 2 à votre caisse d'assurance maladie
- une copie de votre arrêt maladie au secrétariat pédagogique de la formation que vous suivez

Cette formalité est identique en cas de prolongation de l'arrêt maladie

Attention : si vous êtes malade plusieurs jours, vous avez **3 jours de carence**, c'est-à-dire que pendant les 3 premiers jours de votre arrêt, **vous n'êtes pas rémunéré(e)**

Congés payés (cadre habituel)

Il vous faut **vous renseigner auprès du Service des Ressources Humaines** de votre entreprise sur le fonctionnement des congés. Il peut y avoir des modalités de mise en œuvre différentes, notamment **pour les RTT et les heures supplémentaires, et des pratiques et usages spécifiques à votre entreprise**

2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectué, soit un total de 30 jours ouvrables sur l'année pour un contrat de 12 mois, sauf dispositions plus favorables prévues par la convention collective.

Pour les périodes de fermeture de l'entreprise, si le salarié(e) n'a pas cumulé suffisamment de droits à congés payés, l'entreprise peut accorder des congés anticipés (ce n'est pas obligatoire) ou des congés sans solde.

Attention : les congés sont pris sur les périodes en entreprise et avec accord de votre entreprise

Les apprentis ont droit à 5 jours de congé supplémentaires pour préparer les examens finaux (5 jours consécutifs par contrat). Art L.6223-4 du code du travail.

Ce congé de 5 jours doit être situé dans le mois qui précède les épreuves, et vient se rajouter aux 30 jours de payés. L'apprenti doit suivre les enseignements organisés dans le CFA, même en l'absence de cours organisés par le CFA, l'apprenti bénéficie de 5 jours supplémentaires pour réviser ses examens chez lui.

CONGES PAYES
Cadre habituel

Exemple de calcul du nombre de jours de congés payés

01 juin	PERIODE LEGALE DE REFERENCE												31 mai		
			Début du contrat												Fin du contrat
Juin-N	Juil	Août	Sept-N	Oct	Nov	Déc	Jan	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept-N+1
2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j	2,5 j

2,5 jours X 9 mois = 22,5 jours à prendre à partir du 1^{er} juin N+1 sur les périodes en entreprises

Les congés fonctionnent sur le principe « d'une banque » :

- vous mettez des jours « de côté » pendant la période légale de référence
- au terme de cette période, vous pouvez prendre ces congés payés

REMARQUE : Rapprochez-vous du Service des Ressources Humaines pour savoir comment solder vos congés payés à la fin de votre contrat d'apprentissage.

5) Salaire

Comment calculer votre salaire ?

base mensuelle pour une entreprise aux 35 heures = 151,67 heures X SMIC horaire

Année d'exécution du contrat	Salaire minimum en % du SMIC*	
	de 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	41 % du SMIC brut	53 % du SMIC brut
2 ^{ème} année	49 % du SMIC brut	61 % du SMIC brut
3 ^{ème} année	65 % du SMIC brut	78 % du SMIC brut

* Sauf si le salaire minimum conventionnel de branche est plus favorable que le SMIC

Le salaire brut est sensiblement égal au salaire net (les charges salariales sont supportées par l'Etat). Quel que

soit votre âge, si votre employeur le souhaite, il peut contractuellement vous accorder une rémunération plus favorable.

Majoration de la rémunération :

- Lorsque vous changez de tranche d'âge, le pourcentage augmente et prend effet le 1^{er} jour du mois suivant votre anniversaire.
- Lors des revalorisations du SMIC, la majoration de votre salaire doit être appliquée pour la période restant à courir.

Remarques :

- **Le salaire minimum des apprentis âgés de 21 ans et plus est calculé en pourcentage du minimum conventionnel de l'emploi occupé** quand il est plus favorable que le SMIC. N'hésitez pas à consulter la convention collective de l'entreprise.
- Dans les **entreprises publiques, les pourcentages sont majorés de 20 points** pour les apprentis préparant un diplôme de niveau III et plus (Bac+2 à Bac+5) :
 - ☒ **69 %** au lieu de 49 % pour les **moins de 21 ans**
 - ☒ **81 %** au lieu de 61 % pour les **21 ans et plus**
- **La rémunération des apprentis de 2^{ème} année de DUT, Licence Professionnelle et Master Professionnel correspond à une deuxième année de contrat** (circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007) :
 - ☒ **49 %** pour les **moins de 21 ans**
 - ☒ **61 %** pour les **21 ans et plus**
- **En cas d'absence injustifiée** en entreprise et/ou à l'Université, l'employeur est en droit de **retenir une somme égale au salaire horaire mensuel multiplié par le nombre d'heures d'absence.**

