



Spécial apprentissage

SOMMAIRE

Pages 2 & 3

TEMOIGNAGES

- L'apprentissage un levier
- Tuteur, salarié & apprentie

Pages 4 à 11

FORMATION

- Comment accueillir un apprenti au mieux
- Quelles formations choisir ?
- Des formations pour tous, de la 4^{ème} au doctorat
- Que peut faire un apprenti ?
Réglementation du travail
- Quel contrat ?
- Démarche pour l'embauche d'un apprenti ou d'un contrat de professionnalisation

EDITO

par *Laurent Guernion*
président de la
fédération régionale Ouest



Depuis quelques années déjà les cuma qui embauchent des mécaniciens connaissent des difficultés de recrutement. Les mécaniciens agricoles sont en effet en nombre insuffisant sur le marché du travail pour répondre aux besoins.

Aujourd'hui cette situation semble s'étendre aux autres métiers que nous avons dans les cuma. Malgré les efforts que nous avons fournis pour promouvoir nos emplois, la demande en salariés agricoles est tellement forte que certains postes ont du mal à être pourvus. Cette situation semble présente dans tout l'Ouest.

Dans beaucoup de départements, les fédérations de cuma organisent des portes ouvertes dans les cuma à l'attention des établissements scolaires agricoles. Nous devons continuer à le faire pour nous faire connaître. Mais il faut aussi que nous nous impliquions davantage dans la formation des jeunes.

Un certain nombre de formations par alternances existent et sont déjà mises à profit par des cuma. Par expérience, si le choix du domaine d'activité a été le bon, les jeunes formés de cette façon deviennent très souvent des salariés de cuma.

Aujourd'hui, les pouvoirs publics veulent rendre plus attractive la filière de l'apprentissage. Profitons de ces nouvelles dispositions. Les apprentis d'aujourd'hui seront des salariés pour demain.

Mais toutes les cuma ne bénéficient pas d'un contexte favorable pour accueillir une personne en formation. Cela demande aussi une motivation particulière. Les animateurs emploi de votre fédération peuvent vous aider à étudier la question.



TEMOIGNAGES

L'apprentissage un levier

Interview du président de la cuma de Bais (35) Didier Sourdrille et du chef d'équipe Vincent Lévêque par Christophe Nicaud



Cuma de Bais de gauche à droite : Vincent Lévêque, Samuel Hunault (salarié, anciennement apprenti) et Didier Sourdrille

La cuma l'Entraide réalise un chiffre d'affaires de 1,1 Millions € avec 7 salariés permanents et 1 apprenti. Parmi l'équipe des permanents, 3 sont passés par l'apprentissage à la cuma en Bac Pro Agroéquipement (*recrutés respectivement en 2002, 2003 et 2012*). L'un des trois est resté 10 ans à la cuma, il s'est installé depuis. La cuma emploie en permanence un apprenti, c'est un atout important pour pallier à un départ toujours possible de salarié permanent et sécuriser le service aux adhérents.

La cuma ne fait pas de démarche particulière pour recruter car elle est connue sur le territoire et reste en contact permanent avec les centres de formation.

Vincent Lévêque est le référent tuteur mais l'ensemble de l'équipe des permanents est mobilisé pour accompagner la montée en compétences des apprentis (*au niveaux sécurité, conduite et entretien*). C'est un élément de motivation pour toute l'équipe. Les jeunes sont d'abord mobilisés sur le transport, le pressage, les chantiers d'épandage de fumier. Ces derniers chantiers sont intéressants pour apprécier leur capacité de travailler en équipe. Viennent ensuite les travaux de labour et de semis.

La conduite des automoteurs de récolte est réservée aux salariés permanents. Vincent intervient plus directement auprès d'eux pour accompagner les apprentis dans certaines tâches d'entretien (comme les interventions sur la transmission tracteurs). Cette période de 2 ans est nécessaire aussi pour qu'ils appréhendent au mieux les nouvelles technologies. La cuma a fait intervenir un concessionnaire en interne sur le système GPS avec l'ensemble de l'équipe, l'apprenti est bien sûr présent.

