MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

L'alternance MFR

La formation par alternance met les jeunes en relation avec de nombreux adultes : les maîtres d'apprentissage, l'équipe éducative de la MFR, les parents. Les maîtres de stage sont des partenaires majeurs de la formation dans l'acquisition des savoirs et la découverte d'un métier, pour entretenir la motivation, pour développer le sens de la responsabilité et de l'initiative chez les jeunes.

Le temps de formation en entreprise est une autre façon d'apprendre. Il permet aux jeunes d'être acteurs, de découvrir un nouvel environnement, de vivre avec des adultes engagés dans une profession.

Le rôle du maître de stage
Il est important que celui-ci puisse dégager du temps pour échanger avec son stagiaire : faire régulièrement le point avec lui sur les activités, être à l'écoute de ses besoins, de ses attentes et des difficultés qu'il peut rencontrer. Les jeunes sont souvent en demande d'encouragements pour résoudre certaines questions.
Par timidité ou par crainte, ils peuvent également hésiter à confier au maître de stage qu'ils rencontrent des problèmes pour effectuer une ou des tâches prévues.

Le carnet de liaison est un outil de relation qui facilite la communication entre la famille, le maître de stage et les formateurs. Il recense les activités réalisées à la MFR et en entreprise.

Outils

Le Plan d'Étude est un questionnaire élaboré à la MFR par les jeunes pour préparer chaque séjour en milieu professionnel. Les jeunes répondent à ces questions avec l'aide du maître de stage et réalisent leur étude d'alternance. Au retour à la Maison Familiale Rurale, cette étude sera exploitée dans les activités pédagogiques.
Durant le niveau de formation, le plan d'étude peut être remplacé par la réalisation d'une fiche technique, d'un rapport de stage...

Partenaires

Le moniteur référent est celui auprès duquel le MFR est à votre disposition pour toute question. Les moniteurs accompagnent chaque jeune, dans leur globalité, durant les cours, la vie résidentielle à la MFR et pendant les stages. Le suivi se concrétise par des visites dans l'entreprise, des contacts téléphoniques, des bilans personnalisés.

Les parents
En Maison Familiale Rurale, la famille est sollicitée pour s'impliquer dans la formation de son enfant. Chaque parent exerce sa responsabilité éducative, apporte son aide et son expérience.

Organisation de la formation en MFR

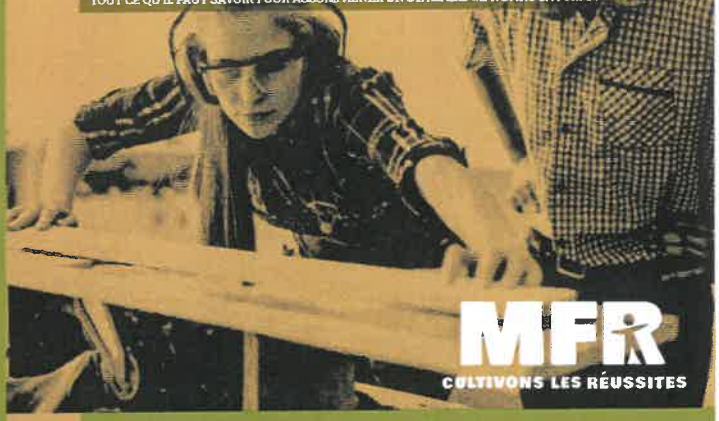


TABLEAU COMPARATIF DES DIFFÉRENTES FORMULES DE L'ALTERNANCE

	FORMATION SCOLAIRE PAR ALTERNANCE			FORMATION EN ALTERNANCE SOUS CONTRAT DE TRAVAIL	
INTITULÉ	STAGE D'INITIATION	PÉRIODE DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL	STAGE ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
PUBLIC	4e, 3e, DIMA	Seconde, CAPa, Bac pro, Bac techno	BTSA	CAP, BP, Bac Pro, Bac Techno, BTS, titres... (15 à 25 ans et demandeurs d'emploi de + de 26 ans)	CAP, BP, Bac Pro, Bac Techno, BTS, CQP, titres... (15 à 25 ans et demandeurs d'emploi de + de 26 ans)
STATUT DE L'APPRENANT	Scolaire			Salarié	
CADRE JURIDIQUE	Convention de stage			Contrat de travail à durée déterminée (ou CDI)	Contrat de travail à durée déterminée
GRATIFICATION OU RÉMUNÉRATION	Gratification non obligatoire	Gratification obligatoire au-delà de : 3 mois / 2 mois (de présence effective)		Salaire en fonction de l'âge et sur la base du SMIC	Salaire en fonction de l'âge et du niveau de formation initiale
TEMPS DE PRÉSENCE EN ENTREPRISE	30 h / 32 h hebdo.	35 h hebdomadaires 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche pour les mineurs		Réglementation applicable de l'entreprise (selon convention collective et code du travail)	

Repères pour le maître de stage

TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR ACCOMPAGNER UN STAGIAIRE MFR DANS SA FORMATION



MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

Maître de stage : un engagement professionnel et humain fort

Vous avez accepté de recevoir un stagiaire de Maison Familiale Rurale (MFR) et nous vous en remercions.