• Possibilité d'avoir un emploi secondaire mais sous certaines conditions :

- Vous ne pouvez pas avoir une activité qui soit en concurrence avec celle de votre entreprise d'accueil
- Vous ne pouvez exercer cet emploi pendant les heures de cours ou d'activité dans l'entreprise
- Vous devez en informer votre entreprise et elle doit donner son accord
- Votre volume horaire global ne doit pas dépasser 44 heures par semaine (si vous travaillez 35 heures dans votre entreprise d'accueil, cela fait un maximum de 9 heures/semaine pour cet emploi secondaire)

• Déclaration de vos revenus :

Les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC.

Par conséquent :

- Si sur votre bulletin de salaire, le montant net imposable est inférieur à 1 SMIC mensuel, vous n'avez rien à déclarer
- Si sur votre bulletin de salaire, le montant net imposable est supérieur à 1 SMIC mensuel, vous devez déclarer la différence, sur la totalité des mois concernés.

Notre service vous envoie une note d'information au moment de remplir votre déclaration de revenus

6) Après votre Contrat

- Si vous signez un **nouveau contrat** (CDD ou CDI) dans l'entreprise où vous avez réalisé votre apprentissage :
 - L'entreprise n'a pas l'obligation de reporter vos congés non pris sur le nouveau contrat (renseignez-vous auprès du service des Ressources Humaines)
 - Le nouveau salaire doit prendre en compte votre ancienneté dans l'entreprise
 - Aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.
- **Pas d'indemnité de fin de contrat** (le contrat d'apprentissage n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité d'emploi).
- **Si vous n'enchaînez pas tout de suite sur un nouveau contrat**, vous avez intérêt à vous inscrire au Pôle Emploi. Ainsi, vous obtiendrez une couverture sociale, et vous bénéficierez des **indemnités chômage auxquelles vous avez droit** et pour lesquelles l'Etat a cotisé.

VOTRE STATUT D'ETUDIANT DES METIERS

Comme vous êtes inscrit à l'Université, vous avez droit à certains avantages mais vous devez aussi respecter certaines obligations.

7) Droits liés au statut d'étudiant

Vous avez droit aux prestations suivantes :

- Carte d'étudiant et avantages qui y sont liés : réductions des tickets de cinéma, spectacle, accès aux RU, BU...
- Aide Personnalisée au Logement (APL)
- Aides à la location immobilière
- Réductions sur les tarifs SNCF

❗ **En devenant salarié, vous ne bénéficiez plus des tarifs étudiants au RU (Restaurant Universitaire)**

Vous n'avez plus le droit :

- Aux prestations indexées sur conditions de ressources :
 - Bourse CROUS
- Aux prestations incompatibles avec votre statut de salarié :
 - Mutuelle étudiante
 - Sécurité Sociale étudiante

8) Obligations

Vous vous engagez à :

- **travailler pour le compte de votre employeur**
- **suivre la formation prévue au contrat**
- **être assidu(e) en formation et en entreprise**
- **vous présenter aux examens**
- **vous conformer au règlement intérieur de l'entreprise et de l'université**
- **respecter le planning d'alternance.** Vous ne pouvez pas être en entreprise pendant les périodes de formation, sauf après accord du responsable de la formation et sur présentation d'une demande écrite et motivée de votre entreprise

Nous vous rappelons que **vous êtes salarié d'entreprise**. Dans ce cadre, votre employeur vous envoie en formation pendant votre temps de travail.

Par conséquent, vous êtes :

- soit en entreprise,
- soit en cours,
- soit en congés,
- soit en arrêt de travail (maladie, maternité, etc...).

S'il n'y a pas cours, par exemple pour cause de grève, de fermeture de l'Université, etc..., vous êtes obligatoirement dans une des situations restantes.

Exemple du lundi de Pentecôte et autres ponts :

Il s'agit d'un jour chômé à l'Université, mais pas forcément dans vos entreprises.

Dans ce cas, si vous êtes sur une période à l'Université et que dans vos entreprises cette journée n'est pas chômée, vous devez poser une journée de congés, soit une journée de RTT.

ATTENTION : en cas d'absences injustifiées, il y a un risque de :

- retenue sur salaire
- remise en cause de la poursuite de la formation à l'université

9) Aides liées à l'Apprentissage

Vous avez droit aux prestations suivantes :

- aide aux frais de « Transport, Hébergement et Restauration » (THR) du Conseil Régional de Midi-Pyrénées Montant forfaitaire, (entre 57 et 786 euros) sous certaines conditions :
 - aide au transport, concerne l'apprenti dont le domicile principal est situé à plus de 5kms du lieu où il suit sa formation théorique.
 - L'aide à l'hébergement est exclusivement utilisable dans un réseau de structures d'hébergement conventionnées avec la région Midi-Pyrénées.
 - Pour la restauration, l'aide est modulé au regard du quotient familial annuel de l'apprenti
- aide pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés de 1500€ à 3000€ selon la durée de votre contrat d'apprentissage

VOTRE EMPLOYEUR

10) Types d'Entreprises

- **Entreprises privées**
- **Certaines associations**
- **Entreprises du secteur public non industriel et marchand**

Pour vous embaucher, l'entreprise a dû :

1- faire agréer, auprès de la Chambre Consulaire, **un maître d'apprentissage** :

- titulaire au minimum d'un diplôme de même finalité et d'un niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti et 2 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme.
- Justifié d'au moins 3 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme préparé après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion
- présent dans l'entreprise ou l'établissement où vous travaillez
- offrant toutes les garanties de moralité (aucune peine susceptible d'être portée sur le bulletin n° 3 du casier judiciaire ne doit être encourue)
- présentant des compétences pédagogiques.

Un même maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis

2- Etablir un contact avec la Chambre Consulaire dont elle dépend : CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie), Chambre des Métiers, Chambre d'Agriculture ou la DIRECCTE pour les entreprises publiques

3- Vous déclarer auprès de l'URSSAF

4- Vous faire passer une visite médicale d'embauche

5- Etablir le contrat dans les 5 jours qui précèdent le démarrage effectif du contrat

En vous accueillant au sein de son établissement, l'entreprise a aussi des obligations de :

- **nommer un maître d'apprentissage**
- **vous verser un salaire mensuel** que vous soyez en entreprise ou à l'Université
- **vous fournir des conditions matérielles et d'encadrement** propices à votre apprentissage.

11) Le rôle du maître d'Apprentissage : vous former

Le maître d'apprentissage, vis-à-vis de l'apprenti(e) :

- est le responsable de la formation dans l'entreprise, il l'accueille et facilite son insertion
- organise son travail, définit les activités qui lui sont confiées et les objectifs à atteindre, identifie les apports en compétences nécessaires
- observe ses méthodes de travail, évalue ses résultats, les communique à l'apprenti(e), apporte les compléments de formation
- le conseille dans la mise en œuvre de telle ou telle activité

Le maître d'apprentissage, vis-à-vis de l'Université :

- est l'interlocuteur privilégié des équipes pédagogiques
- s'informe de la progression et des résultats de l'apprenti(e)
- participe aux jurys de soutenances (mémoires, projets tuteurés)
- participe aux réunions d'information et de bilan organisées par l'Université et formule éventuellement des souhaits d'évolution du programme de formation

12) Avantages

1. Exonérations des cotisations

Entreprises de moins de 11 salariés et artisans inscrites au répertoire des métiers	Exonération totale des cotisations patronales et salariales dues au titre des salaires (sauf celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles)
Entreprises d'au moins 11 salariés et plus et les employeurs non-inscrites au répertoire des métiers	Exonérations partielles des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale dues au titre des salaires

2. Des aides spécifiques versées par Conseil Régional

L'entreprise de moins de 11 salariés qui vous embauche bénéficie d'une aide versée par le Conseil Régional. Le **montant de cette prime** est fixé par le Conseil Régional d'au **minimum 1 000 € par année de formation**, le versement est effectué en fin d'année, sous réserve de votre assiduité aux cours.

Nouvelle aide créée par la loi « 2014-1654 du 29 Décembre 2014 » de finances pour 2015, **pour les entreprises de moins de 250 salariés.**

Elle est versée sous certaines conditions, à l'issue de la période d'essai de 2 mois. Elle ne peut pas être inférieure à **1000 euros** et s'adresse aux :

- Entreprises de moins de 250 salariés
- N'ayant pas embauché d'apprenti depuis l'année précédente et/ou embauchant un apprenti supplémentaire

- qui relèvent (à partir du 1^{er} juillet 2015) d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance

3. Des avantages fiscaux

Le Crédit d'impôt d'apprentissage est désormais réservé uniquement aux entreprises accueillant des apprentis en première année de formation de niveau III, IV et V c'est-à-dire Bac +2, Bac et CAP

Une Déduction fiscale de taxe d'apprentissage est prévue pour les entreprises de + de 250 salariés et dépassant le seuil de 4% d'alternants.