L'accueil et le tutorat des apprentis mobilisent du temps pour Vincent et son équipe. Dans ce contexte, l'effectif de la cuma et les conditions techniques de travail à l'atelier sont un atout important pour garantir une bonne qualité de l'accueil et de la formation des jeunes. *« Il faut accepter quelques échecs de recrutement »*, dit Vincent en ajoutant *« Il est temps de tirer la sonnette d'alarme pour encourager davantage l'apprentissage, car sinon nous allons être confrontés à des problèmes majeurs de recrutement dans les années à venir »*.

Tuteur, salarié & apprentie

Interviews par Frédéric Duval

TUTEUR

Pascal Gaigner, tuteur de jeunes en formation

Titulaire d'un CAP mécanique automobile, Pascal a commencé sur la mécanique poids lourds. Embauché depuis 1992 à la cuma les 5 Charmes au Luart (72), il forme des jeunes issus de Bac Pro depuis plus de 20 ans. *« J'ai vu plus de 15 jeunes passer à la cuma. Ils ont tous une motivation différente. Les 2 derniers sont hyper motivés pour progresser et c'est agréable de les accompagner »*.



« Au début, le jeune arrive dans la cuma avec peu ou pas du tout de connaissance. En tant que tuteur, on se doit de les diriger dans leurs recherches et ensuite la motivation doit venir du jeune ». Pascal préfère les accompagner à ce qu'ils essaient ce qu'ils ont en tête. *« Il faut qu'ils imaginent leur démarche pour réparer la machine. Si l'essai n'est pas concluant, il faut passer à une autre méthode »*.

De la perte de temps ?

« Non. Il faut accepter de former et être patient. Si le jeune est motivé à découvrir les choses, il n'y a pas de temps perdu. Ne pas réussir fait partie de l'apprentissage pour savoir comment réagir la fois suivante. »

Et ensuite ?

« Pour certains jeunes, on a aucune nouvelle et d'autre je sais qu'ils continuent leur chemin professionnel. Quand je vois la réussite de certains comme Xavier qui est devenu chef d'atelier dans une concession, on peut être heureux que la cuma ait accompagné ce jeune »... Avec sans doute aussi toute la fierté de son tuteur d'origine.

SALARIÉ DE CUMA, ANCIEN ALTERNANT

Embauché en 2015 à la cuma Au Cœur de l'Yon de La Ferrière (85) en tant que chauffeur mécanicien, Vincent a débuté sa carrière en formation en alternance avec plusieurs expériences : TP, EDT, exploitations, cuma...

« J'ai débuté en 4ème et 3ème professionnelle en stage par alternance avec la MFR de Chemillé (49) et ensuite j'ai passé mon Bac Pro agro Equipement en alternance ».

Alors que les professeurs souhaitaient qu'il continue vers un BTS, Vincent voulait entrer dans la vie active afin de mettre en pratique ce qu'il avait acquis durant ces 4 années en alternance. *« J'ai découvert mon métier dans une entreprise de TP de 80 salariés où j'étais en chantier avec la mini pelle pour la construction du tramway d'Angers par exemple. J'ai plein d'expériences différentes. C'est tout l'intérêt de ce genre de formation ».*

Ton évolution ?

« Dès le début j'ai aimé conduire les matériels. Mes premières saisons au volant de la moissonneuse m'ont conforté dans ce que je voulais faire. Le fait de travailler en cuma me permet de conduire plein de matériels différents dans des exploitations qui souhaitent des résultats différents ».

Quelles responsabilités ?

« Vis-à-vis de mes expériences précédentes, je préfère le fonctionnement cuma car les salariés sont impliqués dans l'organisation »

APPRENTIE

(Propos recueillis par Entraid)

A 22 ans, après un BAC S et un BTS ACSE en alternance, Anaïs Orhan, est apprentie à la cuma Plume Chat-Huant à Plessé en Loire Atlantique depuis un an pour réaliser un Certificat de Spécialisation Tracteur et Machines Agricoles.

Depuis toute petite, Anaïs était habituée à travailler dans l'exploitation laitière familiale *« où je savais surtout conduire. Je voulais apprendre d'avantage sur l'entretien du matériel et savoir faire des réparations »*. Anaïs a réalisé plusieurs stages avant de venir à la cuma : exploitation bovine laitière, exploitation caprine, EDT canadienne spécialisée dans l'ensilage d'herbe. *« Tous ces stages m'ont permis de réaliser que j'étais davantage intéressée par le matériel que par les animaux ».*

Et après le CS ?