Être maître de stage, c'est faire le choix de :
- Confier à un jeune des missions correspondantes à la qualification préparée.
- Consacrer du temps pour ses activités et organiser son travail.
- Veiller à acquérir des compétences.
- Contribuer à son autonomie.
- Dialoguer et échanger avec lui pour l'accompagner dans sa progression.
- Travailler avec l'équipe éducative de la MFR et les parents.

Le stagiaire : un atout pour l'entreprise

Le travail au quotidien avec un jeune est une expérience stimulante qui encourage le maître de stage à interroger ses pratiques professionnelles, à garder un lien avec la formation, à s'adapter aux capacités d'écoute et de compréhension du stagiaire.

Accueillir et accompagner un stagiaire, c'est transmettre son expérience, son savoir-faire, la passion de son métier. Vous contribuez ainsi à l'avenir de votre profession et de votre entreprise. Accueillir un stagiaire, c'est encore préparer, attirer et recruter de nouveaux talents.

Les MFR à vos côtés

L'alternance est au cœur de la pédagogie des MFR.
À tout moment, l'équipe éducative de la Maison Familiale Rurale est à votre disposition pour répondre à vos questions.

Contacts utiles

Moniteur référent :

Adresse de la MFR : MFR-CFA du Marais Poitevin
25 route des Cabanes - La Garette - 79270 SANSAIS
Tél. : 05 49 35 84 18 - Mail : mfr.maraispoitevin@mfr.asso.fr

Le "cadre juridique" des stages

LE STAGE EST UN TEMPS DE FORMATION ENCADRÉ PAR UNE CONVENTION

Statut juridique des stages
Un élève stagiaire dans une Maison Familiale Rurale par alternance n'est pas un salarié. Lorsqu'il est en stage, il demeure sous statut scolaire. La MFR garde la responsabilité pédagogique du stage qui peut se réaliser dans une entreprise du secteur privé, du secteur public, chez un agriculteur, chez un artisan, dans une collectivité, une structure associative.

La convention est signée par le maître de stage, le directeur de la MFR et le jeune en formation (ses parents s'il est mineur). Elle définit le cadre du stage : durée, horaires de travail, objectifs... Elle précise les engagements de chacun vis-à-vis de la charte Formation/Stages et alternance.

Le planning d'alternance est défini à l'avance pour l'année. Il indique les semaines de formation en stage, les temps d'étude à la MFR et les vacances.

Types de stage et gratification

4e, 3e, DIMA	CAPa, Bac	BTSA
Stage d'initiation	Période de formation en milieu professionnel	Stage enseignement supérieur
Gratification facultative	Gratification obligatoire* au-delà de : 3 mois	2 mois

* La gratification des stagiaires est fixée à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Le montant minimum de la gratification de stage versée durant le 3e trimestre 2023 est de 4,35 € de l'heure et de 665,70 € pour 35 heures par mois.

Encouragement des stagiaires :
au-delà du principe de gratification prévu dans la loi, il est important de trouver les moyens de motiver et d'encourager les jeunes.

Le nombre de stagiaires dans l'entreprise : Le décret n° 2014-1420 prévoit que le nombre de stagiaires dans la convention de stage est en lien direct avec l'effectif salarié présent dans l'entreprise, pour les entreprises de plus de 20 salariés (hors stagiaires).
- pour les entreprises de 20 salariés et plus : 15 % de l'effectif arrondi à l'entier supérieur ».

L'effectif pris en compte est celui du nombre de personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil.

Exemple : une entreprise de 20 salariés peut accueillir 3 stagiaires : son effectif arrondi à l'entier supérieur est de 20 salariés, soit 20 x 15 % = 3 stagiaires.

Assurances
Les élèves de l'enseignement public bénéficient également de la protection contre les accidents survenus dans la MFR, sur le trajet entre le domicile, la MFR, le stage et durant le stage (en cas d'accident, prévenir rapidement la MFR ou l'école ou la MFR qui prendront la déclaration).
L'entreprise est tenue de contracter une assurance responsabilité civile.
Les MFR conseillent également aux familles d'en souscrire une qui couvre les risques scolaires et extra-scolaires.

Guide des formalités pour le maître de stage ou d'apprentissage

Guide des formalités pour le maître de stage

L'accompagnement d'un stagiaire est un engagement humain important. Or, cet investissement ne doit pas être altéré par les aspects administratifs et réglementaires. Ces derniers peuvent être traités avec l'aide de la Maison familiale rurale.

Rappel des principales procédures...

PRÉALABLEMENT

STAGIAIRES
- Élaborer le document unique d'évaluation des risques professionnels (voir encadré ci-contre).
- Réfléchir à l'accueil du jeune dans l'entreprise et aux tâches qui lui seront confiées.

