

# Repères pour le maître d'apprentissage

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

CONTRAT  
TEMPS DE TRAVAIL  
RÉMUNÉRATION  
SÉCURITÉ  
AIDES FINANCIÈRES  
FORMATION  
PARTENAIRES  
PLANNING

# 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 correspondantes à la qualification préparée.
- L'encadrer au quotidien dans ses activités et organiser son travail.
- L'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'apprentissage à interroger ses pratiques professionnelles, 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, ses 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.

# Le **lexique** de l'apprentissage

## DÉFINITION DES CONCEPTS QUI RÉGISSENT 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 (formulaire du contrat à télécharger ou à remplir directement en ligne sur le site [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)).

### Le maître d'apprentissage

doit justifier d'une qualification dans son secteur d'activité et d'une expérience professionnelle. Il ne peut pas encadrer plus de deux apprentis et un redoublant simultanément.

### Le temps de travail de l'apprenti

est identique à celui des autres salariés 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 pour l'année. Il intègre 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.

▼ âge du stagiaire	% du SMIC ancienneté dans le contrat		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
- de 18	27%	43%	53%
18 à 20	39%	51%	61%
21 à 25	100% ou le salaire le + élevé entre les SMIC et le salaire minimum conventionnel		
26 et +	55%	67%	78%

\* Le salaire minimum conventionnel peut être plus élevé dans certaines branches qui ont pris des accords d'entreprise en faveur de la rémunération des apprentis.

### Soutien à l'apprentissage

L'apprentissage permet de bénéficier de certains avantages (se renseigner auprès de la chambre consulaire) :

- Exonération partielle des charges sociales.
- Aides importantes de l'Etat 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.

## 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](http://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 (DIRECCTE).

➡ 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](http://www.mfr.fr) rubrique Formation /Stages et alternance.



\* Les jeunes de moins de 15 ans, les élèves de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> 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.