4. Autres mesures incitatives

- **Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise** : les apprentis ne sont pas comptabilisés dans le calcul des seuils de l'effectif du personnel de l'entreprise.
- **Pas d'indemnité de fin de contrat** : les règles régissant les CDD ne sont pas applicables au contrat d'apprentissage. Par conséquent, à l'échéance de son terme, le contrat d'apprentissage n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité d'emploi.
- **Aide pour les travailleurs handicapés** : de 1500 € à 3000 € selon la durée du contrat. Se rapprocher de l'AGEFIPH <http://www.agefiph.fr/>

13) La Taxe d'Apprentissage

La taxe d'apprentissage est destinée à faire participer les employeurs au financement des formations. Il s'agit d'un impôt obligatoire dont le mode de calcul est établi par l'Etat.

C'est grâce à cette taxe que l'entreprise participe au financement du coût de votre formation.

C'est notamment sur cette participation que sont payés **vos droits d'inscription à l'Université** puisque **vous ne les payez pas.**

LE ROLE DE L'UNIVERSITE

14) L'Université

L'université vous propose d'intégrer des formations professionnelles, de niveau Bac + 2 à Bac + 5, par voie de l'apprentissage.

Le rôle de l'université dans le cadre d'un contrat d'apprentissage est de :

- Définir les programmes de formation
- Organiser la formation et la mettre en œuvre
- Mettre en place les conditions matérielles et humaines pour vous former et vous accompagner
- Etudier la recevabilité administrative des candidatures
- Respecter la législation en matière d'apprentissage
- Mettre en place une **charte qualité** pour le suivi des apprentis :
 - **désignation d'un tuteur universitaire** pour le suivi individualisé de chaque apprenti
 - **réunion en début d'année** de présentation détaillée de la formation aux maîtres d'apprentissage
 - **réunion à mi-parcours** de bilan intermédiaire
 - **entretien individuel et/ou collectif** des apprentis à chaque retour de séquence entreprise
 - **contacts téléphoniques ou courriels réguliers** entre tuteur universitaire et maître d'apprentissage
 - **visites en entreprise** par le tuteur universitaire

- **conseil de perfectionnement pédagogique** qui se réunit au moins une fois par an
- mise en place du **livret d'apprentissage**, qui formalise les objectifs de formation, retrace le déroulement de votre année, permet de faire le point sur l'acquisition de vos connaissances et compétences

15) Le rôle du Tuteur Universitaire

vous accompagner dans votre parcours de formation à l'université et en entreprise

Le **tuteur universitaire** est un enseignant qui a pour mission de réaliser le lien entre l'université et l'entreprise.

- Il veille à la bonne adéquation entre les missions confiées à l'apprenti(e) en entreprise avec le contenu de la formation
- Il se rend en entreprise au moins une fois et a régulièrement des contacts avec l'apprenti et le maître d'apprentissage.

LE ROLE DE NOTRE SERVICE :

vous accompagner sur les aspects administratifs et financiers

Notre équipe est présente pour vous accompagner et répondre à toutes vos questions :

Pour le site d'Auch :

Fabien LATRAUBE
Tel : 05 62 61 63 07
fabien.latraube@iut-tlse3.fr

Pour le site de Castres :

Céline SOUISSI
Tél : 05 63 62 15 88
celine.souissi@iut-tlse3.fr

Pour les sites de Toulouse :

Estrella CERVINO-LORENZO
Delphine COUDERC
Karine ORTYL
Emmanuelle SOULES
Tél : 05 61 55 66 30
mfca.p-idfca@univ-tlse3.fr

Pour le site de Tarbes :

Laetitia AMARE
Tél. : 05 62 44 42 61
Laetitia.amare@uit-tarbes.fr

Des supports d'information sont également disponibles pour vous expliquer le contrat d'apprentissage.

Consultez notre site : <http://mfca.ups-tlse.fr>

Ce document n'a pas vocation à être exhaustif et est susceptible d'être modifié en fonction de l'évolution du cadre réglementaire et législatif.

*Document rédigé par l'équipe du Pôle Ingénierie de Développement de Formation Continue et Alternance
Mission Formation Continue et Apprentissage de l'Université Toulouse III Paul Sabatier*

*Mission Formation Continue et Apprentissage
Université Toulouse III Paul Sabatier
31062 TOULOUSE cedex 9
Tél. : 05 61 55 66 30
Fax. : 05 61 55 87 01
Mail : mfca.p-idfca@univ-tlse3.fr*