

MON APPRENTI·E & MOI

CONNECTONS
LES COMPÉTENCES,
TRANSFORMONS
L'AVENIR

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue
& apprentissage

ÉDITO

Dans un monde en constante évolution, la transmission des savoirs et des compétences est essentielle pour assurer la pérennité de nos métiers du vivant. Devenir maître d'apprentissage, c'est s'engager activement dans la formation des jeunes qui innoveront et façonneront le monde professionnel de demain.

L'apprentissage est une voie d'excellence qui favorise le partage d'expériences, l'innovation et le dynamisme au sein de votre entreprise. En collaborant avec les centres de formation du réseau FormAterre, vous contribuez non seulement au développement de futurs professionnels, mais aussi à l'enrichissement de votre propre structure.

Ensemble, cultivons les talents de demain.

Le Président du réseau FormAterre
Vincent DUFRAISSE,
directeur du Campus du Haut Berry – Bourges Le Subdray

NOS ATOUTS

- Un taux de réussite aux examens de **85% (2024)**
- Une insertion de plus de **90% des apprenti·e·s,** en emploi ou en poursuite d'études (2024)
- **Dans chaque CFA :**
  - *un interlocuteur pour vous mettre en relation avec un·e apprenti·e dont le projet correspond à votre entreprise*
  - *des accompagnateurs socioprofessionnels pour soutenir l'apprenti·e dans ses démarches et lever d'éventuels freins à la formation (santé, mobilité, hébergement, situation sociale…)*
  - *un·e référent·e handicap, interlocuteur/trice privilégié·e mobilisé·e avant et pendant la formation*
- **Des effectifs réduits** facilitant les apprentissages
- **Des conditions d'études privilégiées :** internats, nombreuses activités sportives, cadre de vie agréable…
- **Des équipements professionnels de haut niveau** (plateaux techniques, exploitations agricoles, plateformes d'aménagements paysagers, ateliers technologiques, serres …) permettant un enseignement pratique en conditions réelles
- **Une étroite collaboration** avec les acteurs professionnels et institutionnels du territoire

QualiFormAgri

Tous les établissements d'enseignement agricole public du Centre-Val de Loire sont labellisés QualiFormAgri pour leurs formations en apprentissage, reflet de leur engagement en matière de qualité.

NOS DOMAINES DE FORMATION



Viticulture et oenologie

Gestion d'entreprise

Agronomie-Production agricole (élevage et grandes cultures)

Maraîchage, Horticulture-pépinières, Arboriculture, Floriculture

Aménagements paysagers et élagage



Forêt Cynégétique

Métiers du cheval

Agroéquipement (conduite et maintenance des matériels agricoles)

Alimentation (transformation alimentaire et restauration) **et biotechnologies**

Services aux personnes et aux territoires

Soins aux animaux

Gestion des milieux naturels



Commerce, vente, conseil

Plantes médicinales et à parfum

FormAterre Agro Loire Valley
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage



DEVENIR MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Transmettre plus qu'un savoir-faire : former les professionnels de demain

N°1

Le guide du Maître d'apprentissage

MON APPRENTI·E & MOI



MAÎTRE D'APPRENTISSAGE, PASSEUR D'AVENIR

L'apprentissage repose sur un principe d'alternance entre formation en centre et mise en pratique en entreprise. Le Contrat d'Apprentissage est un contrat de travail d'un type particulier permettant à un employeur de former un·e salarié·e apprenti·e tout en lui confiant des missions professionnelles. En contrepartie, l'apprenti·e s'engage à suivre assidûment la formation à la fois en CFA et en entreprise, et perçoit un salaire durant toute la durée de son contrat.

Le maître d'apprentissage, référent pédagogique en entreprise, est chargé d'accompagner l'apprenti·e dans son parcours de formation.

Devenir maître d'apprentissage dans l'enseignement agricole, c'est bien plus que transmettre un métier : c'est contribuer à former les futurs professionnels du vivant – agriculteurs, éleveurs, paysagistes, forestiers… tout en développant ses propres compétences.

L'APPRENTISSAGE, UNE DÉMARCHE « GAGNANT-GAGNANT »

L'apprentissage est une voie d'excellence pour les jeunes, qui préparent un diplôme tout en acquérant une expérience professionnelle reconnue par les employeurs.

POUR LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

- **Transmettre** ses connaissances, son savoir-faire, partager sa culture professionnelle et développer ainsi une nouvelle compétence : la formation.
- **Prendre du recul** sur son activité quotidienne en confrontant ses pratiques au regard neuf de l'apprenti·e et aux apports théoriques issus de la formation en CFA*.
- **Valoriser son métier,** sa fonction, son rôle au sein de l'entreprise.

POUR L'APPRENTI·E

- **Progresser** au contact d'un professionnel expérimenté et développer son employabilité.
- **Mettre en pratique** les connaissances acquises au CFA et les transformer en compétences opérationnelles dans l'entreprise.
- **Bénéficier** de la prise en charge des coûts de formation.
- **Gagner** en autonomie grâce à une rémunération pendant toute la durée du contrat.
- **Avoir l'opportunité d'être recruté·e** dans l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat.
- **Bénéficier des droits sociaux** liés au statut de salarié

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

POUR L'ENTREPRISE

- **Recruter** des jeunes motivés, désireux d'apprendre et de mettre en pratique, tout en les formant à vos métiers et vos réalités professionnelles.
- **Transmettre** vos savoir-faire, familiariser l'apprenti·e avec la culture et les méthodes de votre entreprise, son marché, ses contraintes… Chaque apprenti·e est un futur collaborateur potentiel immédiatement opérationnel. L'entreprise investit ainsi dans les talents de demain !
- **Valoriser** les compétences d'un collaborateur expérimenté, le maître d'apprentissage, en lui donnant l'opportunité de transmettre ses compétences et sa passion du métier.
- **Bénéficier de dispositifs avantageux :** charges salariales réduites, aides à l'embauche, exclusion de l'apprenti·e du décompte de l'effectif, financement de la formation,…

L'apprenti·e n'est pas une main d'œuvre à moindre coût, cantonné·e à des tâches parfois considérées comme secondaires, ingrates ou peu valorisantes.

Il/elle est un·e professionnel·le en devenir, à qui il est essentiel de confier des missions en adéquation avec les enseignements reçus au CFA, afin de consolider ses acquis et en faire un·e professionnel·le reconnu·e.

ÊTRE MAÎTRE **D'APPRENTISSAGE**

La mission principale du maître d'apprentissage est d'accompagner l'apprenti·e en suivant l'acquisition des compétences et savoir-faire liés au métier et au diplôme ou titre préparé. Il constitue un maillon essentiel entre l'entreprise et le centre de formation.

→ LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE FORMATEUR

Il assure la transmission des savoirs et savoir-faire techniques dans le cadre concret de l'activité professionnelle. En lien étroit avec le CFA, il veille à la cohérence entre les apprentissages réalisés dans l'entreprise et ceux acquis au centre de formation.

→ LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ACCOMPAGNATEUR

Il facilite l'intégration de l'apprenti·e dans l'entreprise, en l'aidant à comprendre son fonctionnement, ses règles et ses valeurs. Il illustre, par sa pratique, le référentiel professionnel sur :

- **le savoir :** il conseille, accompagne le jeune dans sa formation générale,
- **le savoir-faire :** il veille à ce que les missions confiées au jeune soient en adéquation avec les connaissances pratiques à acquérir
- **le savoir-être :** il accompagne l'entrée dans la vie professionnelle en transmettant les attitudes et comportements nécessaires à une bonne insertion dans le monde du travail.





QUI PEUT DEVENIR MAÎTRE **D'APPRENTISSAGE ?**

Le maître d'apprentissage doit être majeur, volontaire, garantir une bonne moralité et justifier de compétences professionnelles et d'expérience en relation directe avec la qualification visée par l'apprenti·e.

SON EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DOIT ÊTRE DE *(hors formation en alternance)* :

- au moins 1 an, s'il est titulaire d'un titre ou diplôme équivalent et dans le même domaine que celui préparé par l'apprenti·e
- au moins 2 ans, s'il n'est pas titulaire d'un titre ou diplôme équivalent et dans le même domaine que celui préparé par l'apprenti·e

Il doit également faire preuve de pédagogie et de qualités humaines essentielles, telles que la patience et la capacité à transmettre son savoir.

Une entreprise peut accueillir jusqu'à deux apprenti·e·s par maître d'apprentissage. Toutefois, un·e troisième peut être encadré·e s'il/elle a redoublé suite à un échec aux épreuves finales de l'année précédente. Néanmoins, il est conseillé de n'encadrer qu'un·e seul·e apprenti·e afin de permettre un accompagnement et un suivi optimaux.

Pour cela, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti·e et aux relations avec le CFA.

LE CFA VOUS **ACCOMPAGNE DANS :**

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage

Le recrutement de votre apprenti·e grâce à la mise en relation avec des candidat·e·s dont le projet correspond aux besoins de votre entreprise

L'élaboration et la gestion de votre contrat d'apprentissage

La cohérence entre la formation théorique et les réalités du terrain

La recherche de solutions, en intervenant en qualité de médiateur en cas de besoin



PRÊT·E À DEVENIR MAÎTRE **D'APPRENTISSAGE ?**

AVANT DE VOUS ENGAGER, POSEZ-VOUS LES QUESTIONS SUIVANTES :

- Ai-je envie de transmettre mon expérience avec un·e jeune ?
- Suis-je prêt·e à le/la guider à la découverte de son métier, à l'aider à devenir un·e bon·ne professionnel·le et ainsi contribuer à son insertion professionnelle ?
- Suis-je suffisamment disponible, patient·e, motivé·e ?
- Les conditions en terme de sécurité sont-elles réunies pour l'accueillir (DUER, matériel aux normes...) ?