1 PHASE PRÉPARATOIRE À L'ACCUEIL DANS L'ENTREPRISE

STAGIAIRES
- Prendre connaissance de la convention de stage et préciser avec la MFR et l'élève les conditions du stage : durée, horaires de travail, calendrier (périodes de formation en entreprise et périodes à la MFR), objectifs du stage, conditions matérielles...
- Signer la convention de stage en 3 exemplaires et la renvoyer à la MFR.
- Vérifier que l'entreprise possède une responsabilité civile.
- Remplir, si besoin, en fonction de l'âge du jeune et des travaux réalisés une déclaration de dérogation, en lien avec la MFR (voir encadré Le Sécurité ci-contre).

2 A L'ARRIVÉE DU STAGIAIRE

STAGIAIRES
- Enregistrer le stagiaire dans le registre du personnel (ou autre document si registre absent) + avis médical, tenir ces documents à disposition de l'inspecteur du travail.
- Accueillir le jeune, lui faire visiter l'entreprise, lui présenter les autres salariés. Rappeler ce que l'on attend de lui, repréciser les horaires de travail et les règles de vie dans l'entreprise.
- Le former à la sécurité et conserver la date et le contenu de cette formation.

3 PENDANT LE SÉJOUR EN MILIEU PROFESSIONNEL

STAGIAIRES
- Dialoguer avec lui (à l'occasion de son travail alternance, du rapport de stage...).
- Faire régulièrement le point sur les tâches à accomplir.
- Communiquer avec la MFR (en cas d'absence, de maladie, d'accident, au sujet de sa progression, de sa formation...) et avec sa famille.
- S'assurer de l'application des conditions matérielles qui ont été précisées dans la convention.
- Enregistrer les temps de présence du stagiaire ou de l'apprenti.
- Lire, annoter et signer le carnet de liaison à chaque alternance.

4 A LA FIN DU CONTRAT

STAGIAIRES
- Tout élève ayant achevé sa période de formation en milieu professionnel transmet à l'établissement un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'entreprise.
- Procéder à un bilan du stage ou du contrat entre les partenaires.
- Remettre une attestation de stage au stagiaire.

EN CAS DE DÉNONCIATION OU RUPTURE

STAGIAIRES
- La convention de stage peut être dénoncée par un des signataires.

TAXE D'APPRENTISSAGE

Les Maisons familiales rurales sont habilitées à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage en fonction des formations scolaires ou des formations par apprentissage qu'elles mettent en œuvre. Elles peuvent vous renseigner et vous accompagner sur les formalités administratives concernant la taxe d'apprentissage.

Site web : www.mfr.fr/taxe-apprentissage

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

Focus La sécurité dans l'entreprise

Il appartient à l'employeur d'assurer la sécurité des salariés et des stagiaires et de protéger leur santé. En tant que maître de stage, il est nécessaire de procéder à l'évaluation des risques professionnels et de les consigner dans le « document unique ».



LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Ce document vise à identifier et maîtriser les dangers auxquels les salariés ou les stagiaires sont exposés.

Il est obligatoire pour toute entreprise (artisan, agriculteur, association, collectivité, organisme public...) à partir d'un salarié ou recevant des stagiaires ou des apprentis (il est remis à jour chaque année).

Il n'existe pas de document type. La MFR, la MSA, les Chambres d'Agriculture, de Métiers ou de Commerce sont à votre disposition pour vous aider dans l'élaboration de ce document. Exemple de document unique sur www.mfr.fr, rubrique Formation/Stages et alternance.

LA DÉCLARATION DE DÉROGATION

Si le stagiaire qui a entre 15 et 18 ans* doit réaliser des travaux qualifiés de dangereux, le maître de stage doit faire une déclaration préalable de dérogation. Les MFR peuvent accompagner les maîtres de stage pour remplir avec eux cette déclaration qui doit être envoyée en recommandé avant le début du stage à l'inspecteur du travail (DREETS).

La dérogation concerne un lieu et une formation. Elle est valable 3 ans et elle est assortie d'une obligation d'encadrement du jeune sur le lieu faisant l'objet de la demande de dérogation.

L'entreprise devra tenir à disposition de l'inspecteur du travail les renseignements sur le stagiaire (nom, prénom, date de naissance, formation...) et l'avis médical d'aptitude. Cet avis médical est délivré par le médecin chargé du suivi des élèves. La MFR organise cette visite médicale. Exemple de document sur www.mfr.fr rubrique Formation / Stages et alternance.

* Les jeunes de moins de 15 ans, les élèves de 4e et 3e de l'enseignement agricole et les DIMA ne peuvent pas être affectés à des travaux dangereux.

FORMATION À LA SÉCURITÉ

Tout chef d'entreprise est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des travailleurs qu'il embauche et des stagiaires. C'est un excellent moyen d'accueillir un jeune, de lui faire découvrir l'entreprise et de lui expliquer les tâches qu'il aura à réaliser en identifiant les risques potentiels et les mesures de sécurité à prendre sur son poste de travail.