

BON À SAVOIR

Combien d'heures de travail l'apprenant doit-il faire ?

Pour les mineurs La durée maximale du travail est de 8h par jour et de **35h** par semaine. Possibilité d'effectuer 5h supplémentaires par semaine soit 40h par semaine, 2h supplémentaires par jour à la seule initiative de l'employeur sans dérogation.

Le repos quotidien est de 12h, 14h si l'jeune a moins de 16ans. Le repos de 2 jours consécutifs doit être respecté. Pour les majeurs La durée de travail journalière est limitée à 10h par jour dans la limite de 35h par semaine. L'apprenti peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48h sur une semaine ou 44h en moyenne sur 12 semaines.

Quel salaire pour les apprentis.es

Le salaire de l'apprenant varie selon son âge et l'année d'exécution du contrat. Il est calculé en pourcentage du SMIC. Le parcours de l'apprenant et la convention collective dont dépend l'entreprise peuvent entraîner une rémunération plus favorable.

Les heures de cours sont-elles payées aux apprentis ?

Oui, les heures de cours sont considérées comme temps de travail et sont donc rémunérées comme telles.

Quels sont les congés auxquels a droit l'apprenti.e ?

L'apprenant a droit à 5 semaines de congés payés par an dans les mêmes conditions que les autres salariés (selon la convention collective). Il peut également bénéficier de 5 jours supplémentaires pour la préparation à l'examen (à prendre dans le mois précédent l'examen), avec maintien du salaire.

Le patron peut-il donner des congés pendant la période de cours ?

Non, les cours sont obligatoires, les congés doivent être pris sur le temps de travail effectué en entreprise.

A qui s'adresser en cas de difficultés ?

L'apprenti.e devra s'adresser au formateur référent qui le renseignera et l'orientera vers les personnes compétentes.

Combien d'heures de travail l'apprenant doit-il faire ?

Pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2019, le contrat d'apprentissage peut être rompu dans les situations suivantes : Pendant la période d'essai Rupture unilatérale possible à initiative de l'employeur ou de l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant). Après la période d'essai

d'un commun accord entre les parties ; à l'initiative de l'apprenti.e en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. Démission possible sous certaines conditions et après saisie du médiateur de l'apprentissage et respect d'un préavis ; à l'initiative de l'employeur par un licenciement dans des cas listés exhaustivement par le Code du Travail ou en cas d'exclusion définitive sans sursis de l'apprenti du Centre de Formation. D'autres cas de rupture sont mentionnés par la réglementation. Pour toute question, vous rapprocher de la chambre consulaire dont dépend l'entreprise (CMAR, CCI, CA).

Peut-on suivre sa formation sans entreprise ?

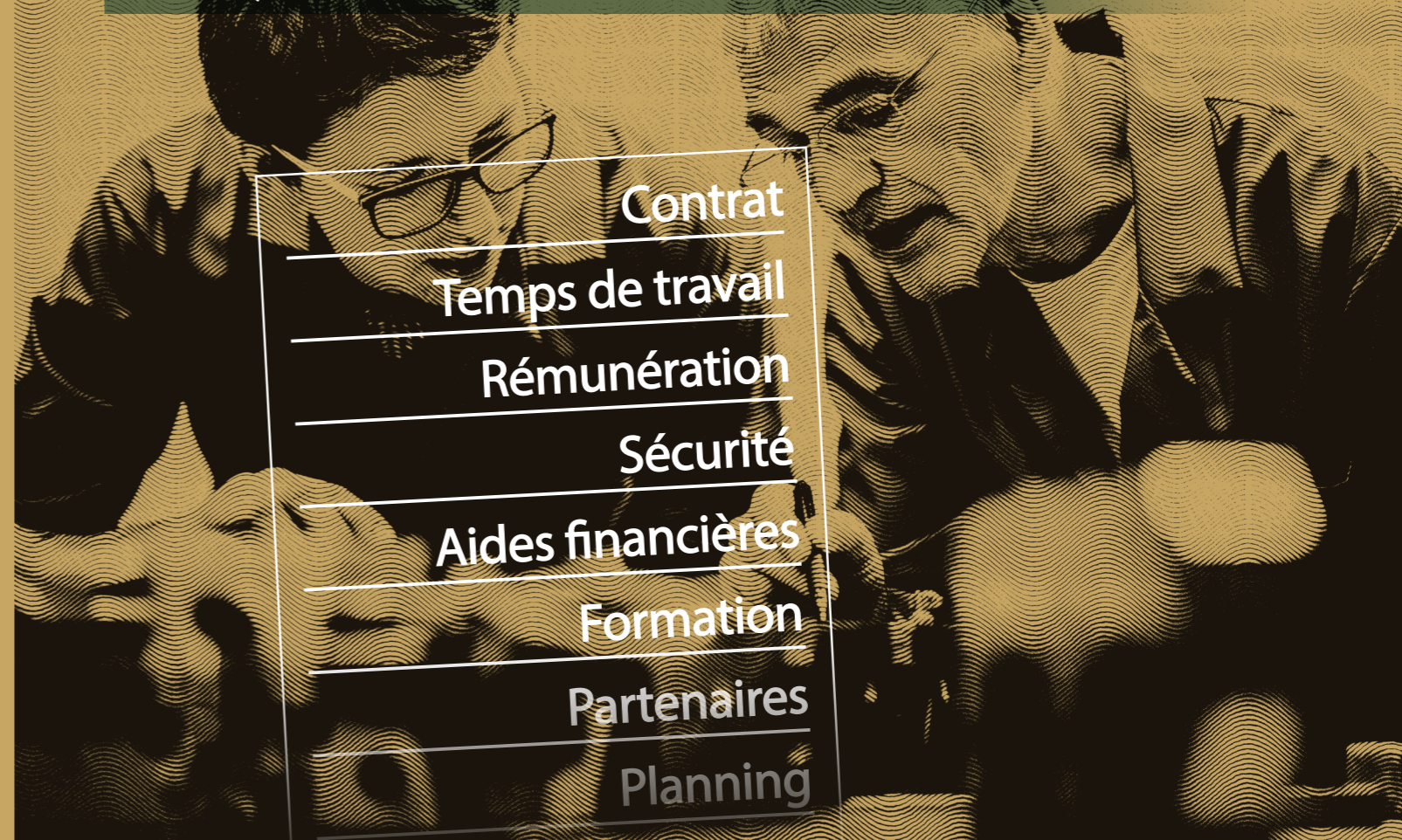
En cas de rupture de contrat, la MFR prendra les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenant de suivre sa formation théorique pendant 3 mois et l'aidera dans sa recherche d'un nouvel employeur afin qu'il puisse achever son cycle de formation.

Un apprenti peut-il bénéficier des bourses ?

Non, car le jeune n'est plus sous statut scolaire mais il peut bénéficier d'autres aides.

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

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.

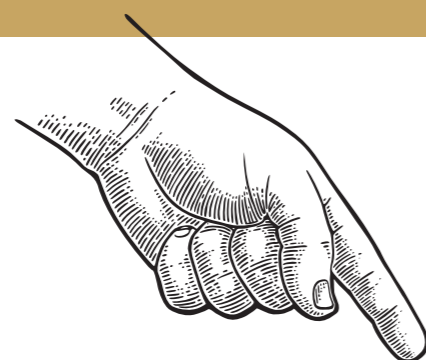
Accueillir et accompagner un apprenti,

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.



MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

Formation par alternance
À FRANCLENS

www.mfr-franclens.fr

101, chemin des Folliets 74910 Franclens
04 50 77 97 25 • mfr.franclens@mfr.asso.fr



@mfrfranclens

Contacts utiles

Moniteur référent

Adresse de la MFR

Présentation de la MFR de FRANCLENS

Créée en 1985, la MFR de Franclens est une association loi 1901 qui réunit des familles et des professionnels. Ses objectifs principaux sont de concourir à l'éducation, à la formation par alternance des jeunes, à leur insertion professionnelle et de favoriser par là un développement durable de son territoire.

La MFR est gérée par des bénévoles, la plupart étant des parents et des maîtres d'apprentissage des jeunes en formation. Le pilotage et la gouvernance sont assumés par un Conseil d'Administration qui est porteur des fondements, des convictions et des valeurs du mouvement.

L'ensemble des parents des apprentis sont invités 1 fois par an à l'Assemblée Générale et à cette occasion peuvent intégrer le CA



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 actifs, 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 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 d'apprentissage qu'ils rencontrent des problèmes pour effectuer une ou des tâches prévues.

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 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...

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 qui suit chaque apprenti de 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.

La vie en MFR

IENT/

Afin de suivre votre parcours... le parcours de votre jeune...de votre apprenti.e, vous avez accès à l'ient (**espace numérique de travail**). Cet outil vous donne accès au planning de la semaine, au travail à effectuer, à la messagerie interne, à des ressources pédagogiques, aux notes,... La MFR choisit ou non de publier des données sur l'IENT pour que vous puissiez les visualiser. Pour y accéder, connectez vous à Internet puis dans la barre d'adresse, tapez l'URL de notre iENT : <https://ient.fr>. Choisissez votre profil puis connectez-vous à l'aide des identifiants qui vous ont été transmis en début de formation.

Gestion des absences et retards /

Lors de sa présence à la MFR, l'apprenant est soumis aux mêmes règles d'assiduité et de ponctualité qu'en entreprise. Toute absence doit être signalée à la MFR avant le début des cours (8h) auprès du secrétariat ou du formateur référent. Toutes les absences ou retards injustifiés sont signalés à

l'entreprise ainsi qu'au responsable légal. Les absences répétées, quelles qu'elles soient, mettent en cause l'inscription et le passage de l'examen. Les absences injustifiées peuvent conditionner également le financement de la formation de l'apprenant.

En cas de maladie /

Je consulte un médecin pour obtenir un avis d'arrêt de travail. Je préviens la MFR et l'employeur dès que possible Je transmets les 2 premiers volets de l'arrêt à la CPAM (sous 48h), le 3ème volet à l'employeur

Convocation officielle /

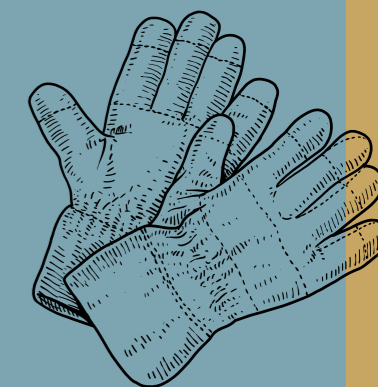
L'apprenti.e doit prévenir au plus vite l'employeur, la MFR et fournir une copie de la convocation dans les plus brefs délais.

Horaires

Lund arrivée 9h30
8h - 12h30 13h30 - 17h15
Vendredi fin des cours à 15h

ATTENTION

Les rendez-vous privés sont à prendre sur du temps personnel. En cas de retard ou d'absence, l'apprenti.e devra toujours se présenter à l'accueil dès son arrivée avant d'aller en cours. Un relevé de retards et les absences injustifiées peuvent être envoyés toutes les semaines à l'employeur. Toutes les absences ou retards injustifiés à la MFR peuvent être déduits du salaire



La prise en charge du handicap

Compenser le handicap pour penser la réussite !

La MFR de la Semine est engagée dans la démarche qualitative d'accueil en formation des personnes en situation de handicap (H+) mise en œuvre par la Région Rhône Alpes. Le Référent Handicap accueille, oriente et accompagne les jeunes à besoins éducatifs spécifiques dans leurs objectifs de formation. De plus, il est aussi une personne ressource en interne tant auprès de la Direction, que de l'équipe pédagogique, pour accompagner l'évolution des pratiques en matière d'accueil des personnes handicapées mais aussi en externe pour les entreprises et notamment pour les Maîtres d'Apprentissage. Les principales missions du référent Handicap Favoriser le repérage des personnes en situation de handicap dès l'accueil dans le centre de formation ; Veiller à une égalité de traitement lors des phases de recrutement (de sélection / de positionnement) mais aussi tout au long de la formation, permettant un égal accès au droit à la formation pour les personnes en situation de handicap ; Etre force de proposition pour le développement de l'accessibilité pédagogique des formations dispensées, en repérant les problématiques et axes de progrès ; Etre en capacité de mobiliser les dispositifs régionaux d'appui pour la mise en place de la compensation du handicap en formation, autant que nécessaire ; Anticiper la fin de formation en garantissant la transmission aux partenaires des données utiles à l'intégration en emploi de la personne handicapée.