→ **N'oubliez pas, la combinaison gagnante réside dans la transmission des compétences, dans l'organisation et surtout la gestion de la relation entre l'entreprise, le jeune et le CFA.**

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Région Centre-Val de Loire

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
RÉVÈLE TON TALENT



Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue
& apprentissage

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Une solution d'insertion
et de professionnalisation
durable

N°2

Le guide du
Maître d'apprentissage

MON APPRENTI·E & MOI



LE CONTRAT **D'APPRENTISSAGE**

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Un contrat d'apprentissage est un contrat de travail rémunéré de type particulier, conclu entre un employeur et un·e apprenant·e, avec l'objectif d'acquérir une qualification professionnelle, un diplôme ou un titre reconnu.

Ce contrat est encadré par le Code du travail *(cf encadré)* et implique plusieurs acteurs :

- **Le CFA** (Centre de Formation d'Apprentis), qui valide et accompagne le processus.
- **L'OPCO** (Opérateur de Compétences), qui enregistre et finance tout ou partie du contrat pour les entreprises privées.
- **La DREETS** (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), qui gère les contrats pour les collectivités territoriales.

→ **Article L 6221-1 du Code du Travail :** « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

Le formulaire CERFA peut être saisi en ligne sur le site de l'OPCO ou téléchargé sur ***service-public.fr.*** *Les CFA peuvent vous accompagner dans les démarches administratives liées à l'apprentissage.*

La période d'essai est une étape clé pour évaluer la compatibilité entre l'apprenti·e et l'entreprise. Avant son arrivée, il est judicieux de calculer la date de fin de cette période afin de bien structurer son intégration.

À l'issue de la période d'essai, le maître d'apprentissage doit pouvoir répondre aux questions suivantes :

- L'apprenti·e est-il/elle motivé·e par sa formation ?
- Ce métier lui correspond-il ?
- Son intégration au sein de l'entreprise est-elle réussie ?
- Puis-je envisager une collaboration durable avec lui/elle ?

? LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

→ À QUEL ÂGE PEUT-ON SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Il faut avoir entre 16 et 29 ans révolus pour signer un contrat d'apprentissage. Cependant :

- À partir de 15 ans, un·e jeune peut entrer en apprentissage à condition d'avoir terminé une classe de 3e.
- Un·e jeune de 14 ans peut entrer en apprentissage s'il/elle a 15 ans entre la rentrée et le 31 décembre. Il/elle commence alors comme stagiaire et devient apprenti·e le lendemain de ses 15 ans, sous réserve de la signature du contrat.

Certaines personnes peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage au-delà de 29 ans, notamment :

- Les personnes en situation de handicap, reconnues comme travailleurs handicapés (bénéficiant d'une RQTH).
- Les créateurs ou repreneurs d'entreprise souhaitant se former dans le cadre de leur projet entrepreneurial.
- Les sportifs de haut niveau, qui nécessitent un aménagement adapté à leur parcours.

→ QUELLE EST LA DURÉE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

La durée varie entre 6 mois et 3 ans (sauf exception), en fonction du diplôme préparé ou du niveau initial de l'apprenti·e.

Il est possible de conclure un contrat en CDI intégrant une période d'apprentissage au début du contrat.

Si la durée normale de formation doit être ajustée (réduite ou prolongée), une convention doit être signée entre l'employeur, l'apprenti·e et le CFA et annexée au contrat d'apprentissage.

La période d'essai est de 45 jours effectifs, consécutifs ou non, effectués par l'apprenti·e en entreprise.

→ QUAND LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PEUT-IL COMMENCER ?

Le contrat d'apprentissage **peut être signé entre 3 mois avant et 3 mois après le début de la formation.** Pour toute situation particulière, il est conseillé de contacter le CFA, qui pourra fournir des précisions adaptées à votre cas.

→ PEUT-ON ROMPRE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Au cours des 45 premiers jours effectifs en entreprise (période d'essai) : la rupture peut intervenir à l'initiative unilatérale et sans explication de l'employeur ou de l'apprenti·e.

Au-delà des 45 premiers jours en entreprise, la rupture peut être réalisée :

- **D'un commun accord** écrit et signé des deux parties.
- **Par l'employeur :** en cas de force majeure, faute grave ou inaptitude médicale (sans obligation de reclassement).
- **Par l'apprenti·e :** avec préavis après médiation (via le CFA), ou en cas de diplôme, avec un préavis écrit d'un mois.

LA DÉMARCHE **À SUIVRE** POUR LA SIGNATURE D'UN CONTRAT

1. Complétez la fiche préalable à l'établissement d'un contrat d'apprentissage et retournez la au CFA
2. Saisissez le contrat d'apprentissage sur la plateforme de l'OPCO ou mandatez le CFA pour cette prestation
3. Établissez la déclaration péalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF ou de la MSA (au plus tard le 1er jour du contrat)
4. Procédez obligatoirement à l'évaluation des risques professionnels avec le document unique et tenez-le à disposition de votre apprenti·e
5. Si l'apprenti·e est mineur·e et exposé·e à des machines ou travaux dangereux, adressez à l'Inspection du travail la déclaration de dérogation pour exposition aux travaux dangereux

BON À SAVOIR

Le contrat d'apprentissage doit être déposé dans les 5 jours suivants la date de début du contrat. L'OPCO dispose de 20 jours, à compter de la réception du dossier, pour statuer sur sa prise en charge.

LA FIN DU CONTRAT **D'APPRENTISSAGE**

→ **LA DATE DE FIN DE CONTRAT INTERVIENT :**

- **au plus tôt :** le dernier jour de la dernière épreuve nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme préparé par l'apprenti·e
- **au plus tard :** dans les 2 mois moins 1 jour après la fin de la formation ou à la veille du début du cycle de formation suivant

→ **À LA FIN DU CONTRAT, L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR À L'APPRENTI·E :**

- **son solde de tout compte**
- **le cas échéant,** les indemnités compensatrices pour les congés payés non pris

L'apprenti·e ne bénéficie pas, comme pour le CDD de droit commun, d'indemnité de précarité.

DROITS ET DEVOIRS DANS **LE CADRE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

LES ENGAGEMENTS DE L'APPRENTI·E

- → Se donner les moyens de réussir, en mettant à profit ses capacités pour atteindre l'objectif de son contrat : obtenir une qualification
- → Être assidu·e tant en entreprise qu'au CFA
- → Se présenter aux épreuves de l'examen
- → Réaliser les tâches confiées par le maître d'apprentissage et les travaux demandés par les formateurs
- → Participer aux activités organisées par le CFA
- → Compléter son livret d'apprentissage de manière consciencieuse et régulière
- → Respecter les personnes et les biens dans son environnement professionnel et de formation
- → Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du CFA
- → Adopter une hygiène de vie appropriée, en cohérence avec les exigences de son apprentissage
- → Informer l'employeur et le CFA en cas d'absence, de maladie, ou accident et fournir les justificatifs nécessaires.

LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

- → Effectuer la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF ou la MSA
- → Effectuer, dès l'entrée de l'apprenti·e dans son entreprise, les déclarations obligatoires afin qu'il/elle bénéficie des lois sociales en vigueur
- → Désigner un maître d'apprentissage et lui accorder le temps nécessaire
- → Garantir une formation correspondant au diplôme visé ; veiller à ce que l'apprenti·e suive les cours et se présente à l'examen
- → Utiliser le livret d'apprentissage comme outil de suivi, d'échange pédagogique et de liaison entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti·e
- → Respecter la législation du travail : horaires, congés, travail de nuit…
- → Fournir les équipements de protection individuelle (EPI) et les vêtements de travail s'ils sont obligatoires
- → Verser à l'apprenti·e le salaire prévu au contrat et l'ajuster en fonction de l'évolution du SMIC ou des minima conventionnels
- → Informer les représentants légaux et le CFA en cas d'absence, maladie ou accident.

LES ENGAGEMENTS DU CFA

- → Réaliser une évaluation initiale (positionnement) des compétences de l'apprenti·e
- → Assurer une formation articulée avec celle de l'entreprise et mettre en oeuvre les évaluations adaptées
- → Assurer la coordination entre la formation en centre et l'entreprise, avec des progressions annuelles et des documents pédagogiques adaptés
- → Assurer le suivi de chaque apprenti·e avec un formateur-référent dédié ; informer l'entreprise de l'assiduité dans le travail et des résultats de l'apprenti·e
- → Organiser des réunions avec les maîtres d'apprentissage et l'équipe pédagogique, et des entretiens lors de visites en entreprise ou à distance
- → Favoriser la mixité des métiers, encourager la diversité, prévenir toute forme de harcèlement
- → Améliorer ses pratiques en intégrant les retours des maîtres d'apprentissage et des apprenti·e·s.

ACCUEIL D'UN·E **APPRENTI·E EN SITUATION DE HANDICAP**

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage

AU CFA

Dans chaque CFA, un référent Handicap, « tiers de confiance », accompagné par l'ensemble de l'équipe, guidera l'apprenti·e en situation de handicap et son entreprise tout au long du parcours de formation.

L'apprenti·e reconnu·e en qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé, accessible dès l'âge de 16 ans et sans limite d'âge maximum. Il/elle dispose ainsi d'aménagements et d'aides afin de sécuriser et de faciliter son parcours de formation :

→ Aménagement du temps de travail sur proposition du médecin du travail,

→ Allongement de la durée du contrat d'apprentissage jusqu'à 4 ans

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est possible en cours de contrat. Dans ce cas, un avenant au contrat d'apprentissage initial ainsi qu'un avenant à la convention de formation sont réalisés.