Anaïs n'a pas prévu de préparer son installation dans l'immédiat. *« Je vais peut-être intégrer une licence Pro en agronomie pour mieux connaître la vie du sol et approfondir les techniques de travail du sol qui peuvent être l'avenir »* ... plusieurs expériences en alternance, plusieurs compétences qui seront acquises...



FORMATION



Comment accueillir un apprenti au mieux

Le choix de la cuma d'accueillir un apprenti ou un contrat de professionnalisation, doit s'accompagner d'une organisation interne.

AVANT L'ARRIVÉE

Fixer un objectif : l'accueil dans l'équipe salarié d'un jeune en apprentissage doit intégrer une dimension organisationnelle pour déterminer les attentes de la cuma quant aux compétences pré-requises et celles pouvant être transmises et déterminer ainsi les automoteurs, outils, qui pourront lui être confiés à l'arrivée et la progression attendue.

Désigner un tuteur : soit un salarié soit un membre de la Cuma doit être choisi pour accompagner le jeune dans sa formation. Outre les préconisations en matière de diplôme et d'expérience requises, il faut que la personne soit volontaire, fasse preuve de patience et de pédagogie, que son emploi du temps intègre un temps dédié à la fonction de tuteur, connaisse le programme de la formation pour choisir les tâches dévolues au jeune et effectue un suivi avec le centre de formation.

Responsable salarié : se former et s'informer aux modalités des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, nombre d'heures, gestion des repos et congés, gestion du planning école/cuma.

Adhérents : l'accueil d'un jeune en formation va, à priori, nécessiter un temps d'adaptation, il faut que les adhérents soient informés et restent disponibles pour faire face aux demandes du jeune (*parcelles, choix de travail*) et compréhensifs pour les temps de réalisation allongés.

APRÈS L'ARRIVÉE

Point avec le jeune : l'intégration d'un jeune nécessite la réalisation de points réguliers quant à son évolution, faire un état des lieux de son parcours dans la cuma, une synthèse des remarques formulées par les adhérents, les collègues, ... qu'elles soient négatives mais surtout positives l'encouragement est nécessaire.

Point avec les formateurs : l'encadrement scolaire prend régulièrement contact avec la cuma pour évaluer l'acquisition des connaissances requises par le programme scolaire, il est important de prendre le temps d'échanger avec les formateurs afin de construire ensemble le plan de progrès du jeune et ainsi compléter ses besoins.

Point avec l'équipe : en fonction du planning de formation, l'apprenti ne sera pas disponible toutes les semaines il importe donc de faire le point avec l'équipe pour anticiper ses absences et organiser au mieux ses retours.



COMMENT RECRUTER UN JEUNE ?

Les formations machinismes, agricoles, sont dispensées par trois types d'établissements, les Maisons Familiales et Rurales (*MFR*), les établissements d'enseignement agricole publics et privés.

Plusieurs niveaux sont possibles du CAP au BTS en passant par le bac pro et les certificats de spécialisation.

La cuma doit contacter les établissements en décrivant les moyens mis à disposition pour former un apprenti :

- Outils disponibles, automoteurs, travaux du sol, récolte
- Qualité du tuteur expérience, ancienneté, formation
- Conditions de travail présence d'un atelier, organisation mise en place, composition équipe salariée

Votre fédération de proximité est disponible pour vous accompagner dans vos réflexions et vos démarches.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne Ille Armor

Quelles formations choisir ?

Les formations en alternance combinent phases d'apprentissage théorique au CFA et phases de mise en pratique au sein d'une entreprise. L'alternance est une formation professionnalisante qui offre de nombreux avantages.

- Application des savoirs fondamentaux dans le contexte de l'entreprise,
- Mise en situation à travers la conduite de projets,
- Tutorat personnalisé : un double encadrement par un tuteur CFA et un maître d'apprentissage (entreprise),
- Enseignants et professionnels au service de la formation,
- Soutien, suivi personnalisé de chaque apprenti/étudiant sur un plan scolaire et professionnel,
- Accompagnement dans la recherche d'emploi tout au long de la formation,
- Rythmes d'alternance adaptés aux métiers préparés et au niveau de diplômes.