Comment se passent le repérage spécifique et le suivi des jeunes à Besoins Éducatifs Spécifiques ? Identification et évaluation des besoins de l'élève ; Élaboration d'un projet pour chaque élève et mise en place d'aménagements spécifiques (PAI ou PAP) ; Accompagnement pédagogique et éducatif en concertation avec les institutions référentes (ITEP, SESSAD, ...) ; Montage des dossiers de demande d'aménagements pédagogiques (aides humaine ou mise à disposition de matériel pédagogique comme l'ordinateur,...) ; Partenariat avec le Centre Ressources Illettrisme et Analphabétisme de Haute-Savoie (CRIA 74).

Les activités socio éducatives

Tout au long de l'année la MFR de la Semine mène des projets éducatifs et pédagogiques avec l'ensemble de ses apprentis. On y retrouve par exemple les chantiers école...

Une déclaration authentique, sincère et axée sur votre mission de la part de la direction, du PDG ou du président implique un engagement et donne le ton pour le reste de votre rapport. Cela peut inclure un aperçu de la vision, de la direction et de la stratégie que l'organisation s'est engagée à prendre, afin de faire pencher la balance des ODD et atteindre la date limite mondiale de 2030. Ce message démontre la compréhension de l'entreprise face à son impact et à sa responsabilité envers les personnes et la planète. Surtout, cela renforce également la confiance de votre public envers l'organisation.

Les actions socio-éducatives que la MFR propose à ses apprentis.es sont des pistes de réflexions adaptées au quotidien du jeune, d'un point de vue personnel et/ou professionnel.

Les délégués /

Un apprenant délégué et un suppléant sont élus pour chaque classe et pour un cycle de formation.

Ils représentent leur groupe lors des bilans semestriels. Ils sont les porte-paroles des apprenants auprès de l'ensemble de l'équipe. Ils favorisent la communication et la bonne ambiance du groupe. Les élections ont lieu lors de la 1ère semaine d'alternance.

L'inscription aux examens /

La campagne des inscriptions aux examens se déroule d'octobre à décembre. L'organisation est entièrement réalisée par la MFR. L'apprenti.e devra fournir les documents et obligatoirement se faire recenser auprès de la Mairie de sa commune dès l'âge de 16ans pour valider son inscription.

Le nombre d'heures de formation réalisées par l'apprenant au centre de formation conditionne l'inscription et le passage de l'examen. A défaut, le Rectorat peut être amené à ne pas valider l'inscription à l'examen.

L'avenir en perspective /

Développer ses compétences Après l'obtention d'un 1er diplôme, vous pouvez poursuivre avec une autre formation pour monter en qualification ou pour acquérir des compétences transversales qui vous permettront d'être plus polyvalent. La MFR de la Semine informe ses apprentis.es sur les poursuites d'études possibles en interne à la suite de leur formation et organise des rencontres avec des organismes et entreprises partenaires.

Horaires

Lund arrivée 9h30
8h - 12h30 13h30 - 17h15
Vendredi fin des cours à 15h

Informations santé /

La MFR n'est pas autorisé à délivrer des médicaments et à transporter des malades ou blessés.

Pour les situations particulières (allergies, handicap, etc), le centre de formation devra être informé par écrit à l'aide de la fiche sanitaire dès la rentrée. Tout accident, malaise ou maladie, doit être immédiatement signalé. Un membre du personnel formé aux premiers secours dispensera les premiers soins et déclenchera en cas de besoin la prise en charge par les services de secours spécialisés et l'alerte des représentants légaux pour les mineurs ainsi que de leurs employeurs. Tout accident sur le site, pendant la semaine de cours, est considéré comme accident de travail et doit faire l'objet d'une déclaration par l'employeur. En cas de besoin, le représentant légal sera contacté afin de prendre en charge l'apprenant mineur. En tant que salarié, l'apprenant doit obligatoirement faire sa demande d'affiliation à la CPAM. Cette couverture d'assuré social permet de prendre en charge les dépenses de santé et d'être indemnisé en cas d'arrêt de travail. De plus, en cas d'accident du travail, l'apprenant est couvert dès le 1er jour. Si besoin, se renseigner sur www.ameli.fr La mutuelle d'entreprise étant obligatoire, la cotisation sera prélevée sur le salaire. Il faut se rapprocher de son employeur Suite à la signature du contrat d'apprentissage, une visite médicale doit être organisée par l'employeur auprès de la Médecine du Travail.