N'hésitez pas à vous rapprocher du référent handicap du CFA

EN ENTREPRISE

L'employeur a l'obligation de proposer à l'apprenti·e des adaptations afin de compenser les conséquences de son handicap.

Il peut bénéficier :

d'aides financières pour mettre en place des aménagements de poste adaptés

de formations spécifiques pour mieux accompagner l'apprenti·e

de soutien par des structures spécialisées tout au long du contrat.

SERVICES ET AIDES FINANCIÈRES

AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (pour les contrats avec un employeur du secteur privé)
agefiph.fr

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (pour les contrats avec un employeur public).
fiphfp.fr

RESSOURCES UTILES

Apprentissage et handicap : un guide pour les employeurs et les apprentis
travail-emploi.gouv.fr

Guide SST et handicap :
chlorofil.fr



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Région Centre-Val de Loire

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
RÉVÈLE TON TALENT

Mars 2026

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue
& apprentissage



RÉMUNÉRATION DES **APPRENTI·E·S ET AIDES À L'EMBAUCHE**

Des avantages concrets pour valoriser chaque professionnel de demain

N°3

Le guide du Maître d'apprentissage

MON APPRENTI·E & MOI

LA REMUNERATION D'UN·E APPRENTI·E

L'apprenti·e perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

→ RÉMUNÉRATION MINIMALE LÉGALE AU 01/01/2026
hors branche agricole et paysage

	Âge de l'apprenti·e	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
En 1ère année du contrat	Salaire brut	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC*	100% du SMIC*
En 2ème année du contrat	Salaire brut	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC*	100% du SMIC*
En 3ème année du contrat	Salaire brut	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC*	100% du SMIC*

** ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé*

Certaines conventions collectives ou accords de branche peuvent offrir une rémunération plus avantageuse que le minimum légal. Dans ce cas, l'apprenti·e bénéficie du salaire le plus élevé entre les deux.

→ RÉMUNÉRATION MINIMALE LÉGALE AU 01/01/2026
pour les entreprises relevant du secteur agricole

	Âge de l'apprenti·e	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
En 1ère année du contrat	Salaire brut	27% du SMIC	50% du SMIC	53% du SMIC *	100% du SMIC *
En 2ème année du contrat	Salaire brut	39% du SMIC	57% du SMIC	61% du SMIC *	100% du SMIC *
En 3ème année du contrat	Salaire brut	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC *	100% du SMIC *

** ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé*

→ RÉMUNÉRATION MINIMALE LÉGALE AU 01/01/2026
pour les entreprises relevant du secteur du paysage

	Âge de l'apprenti·e	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
En 1ère année du contrat	Salaire brut	27% du SMIC	50% du SMIC	53% du SMIC *	100% du SMIC *
En 2ème année du contrat	Salaire brut	39% du SMIC	60% du SMIC	63% du SMIC *	100% du SMIC *
En 3ème année du contrat	Salaire brut	55% du SMIC	70% du SMIC	78% du SMIC *	100% du SMIC *

** ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé*



Il est important de vérifier la convention collective applicable à votre entreprise pour connaître les éventuels avantages supplémentaires (13ème mois, ancienneté, avantages en nature...)

MAJORATION DE SALAIRE AVEC LE CHANGEMENT DE CATÉGORIE D'ÂGE EN COURS DE CONTRAT

Lorsqu'un·e apprenti·e atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans pendant la durée de son contrat, sa rémunération est automatiquement réévaluée. La majoration s'applique à partir du 1er jour du mois suivant sa date d'anniversaire.

À SAVOIR :

- En cas de contrats successifs, la rémunération ne peut être inférieure à celle de la dernière année précédente.
- En cas de prolongation (redoublement, réorientation...), la rémunération reste au niveau de la dernière année.
- Pour un diplôme du même niveau et en lien avec le précédent : +15 points de salaire (art. D6222-30).
- Pour les apprenti·e·s en situation de handicap, toute prolongation donne droit à +15 points (art. R6222-54).

RÉDUCTION DE CHARGES SOCIALES PATRONALES ET SALARIALES

En recrutant un·e apprenti·e, votre entreprise bénéficie de réductions de cotisations sociales, tant patronales que salariales, dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Pour consulter le détail de ces exonérations, rendez-vous sur les sites :

urssaf.fr *msa.fr*

LES AIDES À L'EMBAUCHE

→ ÉVOLUTION DE L'AIDE FINANCIÈRE POUR L'EMBAUCHE D'UN·E APPRENTI·E À PARTIR DE 2026

A compter du 8 mars 2026, l'aide au recrutement d'apprenti·e·s, versée uniquement au titre de la première année du contrat, est attribuée selon les modalités suivantes :

Entreprises de moins de 250 salariés
- **5 000 €** pour les formations de CAP à Bac
- **4 500 €** pour les formations Bac +2
- **2 000 €** pour les formations de Bac +3 à Bac +5

Entreprises de 250 salariés et plus
- **2 000 €** pour les formations de CAP à Bac
- **1 500 €** pour les formations Bac +2
- **750 €** pour les formations de Bac +3 à Bac +5

- **6 000 € maximum** pour le recrutement d'apprenti·e·s en situation de handicap, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Si l'employeur a déjà bénéficié d'une aide pour un précédent contrat d'apprentissage avec le/la même apprenti·e pour le même diplôme, il ne peut pas bénéficier de cette aide une seconde fois.

→ MODALITÉS DE VERSEMENT

La gestion et le suivi de l'aide sont assurés par l'Agence de services et de paiement (ASP). L'aide est versée pour la première année d'exécution du contrat seulement.

- **Versement automatique et mensuel :** l'aide est versée chaque mois, avant le paiement du salaire de l'apprenti·e, sans démarche à effectuer par l'employeur.
- **Montant proratisé :** si la durée du contrat est de moins d'un an, ou si le contrat est rompu ou suspendu au cours de la première année (en cas d'arrêt maladie ou de mobilité internationale par exemple), l'aide est réduite proportionnellement au temps réellement travaillé. Aucun versement n'est effectué si l'apprenti·e ne perçoit aucune rémunération sur un mois donné.
- **Apprenti·e en situation de handicap :** pour bénéficier de l'aide majorée, l'employeur doit transmettre à l'ASP un justificatif officiel du handicap. Le versement de l'aide ne débute qu'après réception de ce document.

LES ÉTAPES CLÉS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LES DÉMARCHES À EFFECTUER

1 — L'EMPLOYEUR (en direct ou par l'intermédiaire du CFA)

Transmet à l'OPCO :
- Contrat signé de l'employeur et de l'apprenti·e, visé par le CFA
- Pièces annexes

Saisit les éléments du CERFA

Délais de transmission : dès la signature, au plus tard 5 jours après le début du contrat

Certains CFA peuvent faire cette démarche pour vous par délégation - renseignez-vous

2 — L'OPCO

- Vérifie la conformité du contrat
- Dépose le contrat au Ministère du Travail (DGEFP)

Délais de dépôt : dans les 20 jours après réception du dossier complet

3 — MINISTÈRE DU TRAVAIL (DGEFP)

- Transmet les informations des contrats éligibles à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide

L'employeur doit vérifier : l'exactitude et la complétude des informations figurant sur le contrat transmis à l'OPCO

4 — L'ASP

- Verse l'aide à l'employeur avant le versement du salaire
- Vérifie la présence de l'apprenti·e sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN).

L'employeur doit penser à :
- **transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti·e aux organismes sociaux (URSSAF, MSA, CPAM, etc.)**
- **consulter ses mails pour suivre le traitement du dossier**



ASP : DES ÉCHANGES 100% DÉMATÉRIALISÉS

Tous les échanges relatifs à l'aide financière entre l'Agence de services et de paiement (ASP) et l'employeur se font exclusivement en ligne.

L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de l'aide est accessible dans l'espace employeur dédié sur le **portail Sylaé : sylae.asp-public.fr**

Ce portail centralise les démarches et le suivi de toutes les aides versées par l'ASP, et reste accessible pendant toute la durée du contrat.

Une assistance en ligne y est également disponible pour accompagner les utilisateurs.

sylae.asp-public.fr

FINANCEMENT DE **LA FORMATION**

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage

POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE PAR LE CNFPT

Le CNFPT peut prendre en charge les coûts de formation des apprenti·e·s recruté·e·s par les collectivités. Ce financement est encadré par des critères fixés par le conseil d'administration de l'établissement, dans la limite des crédits disponibles :

- nombre de contrats pouvant être financés
- niveaux de diplômes éligibles
- référentiels de diplômes correspondant aux 37 métiers en tension identifiés

CONDITIONS À REMPLIR

Pour prétendre bénéficier d'une prise en charge des frais de formation d'un contrat d'apprentissage, les collectivités territoriales doivent :

- Participer obligatoirement au recensement des intentions de recrutement entre janvier et mars
- Indiquer le ou les métiers en tension pour lesquels des recrutements sont envisagés
- Indiquer le nombre d'apprenti·e·s que la collectivité envisage de recruter parmi la liste des 37 métiers identifiés par le CNFPT
- Compléter le nombre d'ETP (Equivalents Temps Plein) figurant dans le tableau des effectifs des emplois permanents

POUR LES ENTREPRISES

L'OPCO prend en charge à 100% le coût de la formation, à l'exception des formations de niveau 6 et 7.

Depuis le 1er juillet 2025, les employeurs doivent s'acquitter d'une participation obligatoire de 750 euros pour tout contrat d'apprentissage, pour les formations à partir de Bac+3 (niveaux 6 et 7).

En cas de nouveau contrat à la suite d'une rupture du contrat initial, une participation réduite à 200 € est prévue pour le nouvel employeur.