Capacités relationnelles, sens de l'autonomie, réactivité : qualités et compétences garantes de son adaptabilité au métier et environnement dans lequel le jeune souhaite évoluer !

Un diplôme, une expérience professionnelle rémunérée, l'alternance est un vrai coup de pouce pour l'avenir !

www.cfa-operaorchestre.fr/etudiants/pourquoi-se-former-en-alternance/

SCHEMA FORMATIONS

www.educagri.fr/les-formations-diplomes-et-certifications

L'enseignement agricole offre toute une palette de formations, en particulier des CAP agricoles, des BPA et des BTSA. L'alternance est largement proposée : un élève sur cinq se forme par apprentissage. Si l'on envisage une carrière dans le conseil, le technico-commercial ou l'expérimentation, il faut viser une licence professionnelle, un diplôme d'ingénieur ou un master.

QUELS MÉTIERS ? QUELS DIPLÔMES ?

Les diplômes les plus recherchés sont les bacs professionnels et les bac+2/3 dans les domaines de la production végétale ou animale, et dans la spécialité conduite et gestion d'une exploitation. Mais avec la diversification des modèles d'exploitation, le besoin en conseillers techniques et en cadres de haut niveau augmente.

Ces dernières années, **l'apprentissage dans l'enseignement supérieur s'est développé, tout particulièrement pour les niveaux bac+3/4 et bac+5**. Les écoles d'ingénieurs et de paysage du ministère de l'Agriculture proposent 16 formations en apprentissage dans les domaines de l'agronomie, de l'agroalimentaire, du paysage, de l'horticulture, de la forêt et du bois...



Depuis 2015, il existe un concours national commun à l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur agricole public ouvert aux candidats issus de BTSA (*brevet de technicien supérieur agricole*), BTS, DUT (*diplôme universitaire de technologie*) et licence professionnelle souhaitant suivre la formation d'ingénieur par apprentissage.

L'insertion professionnelle des apprentis est facilitée par rapport à la formation par voie scolaire :

le taux net d'emploi des apprentis est de 83 % après un bac professionnel, de 89 % après un BTSA et supérieur à 90 % pour un ingénieur.

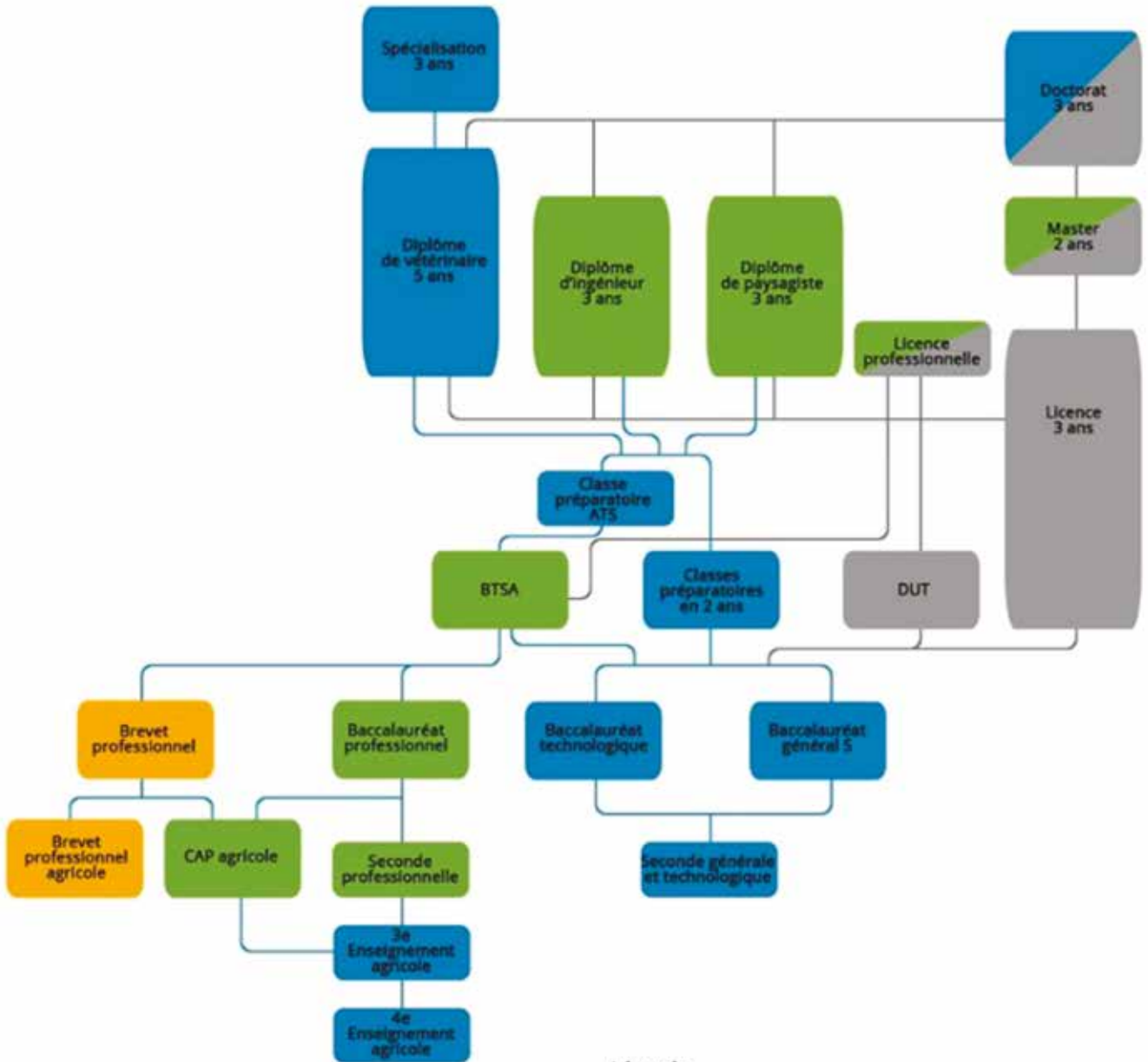
www.letudiant.fr/alternance/alternance-et-apprentissage/agriculture-un-secteur-qui-recrute-en-alterna

