

L'alternance à la MFR de JANZE

La formation par alternance met les jeunes en relation avec de nombreux adultes : les maîtres de stage, 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 actifs, 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.

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. 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 de stage et les moniteurs. Il recense les activités réalisées à la MFR et en entreprise.

Partenaires

Le moniteur référent qui suit chaque élève 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.

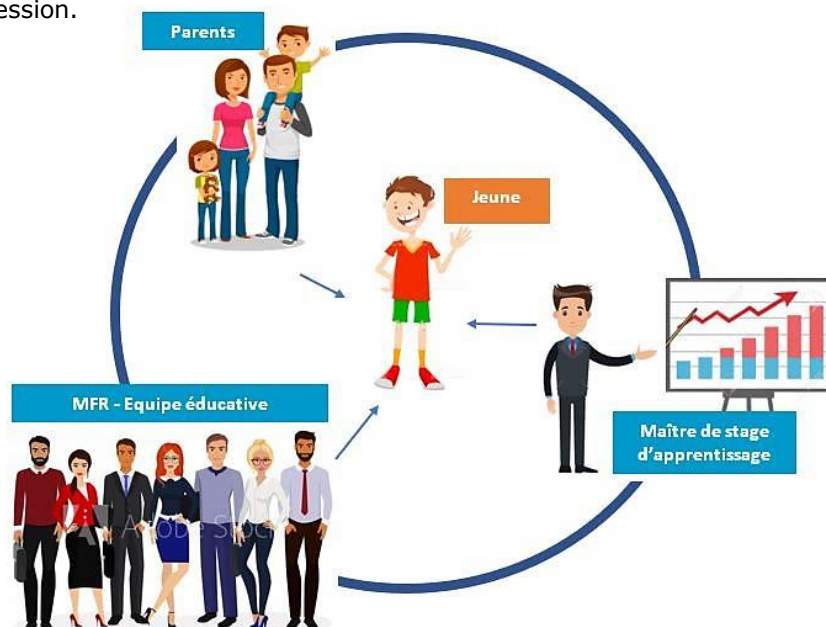


Tableau comparatif des différentes formules de l'alternance à la MFR de JANZE

	FORMATION SCOLAIRE PAR ALTERNANCE		FORMATION PROFESSIONNELLE PAR ALTERNANCE	FORMATION SOUS CONTRAT DE TRAVAIL PAR ALTERNANCE
Intitulé	STAGE D'INITIATION	PERIODE DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL	PERIODE DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL	APPRENTISSAGE
Public	4 ^{ème} / 3 ^{ème}	CAPa MA Bac Pro CGEA	Bac Pro Métiers du Commerce et de la Vente*	CAPa MA - Bac Pro CGEA Bac Pro Métiers du Commerce et de la Vente (15 à 29 ans)
Statut de l'apprenant	Scolaire		Stagiaire de la formation professionnelle	Salarié
Cadre juridique	Convention de stage		Convention de stage	Contrat de travail CDD ou CDI
Gratification ou rémunération	Gratification non obligatoire	Gratification obligatoire au-delà de 3 mois de présence effective	Gratification non obligatoire	Salaire en fonction de l'âge et sur la base du Smic
Temps de présence en entreprise	32h hebdo (si - 15 ans) 35h au-delà	35h hebdomadaires	35h hebdomadaires	Règlementation applicable de l'entreprise (Selon convention collective et code du travail)

N.B. : *Les stagiaires de la formation professionnelle ne sont pas soumis aux mêmes dispositions réglementaires que les élèves ou les apprentis.

L'alternance à la MFR de JANZE

Le « cadre juridique » des stages

LE STAGE EST UN TEMPS DE FORMATION ENCADRE PAR UNE CONVENTION

L'accompagnement d'un stagiaire ou 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.

Statut juridique des stages

Un élève inscrit dans une formation scolaire par alternance n'est pas un salarié.

Lorsqu'il est en stage, la MFR porte la responsabilité pédagogique du stage qui peut se réaliser dans une entreprise du secteur privé, du secteur public, chez un agriculteur, chez un artisan, commerçant, dans une collectivité, une structure sanitaire.

La convention est signée par le maître de stage, la direction 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...

Horaires d'un jeune mineur

Le repos est de deux jours consécutifs et doit comprendre le dimanche, sauf en cas de dérogation légale.

Si le jeune a moins de 16 ans, les horaires de travail doivent être compris entre 6 heures et 20 heures. Au-delà de 16 ans, les horaires de travail sont compris entre 6 heures et 22 heures.

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

Types de stage et gratification

4 ^{ème} / 3 ^{ème}	CAPa MA Bac Pro CGEA	Bac Pro MCV
Stage d'initiation	Période de formation en milieu professionnelle	
Gratification facultative	Gratification obligatoire au-delà de 3 mois	Gratification facultative

Le **montant** minimum de la **gratification de stage 2022** est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit **3,90 euros de l'heure**. Ce montant s'applique jusqu'au mois de décembre **2022**.

Elle est versée sur la base du nombre d'heures de présence en stage sur le mois considéré dès le premier jour de stage.

Encouragement des stagiaires

Au-delà du principe de gratification inscrit dans la loi, il est important de trouver les moyens de motiver et d'encourager les jeunes.

Le nombre de stagiaires dans l'entreprise susceptibles d'être accueillis simultanément est variable suivant la taille de l'entreprise. Dans un organisme d'accueil d'au moins 20 salariés, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut pas dépasser 15 % de l'effectif.

Par exemple : une entreprise de 45 salariés peut accueillir en même temps 7 stagiaires maximum ($45 \times 15\% = 6,75$), l'effectif étant arrondi à l'entier supérieur. Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent accueillir 3 stagiaires maximum en même temps.

Chaque tuteur ne peut suivre que 3 stagiaires au maximum au cours de la même période.

Assurances

Les élèves de l'enseignement professionnel bénéficient de la protection contre les accidents du travail.

Souscrite par la MFR, cette assurance couvre tout type d'accident survenu dans la MFR, sur le trajet entre le domicile/la MFR/le stage et durant le stage (en cas d'accident, informer rapidement la direction de la MFR qui procédera à 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.

La sécurité dans l'entreprise

Il appartient à l'employeur d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé. En tant que maître d'apprentissage, 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 sont exposés.

→ Il est obligatoire pour toute entreprise (artisan, agriculteur, association, collectivité, organisme public...). Il est remis à jour chaque année.

→ Il n'existe pas de document type. 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 DECLARATION DE DEROGATION

Si l'apprenti qui a entre 15 et 18 ans* doit réaliser des travaux qualifiés de dangereux, le maître d'apprentissage doit faire une déclaration préalable de dérogation.

Cette déclaration qui doit être envoyée en recommandé avant le début de la formation à l'inspecteur du travail (Directe).

→ 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 l'apprenti (nom, prénom, date de naissance, formation...) et l'avis médical.

Cet avis médical est délivré par la médecine du travail. C'est la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) qui déclenche la visite médicale.

* Les jeunes de moins de 15 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux dangereux.