En cas de rupture de contrat au cours de la période probatoire, la participation obligatoire de l'employeur sera de 50 % du niveau de prise en charge pour la période considérée, dans la limite de 750 €.

BESOIN D'AIDE OU **D'INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES ?**

Contactez votre délégation régionale du CNFPT, qui pourra vous accompagner dans vos démarches



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté Égalité Fraternité

RÉGION CENTRE VAL DE LOIRE

ENSEIGNEMENT AGRICOLE L'AVENTURE DU VIVANT RÉVÈLE TON TALENT

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue
& apprentissage



LA RÉGLEMENTATION **DU TRAVAIL**

Salarié·e à part entière, l'apprenti·e est régi·e par les mêmes règles que tout autre collaborateur.

N°4

Le guide du Maître d'apprentissage

MON APPRENTI·E & MOI

TEMPS DE **TRAVAIL**

La durée légale du travail est de 35h/semaine, incluant le temps de formation, qui fait partie intégrante du temps de travail.

Les règles de durée du travail des apprenti·e·s majeur e·s sont les mêmes que pour les autres salariés adultes de l'entreprise. La durée du travail des jeunes apprenti·e·s de moins de 18 ans fait l'objet d'une réglementation spécifique.



Selon l'âge	- de 16 ans	16 à 18 ans	18 ans et +
Durée quotidienne	7h max	8h max	10h max sauf dérogation à 12h
Pauses	30 minutes consécutives minimum après 4h30 de travail ininterrompu	30 minutes consécutives minimum après 4h30 de travail ininterrompu	20 minutes consécutives minimum après 6h de travail ininterrompu
	Une convention collective ou accord collectif d'entreprise peut fixer un temps de pause supérieur		
Repos quotidien	14h consécutives minimum	12h consécutives minimum	11h consécutives minimum
Durée hebdomadaire	35h max	35h max/ semaine (+5h possibles sous conditions)	35h, max 48h (moyenne 44h sur 12 semaines)
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs obligatoires	2 jours consécutifs obligatoires	1 jour de repos hebdomadaire
Travail de nuit	Interdit entre 20h et 6h	Interdit entre 22h et 6h sauf dérogation	Autorisé entre 21h et 6h sous conditions
Travail le dimanche	Interdit sauf exceptions (hôtellerie, restauration, spectacles, etc.) et accord de l'inspection du travail	Interdit sauf exceptions (hôtellerie, restauration, spectacles, etc.) et accord de l'inspection du travail	Autorisé dans certaines branches et sous conditions (accords collectifs, dérogations préfectorales)
Travail les jours fériés	Interdit	Interdit sauf dérogations pour certains secteurs.	Selon convention collective ou accords de branche

LES CONGÉS

→ CONGÉS PAYÉS

Les apprenti·e·s cumulent 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé, soit un total annuel de 5 semaines.

La période des congés est négociée entre l'apprenti·e et le maître d'apprentissage. Néanmoins, au moins 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables minimum) doivent être prises en une seule fois entre le 1er mai et le 31 octobre.

Les congés ne peuvent être pris sur le temps de présence au CFA.

→ CONGÉS POUR RÉVISIONS

Les apprenti·e·s peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours, dans le mois qui précède l'examen et une seule fois sur la durée du contrat.

Si le CFA organise des sessions de révision, l'apprenti·e doit utiliser ces congés pour révision pour y participer. Si l'établissement ne prévoit pas de temps spécifique, l'apprenti·e pose ses congés pour révision sur son temps initialement prévu en entreprise. Ces congés donnent droit au maintien du salaire.

PROTECTION SOCIALE **ET CHÔMAGE**

- L'apprenti·e bénéficie des mêmes droits au chômage que les salariés de l'entreprise
- En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou de trajet, l'employeur est responsable de sa prise en charge, que l'apprenti·e soit en entreprise ou en formation.
- L'employeur a l'obligation de proposer une complémentaire santé à l'apprenti-e.

ABSENCES

- Comme tout salarié, l'apprenti·e doit justifier ses absences par un arrêt de travail, une convocation officielle ou un événement familial (ex : décès)
- Il/elle doit informer son maître d'apprentissage et le CFA si l'absence concerne une période de formation.
- En cas d'absence injustifiée au CFA, l'entreprise peut procéder à la retenue sur salaire correspondant à la durée de l'absence.



LE DUER, UN DOCUMENT OBLIGATOIRE, UTILE ET PROTECTEUR POUR VOUS ET VOS APPRENTI·E·S

À QUOI SERT LE DUER ?

Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est obligatoire dans toutes les entreprises et structures accueillant au moins un·e salarié·e, y compris un·e apprenti·e.

Il répond à une exigence du Code du travail (article R4121-1) et doit être mis à jour au moins une fois par an, ou dès qu'un changement dans l'activité le justifie.

Ce document est essentiel pour :

- Identifier les risques professionnels liés à l'activité (utilisation de machines, exposition aux produits, travail en hauteur, etc.)
- Définir des mesures de prévention adaptées, pour garantir la sécurité des salarié·e·s et des apprenti·e·s
- Contribuer à de meilleures conditions de travail, plus sûres et plus saines

QUI PEUT VOUS AIDER À LE RÉDIGER OU À LE METTRE À JOUR ?

- Votre MSA (Mutualité Sociale Agricole), qui propose souvent un accompagnement ou des outils spécifiques, si votre entreprise relève du secteur agricole : **msa.fr**
- Votre Chambre d'Agriculture ou autre Chambre consulaire ou une organisation professionnelle
- Un référent sécurité ou un cabinet spécialisé, si vous en avez un
- Le CFA, qui peut vous orienter ou répondre à vos questions

ET SI LE DUER EST ABSENT OU NON MIS À JOUR ?

L'inspection du travail peut sanctionner administrativement l'entreprise (amende jusqu'à 1 500 €).

En cas d'accident impliquant un·e apprenti·e, l'absence de DUER peut aggraver la responsabilité de l'employeur (faute inexcusable retenue plus facilement).

Vous jouez un rôle essentiel dans la formation et la sécurité de votre apprenti·e, qui découvre un métier, souvent au contact de machines, d'animaux ou de produits potentiellement dangereux.

Le DUER est un outil clé pour anticiper les risques, organiser le travail en sécurité et transmettre de bonnes pratiques professionnelles. Il aide également à identifier ce qu'il faut surveiller, ainsi que les gestes ou équipements de protection à adopter.

LES TRAVAUX INTERDITS ET REGLEMENTÉS POUR LES **APPRENTI·E·S MINEUR·E·S**

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage

Les apprenti·e·s mineur·e·s, âgé·e·s de 15 à 18 ans, sont protégé·e·s contre les risques professionnels, notamment les travaux dangereux. Ils/elles ne peuvent effectuer ces travaux, sauf dans le cadre de leur formation professionnelle et sous certaines conditions.

La procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes de moins de 18 ans en formation professionnelle est réglementée :

1. Décret n° 2013-914 du 11 octobre 2013 (modifié par le **Décret n° 2015-443** du 17 avril 2015) :
→ introduit la procédure de dérogation pour l'affectation des jeunes à des travaux normalement interdits. Depuis 2015, cela se fait via un « régime déclaratif »

2. Décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013 et **Décret n° 2015-444** du 17 avril 2015 :
→ définissent les travaux interdits et réglementés, ainsi que les conditions pour affecter un mineur à des travaux dangereux dans le cadre de sa formation

3. Décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 :
→ concerne les jeunes en formation professionnelle dans la fonction publique de l'État

SOYEZ VIGILANT !

Les activités que vous allez confier à votre apprenti·e mineur·e font peut-être partie des travaux interdits et réglementés nécessaires à la formation professionnelle.

L'employeur doit obtenir une autorisation de l'Inspection du travail avant d'affecter un jeune à des travaux normalement interdits (Article R. 4153-25 du Code du travail).

La dérogation est valable pour une durée de 3 ans et est attachée à l'entreprise.

OÙ TROUVER LA LISTE DES TRAVAUX RÈGLEMENTÉS ?

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr

OÙ TROUVER LE FORMULAIRE DE DEMANDE DE DÉROGATION ?

Régime général
centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr

Régime agricole
centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté Égalité Fraternité

Région Centre-Val de Loire

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
RÉVÈLE TON TALENT

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue
& apprentissage



LA FORMATION **DE VOTRE APPRENTI·E**

De l'accueil à l'évaluation, le maître d'apprentissage est au cœur du parcours de l'apprenant·e

N°5

Le guide du Maître d'apprentissage

MON APPRENTI·E & MOI

LES OBLIGATIONS PÉDAGOGIQUES DU **MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**

Au sein de l'entreprise, le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti·e. Il a pour missions :

- Former l'apprenti·e au métier,
- L'accompagner dans son intégration à la vie professionnelle et sociale

Le maitre d'apprentissage remplit 4 rôles essentiels :

- **L'accueil et l'intégration** de l'apprenti·e dans l'entreprise,
- **L'accompagnement** dans la relation et la socialisation,
- **L'organisation de la formation,**
- **La transmission** des savoir-faire et l'évaluation des compétences acquises, en lien étroit avec le CFA.

Si l'entreprise ne permet pas de réaliser la totalité des activités mentionnées dans le référentiel de formation, elle doit impérativement le signaler au CFA. L'apprenti·e devra alors compléter sa formation dans une tierce entreprise (période et durée à définir entre toutes les parties, à formaliser au travers d'une convention).

BON À SAVOIR

Le Ministère du Travail a mis en place une certification intitulée **« Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur ».** Celle-ci vise à reconnaître et valoriser les compétences acquises par les maîtres d'apprentissage.



