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 d'apprentissage 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 d'apprentissage
Il est important que celui-ci puisse dégager du temps pour échanger avec son apprenti : faire régulièrement le point avec lui sur ses 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 d'apprentissage qu'ils rencontrent des problèmes pour effectuer une ou des tâches précises.

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

Partenaires

Le moniteur référent est à votre disposition pour toute question. Les moniteurs accompagnent chaque jeune dans la régularité durant les sorties. Si vos résidentiels 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 à la Maison familiale rurale, cette étude sera exploitée dans les activités pédagogiques.
Suivant le niveau de formation, le plan d'étude peut être remplacé par la réalisation d'une fiche technique, d'un rapport de stage.

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 d'apprentissage et réalisent leur étude d'alternance. Au retour

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	
	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 29 ans)	CAP, BP, Bac Pro, Bac Techno, BTS, CQP, titres... (16 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 (de présence effective)	2 mois	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		Réglementation applicable de l'entreprise (selon convention collective et code du travail)	
	2 jours de repos consécutifs dont le dimanche pour les mineurs				

Rappel : les stagiaires de la formation professionnelle bénéficient des mêmes dispositions réglementaires que les élèves ou les apprentis. * 35 heures hebdomadaires pour les moins de 18 ans.

Repères pour le maître d'apprentissage

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



MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

Maître d'apprentissage : un engagement professionnel et humain fort

Vous avez accepté de recevoir un apprenti de Maison familiale rurale (MFR) et nous vous en remercions.

Être maître d'apprentissage, c'est faire le choix de :
- Confier à un apprenti des missions correspondant à la qualification préparée.
- Consacrer au quotidien dans ses activités et organiser son travail.
- Aider 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.

L'alternance : un atout pour l'entreprise

Le travail au quotidien avec un jeune est une expérience stimulante qui encourage le maître d'apprenti-sage à interroger ses pratiques profes-sionnelles, à garder un lien avec la formation, à s'adapter aux capacités d'écoute et de compréhension de l'apprenti.
Accueillir et accompagner un apprenti, 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 apprenti, 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 25 84 18 - Mail : mfr.maraispoitevin@mfr.asso.fr

Le "lexique" de l'apprentissage

DÉFINITION DES CONCEPTS QUI RÈGISSENT LE STATUT DE L'APPRENTI

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune salarié en formation. Sa durée est généralement comprise entre 1 et 3 ans et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial de l'apprenti. Formalisé, du contrat a lieu(changer ou à remplir directement en ligne sur le site www.alternance.emploi.gouv.fr).

Le maître d'apprentissage doit justifier d'une qualification d'une part supérieur d'une part et d'une expérience professionnelle. Il ne peut pas encadrer plus de deux jeunes en même temps.

Le temps de travail de l'apprenti est déterminé à partir des mêmes règles de l'entreprise (incluant le temps de présence à la MFR, centre de formation d'apprentis (CFA)).

Le planning d'alternance est défini à l'avance. Il indique les semaines de travail en entreprise et les temps d'étude à la Maison familiale rurale.

La rémunération
L'apprenti reçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC* selon l'âge et l'année d'exécution du contrat.

% du SMIC	selon l'année dans le contrat		
▼ âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
- de 18	27%	39%	55%
18 à 20	43%	51%	67%
21 à 25	53%	61%	78%
26 et +	100% ou le salaire le + élevé entre les SMIC et le salaire minimum conventionnel		

* Le salaire minimum conventionnel peut être plus élevé dans certaines branches qui ont des grilles d'ancienneté en tenant de la rémunération des apprentis.

Aides à l'apprentissage
L'apprentissage permet de bénéficier de certains avantages (ou remises) auprès de la chambre consulaire) :
- L'exonération partielle des charges sociales.
- Aides importantes de l'État pour les PME.
- Versement d'une indemnité compensatrice par le Conseil régional.
- Crédit d'impôt.

Assurances
Les apprentis bénéficient de la protection des salariés contre les accidents du travail.

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

Guide des formalités pour le maître d'apprentissage

L'accompagnement d'un apprenti 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

APPRENTIS

- ☐ 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

APPRENTIS

- ☐ Prendre connaissance de la réglementation concernant l'apprentissage, lire le contrat d'apprentissage avec le futur apprenti et sa famille.
- ☐ Remplir et signer le contrat d'apprentissage et l'envoyer en 3 exemplaires à l'OPCO dont dépend l'entreprise.
- ☐ 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 La Sécurité ci-contre).

2 À L'ARRIVÉE DE L'APPRENTI

APPRENTIS

- ☐ Procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), au plus tôt 8 jours avant l'embauche et avant la mise au travail effective de l'apprenti. La période d'essai est de 45 jours en entreprise consécutifs ou non.

3 PENDANT LE SÉJOUR EN MILIEU PROFESSIONNEL

APPRENTIS

- ☐ Dialoguer avec lui (à l'occasion de son travail d'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, ou 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 À LA FIN DU CONTRAT

APPRENTIS

- ☐ Procéder à un bilan du stage ou du contrat entre les partenaires.

EN CAS DE DÉNONCIATION OU RUPTURE

APPRENTIS

- ☐ Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise même s'ils ne sont pas consécutifs, la rupture peut intervenir sans motifs ni préavis.

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

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.

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES