



REPERES POUR LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

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 permet :

- d'interroger ses pratiques professionnelles ;
- de garder un lien avec la formation ;
- de s'adapter aux capacités d'écoute et de compréhension de l'apprenti.

Accueillir un apprenti, c'est transmettre son expérience, ses savoir-faire et la passion de son métier. C'est aussi préparer et recruter de futurs talents.

Le "lexique" de l'apprentissage

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune en formation.

- Durée : 1 à 3 ans, adaptable selon le niveau initial
- Gestion administrative et dépôt du contrat auprès des OPCO assurés par la MFR.

Âge minimum : l'apprenti doit être âgé au minimum de 16 ans.

Dérogations possibles :

- Jeune de 15 ans ayant effectué sa 3^{ème}
- Jeune atteignant 15 ans entre la rentrée scolaire et la fin de l'année civile, sous conditions

Âge maximum : 29 ans révolus, avec dérogations possibles

Le **maître d'apprentissage** doit justifier d'une qualification dans son secteur d'activité et d'une expérience professionnelle.

Conditions :

- diplôme du même domaine + 1 an d'expérience, ou
- 2 ans d'expérience dans le domaine visé

Il peut encadrer 2 apprentis et un redoublant au maximum.

Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et participe aux évaluations.

Différents outils seront à votre disposition pour assurer le suivi et les évaluations : carnet de liaison, espace numérique de travail, livret de compétences numériques, etc...

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.

Les absences en formation sont soumises à l'accord de l'entreprise en premier puis de la direction de la MFR.

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

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

La rémunération est établie selon un cadre réglementaire.

Aides à l'apprentissage :

- Jusqu'à 5000€ pour les entreprises < 250 salariés
- Jusqu'à 2000€ pour les entreprises > 250 salariés
- 6000€ pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés

L'aide est versée pour les contrats conclus avec un alternant mineur comme majeur, pour la première année d'exécution du contrat.

La rupture du contrat d'apprentissage :

- Possible par l'une ou l'autre des parties durant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise.
- La période de libre résiliation ne s'applique qu'une seule fois et ce même si le second employeur est différent.
- Pas de période d'essai pour un second contrat si les 45 jours sont dépassés.

Guide des formalités pour le maître d'apprentissage

A l'arrivée de l'apprenti, vous devez :

- 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.
- Prendre rendez-vous à la **médecine du travail**. Au plus tard, à la date d'embauche de l'apprenti, l'employeur saisit le service de santé au travail dont il dépend aux fins d'organiser la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de sa date d'embauche, ou **avant l'affectation de l'apprenti au poste si ce dernier est mineur**.
- Prendre connaissance du tableau des **durées de travail**, notamment l'article [L.3162-1 du code du travail](#) pour les apprentis mineurs à + de 35h/semaine.
- Procéder à la déclaration de **dérogation aux travaux réglementés** si votre apprenti est mineur auprès de l'Inspection du Travail. 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.

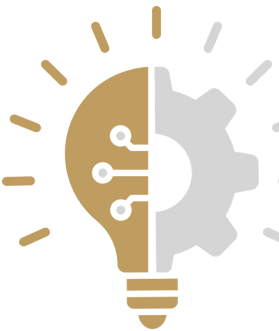


L'alternance MFR

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 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 MFR, cette étude sera exploitée dans les activités pédagogiques.

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 en entreprise et à la MFR.

Un **espace numérique** (iENT) est mis à disposition par la MFR pour l'apprenti, les représentants légaux et les maîtres d'apprentissage permettant ainsi d'assurer un suivi de l'apprenti et de mettre en lien les différents acteurs de la formation.



Les Partenaires

Le **moniteur référent** qui suit chaque apprenti 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 périodes en entreprise. Le suivi se concrétise par des visites dans l'entreprise, des contacts téléphoniques, des bilans personnalisés.

Les **parents** : en MFR, 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.