1 L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION

→ AVANT L'ARRIVÉE DE L'APPRENTI·E

- Identifier les missions et tâches qui pourront être confiées à l'apprenti·e en lien avec le programme et le planning de la formation,
- Recueillir toutes les informations utiles au sujet de l'apprenti·e,
- Organiser les 1ères semaines de travail de l'apprenti·e,
- Informer l'équipe de l'arrivée de l'apprenti·e,
- Préparer les documents et/ou installations, EPI et outils de travail nécessaires à la prise de fonction de l'apprenti·e.

→ À L'ARRIVÉE DE L'APPRENTI·E

- Présenter l'entreprise, les services, les différents lieux de vie professionnels et les personnes avec qui l'apprenti·e devra travailler,
- Expliquer le règlement intérieur,
- Assurer la formation à la sécurité, obligatoire pour les nouveaux embauchés,
- Remettre les EPI (Equipements de Protection Individuelle),
- Clarifier les attentes mutuelles et définir les objectifs de la formation, aussi bien en termes de compétences métier que de savoir-être.

→ PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

- Formuler clairement les attentes professionnelles,
- Suivre et évaluer le travail de l'apprenti·e et adapter les objectifs si besoin,
- Vérifier la bonne compréhension des consignes de sécurité.

→ FIN DE LA PÉRIODE D'ESSAI

- Faire un bilan constructif dans une optique d'amélioration des pratiques : c'est l'occasion de réaffirmer les attentes de chaque partie et de rappeler les règles de fonctionnement au sein de l'entreprise.

2 L'ACCOMPAGNEMENT DANS LA RELATION ET LA SOCIALISATION

- Maintenir un lien permanent avec l'apprenti·e, et s'assurer qu'il s'intègre à l'équipe,
- Être à l'écoute et répondre à ses questions et préoccupations,
- Tenir compte de ses acquis professionnels antérieurs,
- Encourager la prise de responsabilité et le développement de l'autonomie.

FORMATERRE FORMATERRE FORMATERRE

L'ORGANISATION DE LA FORMATION

Le maître d'apprentissage est garant du bon déroulement de la formation en entreprise, en lien avec le CFA. Pour cela, il doit :

- Connaître le programme de la formation,
- Disposer du calendrier qui précise les périodes en CFA et en entreprise,
- Déterminer, avant chaque retour en entreprise, les activités qui seront confiées à l'apprenti·e, en cohérence avec les apprentissages réalisés en centre de formation.

→ DEUX DOCUMENTS IMPORTANTS : LE CONTRAT PÉDAGOGIQUE ET LE LIVRET D'APPRENTISSAGE

Le contrat pédagogique :
Le contrat pédagogique (parfois appelé convention de formation) est établi et signé par les parties prenantes : le bénéficiaire et son représentant légal lorsqu'il est mineur, l'entreprise et l'organisme de formation.

Il reprend les éléments essentiels du parcours de formation, notamment les objectifs, les modalités et les durées. Il récapitule également le parcours individualisé de l'apprenti·e, construit à partir des résultats du positionnement initial.

Le livret d'apprentissage :
Le livret d'apprentissage, également appelé livret de liaison ou carnet de liaison, est un document obligatoire fourni par le CFA. Il appartient à l'apprenti·e, qui en assure la mise à jour régulière.

Il permet :

- D'assurer la coordination entre le maître d'apprentissage et les formateurs du CFA,
- D'identifier les activités à réaliser pendant chaque période en entreprise,
- De suivre la progression pédagogique et de consigner les apprentissages réalisés au CFA et en entreprise,
- D'adapter, au CFA, la formation dispensée en fonction des acquis ou des besoins spécifiques de l'apprenti·e.

Ainsi, l'apprenti·e doit :

- le 1er jour de son retour en entreprise, se présenter avec son livret d'apprentissage,
- prendre des notes pendant la période en entreprise afin de nourrir son retour d'expérience et compléter son rapport d'activité,
- avant de retourner au CFA, présenter son livret au maître d'apprentissage, qui établira le bilan de la période et validera les activités réalisées par l'apprenti·e.

LA COMMUNICATION AVEC LE CENTRE DE FORMATION

Le bon déroulement du contrat d'apprentissage réside en grande partie dans la qualité des échanges entre le maître d'apprentissage et le CFA.

- Au travers de la fiche de liaison figurant dans le livret d'apprentissage,
- Par la participation aux réunions d'information organisées par le CFA,
- Par les échanges lors des visites de l'équipe pédagogique en entreprise.

Une question ? N'hésitez pas à contacter votre CFA

4 LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE ET L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES

Prendre en compte les objectifs du diplôme dans l'organisation du travail	• Se familiariser avec le référentiel de formation, afin de bien comprendre les compétences attendues, • Définir les activités à confier à l'apprenti·e en entreprise en cohérence avec les objectifs pédagogiques, • Mettre en lien la théorie et la pratique, en illustrant concrètement, en situation de travail, les notions abordées au CFA.
Transmettre les connaissances de son métier	• Présenter les activités à réaliser, en présentant le contexte, les contraintes et les résultats attendus, • Fixer des objectifs clairs et réalisables, en lien avec le niveau de l'apprenti·e et s'assurer de leur bonne compréhension, • Montrer et expliquer les procédés à mettre en œuvre, • Accompagner et suivre la réalisation des tâches par l'apprenti·e, • Planifier des moments d'échanges avec l'apprenti·e pour faire le point, • Prévoir, si nécessaire et en lien avec le CFA, des compléments de formation dans une autre entreprise, à formaliser par une convention spécifique
Rendre autonome	• Permettre à l'apprenti·e de gérer un chantier en autonomie, lorsque cela est possible et adapté à son niveau, • Confier des missions valorisantes, afin de renforcer sa motivation et sa confiance en soi, • Aider à identifier les erreurs, en prenant le temps d'en expliquer les causes et les moyens d'y remédier de manière constructive.
Aider à la réalisation des productions écrites de l'apprenti·e (rapport, fiche d'activité, fiche navette)	• Rassembler les documents et renseignements nécessaires pour le rapport, et répondre aux interrogations de l'apprenti·e, • Assurer un suivi régulier des écrits de l'apprenti·e, • Soutenir l'apprenti·e dans la rédaction de la fiche navette.
Évaluer	**ÉVALUATION DU TRAVAIL** • Analyser la production de l'apprenti·e • Associer l'apprenti·e à l'évaluation de son propre travail, • Identifier les difficultés rencontrées par l'apprenti·e, • Définir ensemble les pistes de progrès pour la prochaine activité, • Valoriser la production de l'apprenti·e. **ÉVALUATION DES COMPÉTENCES** • Évaluer les compétences acquises par l'apprenti·e et compléter les fiches d'évaluation semestrielles du livret d'apprentissage • Analyser ces fiches avec l'apprenti·e pour revoir les points non acquis et corriger les erreurs.

L'ACCUEIL DES APPRENTI·E·S À BESOINS ÉDUCATIFS PARTICULIERS

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage

Dans chaque CFA, un référent Handicap, « tiers de confiance », accompagné par l'ensemble de l'équipe du CFA, **guidera l'apprenti·e et son entreprise tout au long du parcours de formation.**

LES BESOINS ÉDUCATIFS PARTICULIERS PEUVENT ÊTRE :

- Handicaps physiques, sensoriels, mentaux
- Grandes difficultés d'apprentissage ou d'adaptation
- Enfants intellectuellement précoces
- Enfants malades
- Enfants en situation familiale ou sociale difficile
- Mineur·e·s en milieu carcéral
- Élèves nouvellement arrivés en France
- Enfants du voyage...

LES AMÉNAGEMENTS POSSIBLES

Le CFA propose des solutions d'accompagnement :

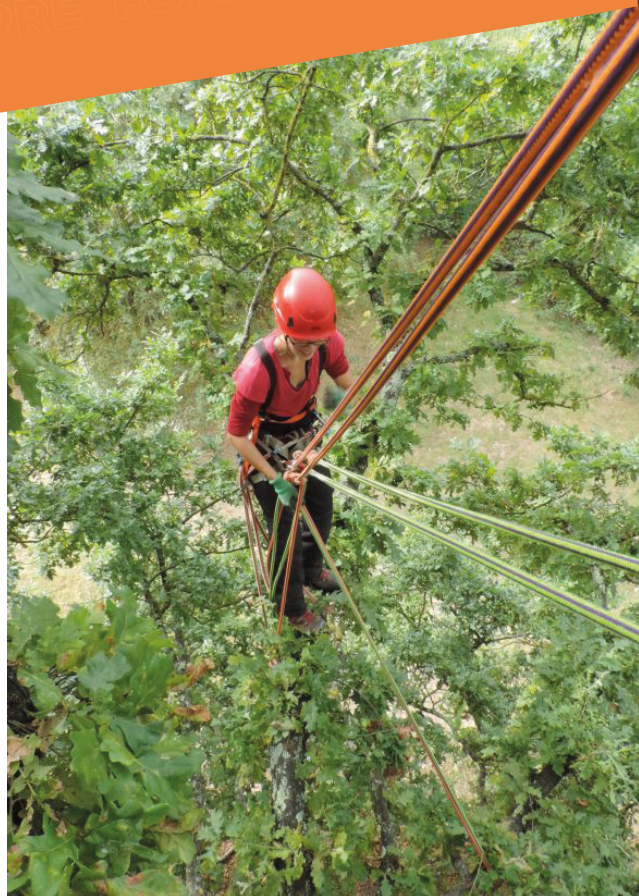
- L'individualisation du parcours de formation,
- L'aménagement d'épreuves,
- La liaison avec les opérateurs externes (prescripteurs, AGEFIPH, FIPHFP, MDPH, associations partenaires...)
- Du matériel pédagogique spécifique, aménagement des locaux, aménagements pédagogiques, possibilité de suivre la formation à distance...