Les actions de prévention santé permettent d'éviter ou de réduire le nombre et la gravité des risques maladie ou d'accidents : Bonne utilisation des machines, postures, Equipements de Protection Individuelle). Au travail, je respecte les consignes de

sécurité.

Alimentation, sommeil, sport... Il est important de prendre soin de soi !

Vie pratique /

Restauration

Un grand soin est apporté par notre cheffe cuisinier pour la confection des repas. Tout est fait maison avec une attention toute particulière dans la mesure du possible à se fournir auprès de producteurs locaux.

Horaires du self

7h - 7h30 12h30 - 13h30 18h45 - 19h30

Hébergement

La MFR permet peut accueillir au sein de son internat jusqu'à 72 jeunes du lundi soir au vendredi matin. Tout les repas doivent être pris au self. Les sorties le soir sont autorisées (sur demande écrite) pour les majeurs uniquement. Se rapprocher du secrétariat. Avec les activités d'animation et de veillées proposées, l'internat favorise l'ouverture aux autres et au monde et sur la citoyenneté.

Transport

La MFR est accessible par navette depuis la Gare SNCF de Bellegarde s/ Valserine le lundi matin et le vendredi après-midi. Des bus peuvent également vous amenez de la Gare jusqu'à La Semine.

Sécurité

Si vous êtes conducteur, à l'approche du site, ralentissez ! Le parking apprenants se situe à droite après le portail. Et aussi pour les 2 roues. ROULEZ AU PAS ! IL EST INTERDIT DE STATIONNER SUR LE PARKING DE GAUCHE (Réservé au personnel et visiteurs)

Les aides financières

Un coup de pouce le temps de la formation /

FOND SOCIAL DE LA MFR

La Région Auvergne Rhône Alpes et la MFR sont présents auprès des apprenants qui rencontrent d'importantes difficultés financières. Une aide financière peut être accordée sous certaines conditions.

AIDES OPCO

En plus du financement de votre formation, les OPCO prennent en charge une partie des frais annexes liés à votre formation : Aide à la restauration (3€ maximum par repas pris à la MFR) ; Aide à l'hébergement (6€ maximum par nuit passée à l'internat) ; Aide au financement du 1er équipement professionnel (500€ maximum, aide déterminée par les branches professionnelles).

AIDES PRO BTP

Aide Permis de Conduire : de 300 à 700€ en fonction des ressources. Prêt à 1% pour l'achat d'un premier véhicule.

Aide de 600€ pour l'achat de son premier véhicule.

AIDE A LA FORMATION

La Région finance les EPI (équipement de protection individuelle) pour les travaux en atelier ainsi que les manuels scolaires via une subvention versée à la MFR.

AIDES AU PERMIS DE CONDUIRE

Aide de l'État : 500€ octroyée aux apprentis majeurs pour le passage du permis B ; Aide Région Auvergne Rhône Alpes : 200€ pour les jeunes âgés de 18 ans.

ACCES A LA CULTURE ET AU SPORT

Pass Région : tous les jeunes inscrits à la MFR bénéficient du Pass'Région. Avantages culture et sport. Plus d'infos sur jeunes.auvergnerhonealpes.fr Pass Culture pour les jeunes à partir de 15ans : financement pour des places de théâtre, de concerts, de cinéma, des festivals, des livres, des cours de musique et de danse, ... Plus d'infos sur pass.culture.fr

AIDES AU LOGEMENT

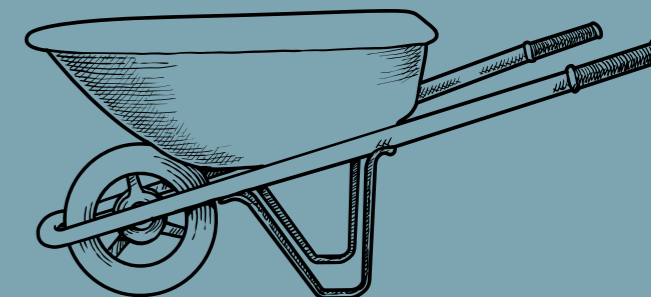
Mobili jeune / Loca Pass / Visale / Aide à la mobilité. Aide financière destinée à faciliter l'accès au logement des apprentis (cumulable avec les allocations logement de la CAF). Plus d'infos sur actionlogement.fr