par sylvie.le-blevec@cuma.fr • Morbihan



FORMATION

Des formations pour tous, de la 4ème au doctorat



- Légende**
- Formations de l'EA par voie scolaire
 - Formations de l'EA par voie scolaire et par apprentissage
 - Formation de l'EA par apprentissage
 - Formations universitaires
 - Principaux parcours de formation dans l'EA
 - Passerelles avec les formations de l'EN

Source
 Portrait de l'enseignement agricole
 MAA - DGER, Paris, 2018
 ISBN : 978-2-11-145546-7
<http://www.chlorofil.fr/stats>



Que peut faire un apprenti ?

Réglementation du travail

Le temps de travail d'un apprenti est partagé entre le centre de formation et l'entreprise, ses temps de formation sont donc rémunérés au même titre que s'il était en entreprise. Le temps de formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an en moyenne sur la durée du contrat. Pour la préparation d'un BTS, la durée doit être au moins égale à 1 350 heures réparties sur 2 ans.

Apprentis mineurs de 16 à 18 ans

(15 ans si fin de scolarité du collège) :

Ils doivent avoir minimum deux jours de repos consécutifs par semaine, ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour et ne peuvent pas travailler de nuit (20h à 6h si moins de 16 ans et 22h à 6h pour les 16 à 18 ans). Ils doivent avoir une pause de 30 minutes, toutes les 4 h 30 de travail et ne peuvent travailler les jours fériés.

Un certain nombre de tâches dites dangereuses leur est interdit. Il est possible d'obtenir des dérogations concernant certaines modalités du contrat, mais toujours sous l'accord obligatoire de la médecine du travail.

Cette procédure a été simplifiée en 2015, Il s'agit désormais d'une simple déclaration : l'employeur peut affecter un jeune à des travaux réglementés, pour une durée de 3 ans, à compter de l'envoi de la déclaration de dérogation à l'inspection du travail. Lorsque l'employeur déclare sa dérogation, il relève de sa responsabilité de remplir les conditions préalables relatives aux obligations de sécurité prévues par le code du travail :

- Avoir procédé à l'évaluation des risques
- Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues
- Avoir respecté les obligations relatives à la santé et sécurité au travail
- Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux.

En outre il devra informer le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé une formation à la sécurité adaptée.