RESSOURCES UTILES

Apprentissage et handicap : un guide pour les employeurs et les apprentis
travail-emploi.gouv.fr

Guide SST et handicap
chlorofil.fr

FORMATERRE FORMATERRE FORMATERRE FORMATERRE FORMATERRE FORMATERRE



LE LABEL QualiFormAgri

Le label QualiFormAgri a été attribué aux actions de formation par apprentissage proposées par les CFA agricoles publics du Centre-Val de Loire.

Cette certification témoigne de l'engagement qualité des établissements, notamment par la prise en compte des besoins et attentes des apprenti·e·s et des maîtres d'apprentissage, interrogés via des enquêtes de satisfaction.

QualiFormAgri

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté Égalité Fraternité

Région Centre-Val de Loire

ENSEIGNEMENT AGRICOLE L'AVENTURE DU VIVANT RÉVÈLE TON TALENT

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue
& apprentissage



PRÉVENTION, **SANTÉ & SÉCURITÉ**

Former, c'est aussi protéger.
Transmettre un savoir, c'est aussi transmettre les bons réflexes.

N°6

Le guide du Maître d'apprentissage

MON APPRENTI·E & MOI

LA VISITE D'INFORMATION **ET DE PRÉVENTION**

Selon les caractéristiques du poste occupé, les risques professionnels encourus, l'état de santé et l'âge de l'apprenti·e, une visite médicale est obligatoire dans le cadre de son contrat de travail. Il peut s'agir soit d'une visite d'information et de prévention (VIP), soit d'un examen médical d'aptitude s'inscrivant dans un suivi individuel renforcé (SIR).

C'est à l'employeur d'en faire la demande à la MSA ou autre caisse de rattachement.

La VIP doit être réalisée dans un délai maximum de deux mois après le début du contrat. Toutefois, si l'apprenti·e est mineur·e, cette visite doit être effectuée avant toute prise de poste.

Elle se déroule sur le temps de travail et n'entraîne aucune perte de rémunération. Si elle ne peut être organisée pendant les heures de travail, elle est alors considérée comme du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement, ainsi que le temps consacré à cette visite, sont entièrement pris en charge par l'employeur.

PROTECTION ET **PRÉVENTION DES RISQUES**

Le contrat d'apprentissage constitue avant tout un contrat de formation en alternance, soumis à une réglementation spécifique visant à protéger les jeunes en formation. L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé de ses salarié·e·s. Ainsi, le maître d'apprentissage, responsable de la formation pratique de l'apprenti·e, doit impérativement l'accompagner et l'encadrer à tout moment.

Quelles sont les règles de sécurité à respecter ?

L'apprenti·e doit pouvoir apprendre et exercer son activité en toute sécurité, sans mettre en danger sa santé et son intégrité physique ou mentale. Il/elle est soumis·e aux mêmes obligations en matière de sécurité que les autres salarié·e·s.

L'employeur doit donc :

- **Evaluer les risques** pour la santé et la sécurité de ses salarié·e·s
- **Mettre en œuvre des actions de prévention adaptées**
- **Privilégier la mise en place de protections collectives** (exemple : garde-corps, aspiration de poussières de bois…)
- **Fournir gratuitement les équipements de protection individuelle** (EPI) nécessaires et adaptées à l'activité : chaussures de sécurité, gants, lunettes de protection, masque, casque, bouchons d'oreille, …) ; leur entretien et leur renouvellement sont à sa charge
- **Assurer la formation et l'information des salarié·e·s** concernant les risques et les moyens de prévention.

L'ensemble des travaux effectués par l'apprenti·e doivent se faire sous la supervision du maître d'apprentissage, qui en assume l'entière responsabilité. Le matériel utilisé doit répondre aux normes de sécurité en vigueur. Il est strictement interdit d'intervenir sur des machines en fonctionnement ou comportant des parties mobiles.

Le maître d'apprentissage est également tenu de transmettre à son apprenti·e des consignes de sécurité claires sur :

- les comportements et les gestes à adopter pour limiter les risques,
- les modes opératoires ayant un impact sur sa sécurité ou celle des autres salariés,
- le port obligatoire des équipements de protection,
- la conduite à tenir en cas d'accident.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur le lieu de travail.

RESSOURCE UTILE

Memento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle
travail-emploi.gouv.fr

DÉGATS AUX **BIENS ET AUX PERSONNES**

RESPONSABILITÉ DE L'APPRENTI·E ET DE L'EMPLOYEUR

L'apprenti·e, en tant que salarié·e, est couvert·e par l'assurance responsabilité civile professionnelle de l'entreprise pendant ses heures de travail.
Ainsi, en cas de dommage causé par l'apprenti·e dans le cadre de son activité professionnelle, l'employeur en est juridiquement responsable.
Toutefois, si le dommage résulte d'un acte volontaire, d'une faute lourde ou d'un usage abusif d'un bien de l'entreprise, la responsabilité de l'apprenti·e peut être engagée.

DÉGÂTS AUX BIENS

Un·e apprenti·e peut endommager, par erreur ou maladresse, un outil, un matériel, ou un véhicule de l'entreprise. Dans ce cas, l'événement doit être signalé immédiatement à l'employeur et notifié si nécessaire dans un registre interne.
L'assurance de l'entreprise prendra en charge les réparations ou remplacements selon les termes du contrat.
Aucune retenue sur salaire ne peut être appliquée sauf en cas de faute lourde avérée.

ATTEINTE À UNE PERSONNE

Si un·e apprenti·e cause, dans l'exercice de ses fonctions, une blessure à une autre personne (collègue, client, etc.), la victime est en droit de faire reconnaître l'incident comme un accident du travail. L'entreprise doit alors procéder rapidement à une déclaration d'accident et peut ouvrir une enquête interne afin d'en analyser les causes. Des mesures correctives peuvent ensuite être mises en place, afin d'adapter les conditions de travail et/ou de sécurité.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE JOUE UN RÔLE CLÉ DANS LA PRÉVENTION DES INCIDENTS :

- **Former** l'apprenti·e aux gestes sûrs, à l'utilisation du matériel et aux consignes de sécurité.
- **Encourager** une attitude responsable et respectueuse de l'environnement de travail.
- **Rester vigilant** face aux situations à risques (machines, produits dangereux, véhicules…).
- **Prévoir** des échanges réguliers sur les bonnes pratiques et les erreurs à éviter.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT **ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral est interdit et peut avoir des effets graves sur la santé physique et mentale d'un·e apprenti·e. Il se manifeste par des agissements répétés qui dégradent les conditions de travail, portent atteinte à la dignité ou compromettent l'avenir professionnel de la personne concernée. Même lorsqu'ils sont exprimés sur un ton prétendument « humoristique » ou indirect, ces comportements sont prohibés *(Art. L1153.1 à 1153.6 et Art. L1152.1 à L1152.6 du Code du travail).*

Exemples de comportements relevant du harcèlement moral :

- Remarques humiliantes ou dévalorisantes de façon répétée
- Isolement volontaire de l'apprenti·e (exclusion des réunions, absence d'information)
- Pressions excessives, attribution de tâches inutiles ou irréalisables
- Refus systématique de reconnaître le travail accompli

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est strictement interdit en milieu professionnel. Il peut concerner tout salarié, y compris un·e apprenti·e, particulièrement exposé·e en raison de son jeune âge ou de sa position hiérarchique. Il se manifeste notamment par :

- **Des propos à connotation sexuelle répétés :** blagues déplacées, remarques sur l'apparence, commentaires suggestifs…
- **Des gestes inappropriés :** contacts non sollicités, regards insistants, attouchements (même sur les cheveux)…
- **Des sollicitations insistantes :** envois répétés de messages ou demandes de rendez-vous à caractère privé, malgré un refus explicite…

EN TANT QUE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE, VOUS AVEZ UN RÔLE ESSENTIEL DE VEILLE, DE PRÉVENTION ET D'ALERTE :

- **Favorisez un climat bienveillant,** basé sur l'écoute et le respect.
- **Soyez attentif aux signes de mal-être chez l'apprenti·e :** démotivation soudaine, repli sur soi, absences répétées… et adoptez une posture d'écoute bienveillante en cas de malaise exprimé ou de signalement.
- **Réagissez sans délai** face à tout comportement inapproprié ou suspecté de harcèlement : alertez immédiatement la direction de l'entreprise et le CFA, afin de garantir la sécurité et le bien-être de l'apprenti·e.



EGALITÉ DES CHANCES, ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Garantir l'égalité des chances, c'est offrir à chaque apprenti·e les mêmes possibilités d'apprentissage et d'évolution, sans distinction de sexe, d'origine, de croyances ou d'autres critères discriminants. Le respect de ce principe est essentiel pour créer un environnement professionnel sain, inclusif et respectueux.

Exemples de situations à proscrire ou à corriger :

- **Réserver** les tâches physiques aux garçons et confier systématiquement les missions d'observation ou de nettoyage aux filles.
- **Tolérer** des remarques sexistes du type « Ce n'est pas un travail pour une femme » ou « Pour une fille, tu t'en sors bien».
- **Ne pas tenir compte des remarques** ou difficultés exprimées par une apprentie dans un environnement majoritairement masculin.
- **Mettre à l'écart** un·e apprenti·e en raison de son origine, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de ses convictions religieuses.
- **Limiter l'accès** à certaines activités ou perspectives d'évolution sur la base de stéréotypes ou d'a priori liés au genre.