AIDES AUX VACANCES

Départ 18:25 : Programme d'aide aux vacances déployés par l'Agence Nationale des Chèques Vacances. Aide financière accordée pour financer la moitié du coût des vacances. Plus d'infos sur depart1825.com

AIDES AUX APPRENTIS

Première organisation dédiée aux apprentis et alternants en France, l'Association Nationale des Apprentis de France (ANAF) oeuvre pour la défense, la promotion et la qualité de l'apprentissage et accompagne les jeunes dans leur projet. L'ANAF s'adresse aux apprentis mais aussi aux familles, aux CFA et aux écoles et aux entreprises. Plus d'infos sur anaf.fr



Aides pour l'employeur

Aide unique aux employeurs Pour les contrats conclus à compter du 01 janvier 2019, une aide unique est prévue pour les employeurs d'apprentis. Cette aide forfaitaire est versée mensuellement par l'Etat à l'employeur au titre d'un contrat d'apprentissage conclu dans une entreprise de moins de 250 salariés et visant un diplôme ou un titre professionnel équivalent au BAC. La Déclaration Sociale Nominative (DSN) doit être faite tous les mois par l'employeur. Si elle n'est pas transmise, le versement de l'aide est suspendu puis arrêté. En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide est versée jusqu'à la fin du mois de la rupture.

De plus, les salaires versés aux apprentis depuis le 01/01/2019 sont exonérés des cotisations salariales dans la limite de 79% du SMIC. Dans le cadre du plan de relance «1 jeune 1 solution», l'Etat prolonge l'aide exceptionnelle versée la 1ère année pour les contrats d'apprentissage signés jusqu'au 31/12/2022 : 5 000€ pour les mineurs ; 8 000€ pour les majeurs Aide pour les apprentis en situation de handicap Financé par les OPCO et/ou l'AGEFIPH Aide au contrat d'apprentissage pour l'employeur : aide à la compensation du handicap.

La Plateforme «1 jeune 1 solution», vous pouvez effectuer une simulation aides financières dont vous pouvez bénéficier sur le

site gouvernemental www.1jeune1solution.gouv.fr

D'autres organismes peuvent aider en cas de difficultés: La mission locale La CAF Le CCAS de la commune.

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).

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.

** 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.

voir le lien : **CONSTRUCTYS**

<https://www.constructys.fr/wp-content/uploads/2020/06/R%C3%A9mun%C3%A9rations-BTP.pdf>

Guide des formalités pour le maître de stage ou d'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 4^e et 3^e 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.



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 |
|--|
| <input type="checkbox"/> Élaborer le document unique d'évaluation des risques professionnels (voir encadré ci-contre). |
| <input type="checkbox"/> 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 |
|--|
| <input type="checkbox"/> Prendre connaissance de la réglementation concernant l'apprentissage, lire le contrat d'apprentissage avec le futur apprenti et sa famille. |
| <input type="checkbox"/> Remplir et signer le contrat d'apprentissage et l'envoyer en 3 exemplaires à l'OPCO dont dépend l'entreprise. |
| <input type="checkbox"/> Vérifier que l'entreprise possède une responsabilité civile. |
| <input type="checkbox"/> 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 |
|--|
| <input type="checkbox"/> 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 |
|---|
| <input type="checkbox"/> Dialoguer avec lui (à l'occasion de son travail d'alternance, du rapport de stage...). |
| <input type="checkbox"/> Faire régulièrement le point sur les tâches à accomplir. |
| <input type="checkbox"/> Communiquer avec la MFR (en cas d'absence, de maladie, d'accident, au sujet de sa progression, de sa formation...) et avec sa famille. |
| <input type="checkbox"/> S'assurer de l'application des conditions matérielles qui ont été précisées dans la convention. |
| <input type="checkbox"/> Enregistrer les temps de présence du stagiaire ou de l'apprenti. |
| <input type="checkbox"/> Lire, annoter et signer le carnet de liaison à chaque alternance. |

4 À LA FIN DU CONTRAT

- | APPRENTIS |
|--|
| <input type="checkbox"/> Procéder à un bilan du stage ou du contrat entre les partenaires. |

EN CAS DE DÉNONCIATION OU RUPTURE

- | APPRENTIS |
|--|
| <input type="checkbox"/> 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