ADOPTEZ UNE POSTURE EXEMPLAIRE, EN TANT QUE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

- Assignez des missions de façon équitable, sans distinction ni préjugé.
- Valorisez et encouragez chaque apprenti·e avec la même attention et les mêmes exigences.
- Réagissez sans délai face à tout propos ou comportement discriminatoire, en affirmant clairement que ces attitudes sont inacceptables.

LES RÈGLES DE CONDUITE **DES ENGINS AGRICOLES**

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage

RÈGLES DE CONDUITE DES ENGINS AU CHAMP

(Source Draaf CVL – DREETS CVL)

Avant 15 ans, un jeune en formation n'est pas autorisé à conduire un tracteur. Il n'existe pas de possibilité de dérogation pour les jeunes de moins de 15 ans en formation.

Pour les jeunes de 15 ans à 18 ans, la réglementation interdit la conduite de certains équipements, notamment :

- **les engins automoteurs mobiles** et équipements servant au levage (tracteurs, chariots élévateurs ...),
- **les tracteurs agricoles ou forestiers** non équipés de Système de Protection en Cas de Renversement (SPCR), ou dont ce dispositif est replié, ainsi que ceux dépourvus de ceinture de sécurité ventrale.

Cependant, dans le cadre de leur formation professionnelle, les jeunes peuvent apprendre à conduire ces engins à condition qu'une demande de dérogation soit préalablement transmise à l'Inspection du travail.

CONDUIRE UN TRACTEUR NE S'IMPROVISE PAS !

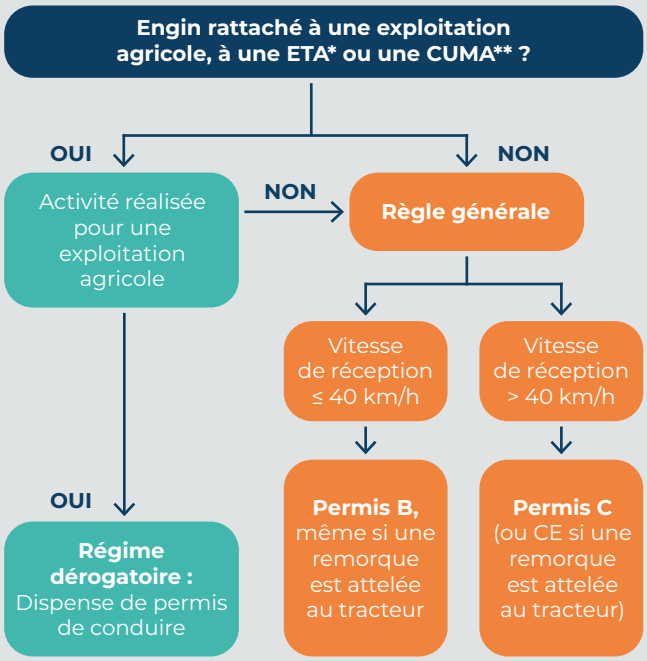
Avant de laisser votre apprenti·e prendre le volant, il est indispensable de lui transmettre les connaissances et le savoir-faire nécessaires à une conduite en sécurité :

- Les règles de conduite,
- Les principes de fonctionnement du matériel,
- Les risques spécifiques de l'équipement,
- La présentation des équipements de sécurité (le port de la ceinture obligatoire même en tracteur)...
- La conduite à tenir en cas de panne ou de dysfonctionnement

En situation, vous devez encadrer et superviser les apprenti·e·s lors de la conduite d'engins agricoles, afin d'éviter les accidents et garantir une formation réussie.

Soyez vigilant lors des premières utilisations des tracteurs et engins, c'est à ce moment que les bons réflexes se construisent !

RÈGLES DE CONDUITE DES ENGINS AGRICOLES SUR LA ROUTE



*ETA : Entreprise de Travaux Agricoles
**CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

QUEL ÂGE POUR CONDUIRE ?

Régime dérogatoire (dispense de permis de conduire)

Conducteur mineur (de 16 ans ou +)

Peut conduire, si la largeur de l'ensemble ne dépasse pas 2,50m et uniquement si le véhicule tracteur est équipé d'une ceinture de sécurité et d'une SPCR* :

- Un tracteur seul
- Un tracteur attelé à un outil porté
- Un tracteur attelé à une remorque ou à une machine remorquée

Conducteur majeur (18 ans ou +)

Peut conduire les mêmes véhicules qu'un mineur, plus :

- Un ensemble dépassant 2,50 m de large
- Plusieurs véhicules ou matériels remorqués
- Un tracteur attelé à une remorque
- Une machine automotrice (moissonneuse, machine à vendanger...) **
- Le matériel de traitement phytosanitaire

*Le code de la route autorise un mineur de 16 ans ou plus à conduire une machine automotrice, mais le code du travail interdit l'utilisation des machines complexes aux mineurs. Informations complémentaires : *ssa.msa.fr*
** Structure de Protection en Cas de Renversement

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté Égalité Fraternité
Région Centre-Val de Loire
ENSEIGNEMENT AGRICOLE L'AVENTURE DU VIVANT RÉVÈLE TON TALENT

Source : *gironde.gouv.fr*

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue
& apprentissage



LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

Votre rôle en tant
que maître d'apprentissage :
former, encadrer et inspirer !

N°7

Le guide du
Maître d'apprentissage

MON APPRENTI·E & MOI

LES POINTS DE VIGILANCE

L'APPRENTI·E N'EST PAS UNE MAIN D'OEUVRE À MOINDRE COÛT

Il/elle est avant tout un·e professionnel·le en devenir. Il est essentiel de lui confier des missions en adéquation avec les enseignements dispensés au CFA, afin de consolider ses compétences et de l'accompagner vers une réelle reconnaissance professionnelle.

VOTRE APPRENTI·E N'EST PAS UN·E MINI-ADULTE MAIS UN JEUNE EN CONSTRUCTION

Il/elle est encore en pleine évolution. Il est important d'en tenir compte dans votre posture d'accompagnant :

- **il/elle peut manquer de confiance en soi,** souvent en raison d'un parcours scolaire difficile.
- **il/elle peut être timide et réservé·e :** l'autorité d'un employeur peut impressionner.
- **il/elle peut être souvent fatigué·e,** ce qui est normal à cet âge : un adolescent dépense en moyenne 12 000 kJ par jour, contre 9 500 pour un adulte.
- **il/elle peut parfois dissimuler la vérité,** notamment lorsqu'un travail n'a pas été fait.
- **il/elle n'ose pas dire qu'il/elle n'a pas compris,** par manque de confiance : faire reformuler est un bon moyen de le savoir.
- **il/elle n'ose pas toujours demander des congés,** par peur de passer pour quelqu'un de peu motivé.

VOTRE APPRENTI·E PEUT AVOIR SOUS-ESTIMÉ CERTAINES DIFFICULTÉS OU CONTRAINTES

- L'importance d'un travail personnel régulier, même en dehors des heures de cours
- Le décalage entre les rythmes scolaires et professionnels
- La difficulté à maintenir une dynamique d'apprentissage pendant les périodes en entreprise
- La gestion du rythme de l'alternance, parfois éprouvante
- La fatigue liée aux journées bien remplies
- Les contraintes financières, notamment en cas de double hébergement ou de frais de restauration.



COMMUNIQUER AVEC L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

COLLABORER EFFICACEMENT AVEC LE CFA POUR LE SUIVI DE L'APPRENTI·E

Pour assurer un suivi optimal de l'apprenti·e et favoriser une bonne collaboration, une communication régulière avec l'équipe pédagogique du CFA est essentielle :

- **Utilisez le livret d'apprentissage :** mettez-le à jour à chaque fois que l'apprenti·e retourne en entreprise et à chaque retour au centre de formation. C'est un outil clé pour le suivi.
- **Participez aux réunions des maîtres d'apprentissage :** votre présence est précieuse pour échanger et vous informer.
- **Accueillez les visites du CFA :** profitez-en pour discuter et faire le point.

EN CAS DE DIFFICULTÉ, N'ATTENDEZ PAS ! CONTACTEZ LE CFA !

Le rôle du médiateur au sein du CFA est essentiel. Il est là pour aider les apprenti·e·s à surmonter les obstacles qu'ils peuvent rencontrer, qu'ils soient liés à leur formation ou à leur intégration en entreprise.

La médiation repose sur l'écoute, le dialogue et la concertation. Son but est de trouver des solutions justes et adaptées à chaque situation. Elle contribue ainsi à créer un environnement d'apprentissage serein et sécurisant pour tous.

Que ce soit pour des problèmes de comportement, des conflits relationnels, ou un manque d'investissement dans le travail, n'hésitez pas à solliciter la médiation. **En agissant rapidement, vous pouvez éviter des échecs ou des ruptures de contrat.**

COMMUNIQUER
AVEC SON APPRENTI·E

→ INSTAURER UNE RELATION DE CONFIANCE

Apprendre un métier n'est pas toujours une évidence. Les apprenti·e·s traversent parfois des périodes de doute, de remise en question liées aussi à leur âge. Dans ces moments, **la confiance qu'ils accordent à leur maître d'apprentissage joue un rôle essentiel pour les aider à surmonter les difficultés et à poursuivre leur formation avec motivation.**

Une relation de confiance solide entre l'apprenti·e et son maître d'apprentissage permet, quelle que soit la situation, de rechercher ensemble des solutions adaptées.
Cela suppose aussi de trouver le bon niveau de relation : ni trop proche, ni trop distante.

→ VOICI QUELQUES CLÉS POUR VOUS AIDER À COMMUNIQUER AVEC VOTRE APPRENTI·E :

- **Adoptez une communication claire et bienveillante** en toutes circonstances, en évitant les non-dits.
- **Posez un cadre et des limites** pour l'aider à assimiler la culture de votre entreprise, notamment sur les horaires, la tenue vestimentaire, les équipements de protection individuelle, ainsi que les règles de tutoiement ou vouvoiement et l'usage de son téléphone.
- **Donnez du sens à ses missions** en expliquant leur but et leur place dans le processus de production, tout en fixant des objectifs progressifs et motivants.
- **Assurez-vous de la bonne compréhension des consignes** en prenant le temps de les expliquer et/ou de les reformuler si nécessaire.
- **Organisez des moments d'échange réguliers** où vous serez attentif à ses besoins et difficultés, en valorisant ses efforts et ses réussites avant d'aborder les points à améliorer.

→ CE QUI PARAÎT ÉVIDENT AU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE NE L'EST PAS FORCÉMENT POUR L'APPRENTI·E.

Un professionnel expérimenté exécute souvent des tâches de manière quasi automatique, sans réaliser que ces gestes et réflexes doivent être spécifiquement enseignés à un·e apprenti·e. Par ailleurs, dans les métiers manuels, une partie du travail est mentale et n'est ni visible, ni observable par l'apprenti·e.

Il faut donc que le maître d'apprentissage raisonne à voix haute et implique l'apprenti·e dans son raisonnement. N'hésitez jamais à expliquer ce qui vous semble évident ; c'est indispensable pour l'apprentissage !

→ ADAPTER SON MANAGEMENT AUX NOUVELLES GÉNÉRATIONS

On entend parfois que la nouvelle génération de jeunes est plus difficile à manager que les générations précédentes. Le management de cette génération n'est pas plus difficile mais certainement différent : leurs attentes et leur rapport au travail ont évolué.

Les jeunes recherchent avant tout du sens dans ce qu'ils font. Ils voient le travail comme un épanouissement personnel qui doit être en adéquation avec leurs valeurs, et souhaitent un équilibre entre vie professionnelle et personnelle. De plus, ils utilisent également les outils digitaux de manière fluide et naturelle.

En ce sens, cette nouvelle génération est différente. Le management doit lui aussi être différent et adapté, en expliquant le pourquoi avant le comment.

BIEN FORMULER LA QUESTION POUR ÉVALUER LA COMPRÉHENSION

A la question fermée « Tu as bien compris ? », il est facile de répondre « Oui» et difficile de répondre « Non», même si on n'a pas tout saisi. Il peut être gênant d'admettre ne pas avoir compris, car cela pourrait laisser penser que l'explication était mauvaise.

Aux questions ouvertes « Qu'as-tu compris de ce que je t'ai expliqué ? », « Pourrais-tu me reformuler ce que j'ai dit ? », il est nécessaire de répondre en réfléchissant et en expliquant.

Cet effort de reformulation est non seulement plus révélateur pour l'évaluateur, mais aussi très bénéfique pour l'apprentissage de la personne, même si c'est plus difficile.



LES CLÉS
DE LA RÉUSSITE

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage

1 JE PRÉPARE L'ARRIVÉE DE MON APPRENTI·E

- Mon DUER est fait ou a été révisé pour intégrer l'accueil de l'apprenti·e
- Le contrat d'apprentissage et la convention avec l'OPCO sont signés avant l'arrivée de l'apprenti-e
- Je réfléchis à ma posture en tant que maitre d'apprentissage, à ma manière de communiquer, aux tâches que je vais lui confier, ...
- J'ai posé toutes les questions utiles au CFA et je suis au clair sur mes obligations en tant que maitre d'apprentissage
- Je me renseigne sur son moyen de locomotion et son temps de trajet pour caler l'organisation du travail et de la pause de midi
- J'informe les membres de l'équipe de l'arrivée de l'apprenti
- J'organise la visite médicale
- J'informe mon assurance de l'arrivée de l'apprenti·e
- Je prépare les documents utiles, EPI, outils...

2 J'ACCUEILLE MON APPRENTI·E

- Je lui présente l'entreprise, les membres de l'équipe (associés, salariés), son environnement de travail
- Je lui explique le réglement intérieur et le DUER
- Je cale avec lui son planning, horaires, modalités d'absence et de congés; je lui donne les coordonnées des personnes à contacter en cas de besoin
- Je prends le temps de faire connaissance: son projet professionnel, son parcours, sa personnalité, son schéma familial, ...
- Je suis à l'écoute pour identifier d'éventuelles difficultés pour lire, écrire, compter et pour savoir comment adapter mon mode de communication

3 J'ORGANISE ET J'ENCADRE LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN

- J'anticipe le choix et l'encadrement des activités confites, en lien avec la formation et en prenant en compte le retour de l'apprenti·e sur les activités au CFA
- Je définis des objectifs réalisables compte tenu de sa formation
- Je passe des consignes claires et je vérifie qu'elles sont bion comprises
- Je respecte et fais respecter les régles de sécurité et la réglementation relative aux travaux dangereux
- Je rappelle les gestes professionnels sûrs et l'obligation de porter les EPI

4 J'ENTRETIENS LA RELATION AU QUOTIDIEN

- Je trouve le bon niveau de relation et j'instaure une relation de confiance, qui permet notamment de verbaliser des erreurs ou de la casse de matériel
- Je prévois des temps réguliers pour faire le point
- Je prends en compte que mon apprenti est un jeune adulte: je prends en compte les besoins des nouvelles générations
- Je maintiens sa motivation en l'encourageant et en évaluant ses progrès
- Je régle les problèmes dis qu'ils se posent, je ne laisse pas s'installer d'incompréhension

5 JE REPÈRE AU QUOTIDIEN POUR ANTICIPER

- Des difficultés de compréhension, des difficultés relationnelles ou de sommeil
- Des addictions
- Un désintérêt pour le métier, pour la formation

6 JE COMMUNIQUE AVEC LE CFA

- Je demande à l'apprenti·e son livret d'apprentissage à chaque retour du CFA
- Je participe aux réunions des maîtres d'apprentissage proposées par le CFA
- Je profite de la visite de tutorat pour partager les réussites et les difficultés
- Je n'hésite pas à alerter en cas de difficulté et à solliciter une médiation

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté Égalité Fraternité

Région Centre-Val de Loire

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
RÉVÈLE TON TALENT

VOTRE OPCO

Votre Opérateur de Compétences (OPCO) vous accompagne dans le développement des compétences de vos salariés. Il finance la formation professionnelle, conseille sur les dispositifs existants et facilite l'accès à la formation.

OCAPIAT
ocapiat.fr

Vous êtes une entreprise agricole, agro-alimentaire, du paysage

AKTO
akto.fr

Vous êtes une exploitation forestière, une scierie, une entreprise de restauration ou un commerce de gros...

UNIFORMATION
uniformation.fr

Vous êtes une structure d'accompagnement des soins et de services à domicile

OPCO EP
opcoep.fr

Vous êtes une association cynégétique

OPCO ATLAS
opco-atlas.fr

Vous êtes une entreprise du secteur banque – assurances

CNFPT
cnfpt.fr

Vous êtes une collectivité territoriale

CONSTRUCTYS
constructys.fr

Vous êtes une entreprise de construction ou travaux publics

OPCO COMMERCE
lopcommerce.com

Vous êtres une jardinerie, un commerce de détail

OPCO 2i
opco2i.fr

Vous êtes une entreprise du secteur de l'industrie

AFDAS
afdas.com

Vous êtes un golf

LE RÉSEAU FORMATERRE

Le réseau FormAterre regroupe les CFA (Centres de formation d'Apprentis) et les CFPPA (Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole) de l'Enseignement agricole public en Centre-Val de Loire.

7 CFA

+1800 APPRENTIS

+50 FORMATIONS EN APPRENTISSAGE DU CAP À LA LICENCE PRO

NOS 7 CAMPUS

CFAA CAMPUS DU HAUT-BERRY
Bourges le Subdray

Le Sollier, CS 18, 18570 Le Subdray
02 48 70 77 12
cfa.cher@educagri.fr
bourges.educagri.fr

CFAA CAMPUS NATUR'ALIM
Chartres la Saussaye

La Saussaye 28630 Sours
02 37 33 72 25
cfa.eure-et-loir@educagri.fr
campusnaturalimchartres.com

CFAA NATURAPOLIS
Châteauroux

Route de Velles 36000 Châteauroux
02 54 53 11 00
cfa.indre@educagri.fr
naturapolis36.fr

CFAA TOURS-FONDETTES AGROCAMPUS
Tours-Fondettes

La plaine 37230 Fondettes
02 58 40 03 30
cfa.indre-et-loire@educagri.fr
tours-fondettes-agrocampus.fr

CFAA EDUCAVERT
Amboise

46, avenue Émile Gounin,
BP 239, 37402 Amboise cedex
02 47 23 35 61
cfppa.amboise@educagri.fr
educavert.fr

CFAA AGROCAMPUS DES DEUX VALLÉES
Vendôme - Blois - Montoire

cfa.loir-et-cher@educagri.fr
agrocampus41.fr

Site de Vendôme :
Rue de la Vallée du Loir, 41100 Areines
02 54 77 69 37

Site de Blois :
5-7 rue des Grands Champs, CS 2908, 41000 Blois
06 34 67 63 10

Site de Montoire :
6 rue de l'agriculture, BP 29,
41800 Montoire-sur-le-Loir Cedex
06 34 67 63 10

CFAA DU LOIRET
Bellegarde

11 rue des pervenches 45270 Bellegarde
02 38 95 08 20
cfa.loiret@educagri.fr
cfa-bellegarde.fr



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

RÉGION CENTRE VAL DE LOIRE

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
RÉVÈLE TON TALENT