La liste est à retrouver sous les liens suivants :

http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/recap_derogation_travaux_reglementes_jeunes_-_18_ans_maj_18_12_2015.pdf

http://bretagne.direccte.gouv.fr/sites/bretagne.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/Annexe_2_-_Tableau_des_interdictions_et_derogations_v_2_pages_.pdf

Apprentis majeurs:

En matière de sécurité au travail et des tâches réalisables, les droits et les obligations sont les mêmes que pour un salarié de l'entreprise (maxi 10 h/jour, dans la limite de 35 h par semaine) et les tâches réalisés doivent être en lien avec sa formation. Ils peuvent réaliser jusqu'à 48 heures par semaine, avec un repos quotidien de 11 heures consécutives, ainsi qu'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et en respectant un temps de pause de 20 minutes pour 6 heures de travail.

Pour ce qui est de la majoration des heures supplémentaires, elle est la même que pour tout autre salarié de l'entreprise.

Quant au travail le dimanche, les apprentis majeurs se voient encore appliquer les mêmes règles que pour les salariés de l'entreprise. Ils peuvent donc travailler les dimanches mais en respectant les règles vu précédemment (*jour de repos, etc*).

Pour finir, en ce qui concerne les apprentis handicapés, des aménagements peuvent être apportés à certaines règles du contrat d'apprentissage telles que la durée du contrat, le temps de travail et le déroulement de la formation.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest



Quel contrat ?

Choisir entre contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation en fonction de vos besoins.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
FORMATION	Initiale	Continue
DUREE	Moins 400 h en moyenne par année de formation	150 heures par an
PUBLIC	Les jeunes de 16 à 29 ans <i>(des dérogations existent, notamment pour les personnes reconnues travailleur handicapé et pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise)</i>	Les jeunes âgés de 16 à 25 ans, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires de la prime d'activité, de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI)
CONTRAT	CDD ou CDI	CDD ou CDI
DUREE	Entre 1 et 3 ans	6 à 12 mois <i>(peut être portée à 24 mois)</i> adapté aux entreprises et aux salariés
PERIODE D'ESSAI	Durant les 45 premiers jours <i>(consécutifs ou non)</i> en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti <i>(ou par son représentant)</i> sans motif	En CDD de plus de 6 mois, la période d'essai est de 1 mois En CDI, la période d'essai est de 2 mois pour les ouvriers et employés
CHARGES SOCIALES PATRONALES	Les salaires sont quasiment exonérés de charges sociales Les charges patronales en contrat d'apprentissage sont quasi nulles	Les salaires ne sont pas exonérés de charges sociales L'entreprise doit verser environ 20% de charges patronales en plus du salaire brut

Le rythme de l'alternance : une semaine par mois en cours ou 1 à 2 jours par semaine en cours ou autre formule *(1 semaine / 1 semaine...)*.

Statut en entreprise : le contrat doit être enregistré à la direction du travail. L'apprenti bénéficie à ce titre du même régime que les autres salariés (congrés payés, conventions collectives, tickets restaurants, règlement intérieur).

Coût ? : rien pour l'étudiant ! Les collectivités et la taxe d'apprentissage, payée chaque année par les entreprises assurant les coûts de la formation en école.

Salaires en alternance : la rémunération est une fraction du SMIC qui dépend de l'âge et du niveau du diplôme préparé. Un autre avantage, c'est que ce contrat qui donne droit aux ASSEDIC en cas de non transformation en CDI à l'issue de la formation /contrat d'alternance.

Les rémunérations en % du SMIC

CONTRAT DE QUALIFICATION (professionnalisation)

Age	Inferieur au bac professionnel		Egal ou supérieur au bac professionnel	
	Moins de 21 ans	Au moins 55 %		Au moins 65 %
21 ans et plus	Au moins 70 %		Au moins 80 %	
26 ans et plus	Au moins le SMIC		Au moins le SMIC	

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Année d'exécution du contrat	AGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %



Rupture du contrat : pour les contrats signés depuis le 1er Janvier 2019, il est possible de rompre le contrat après les 45 premiers jours sans avoir recours aux Prud'hommes, par un accord signé par les 2 parties.

Coté employeur, les cas de rupture (*faute, force majeure...*) donnent lieu à un licenciement. Coté apprenti, celui-ci doit saisir un médiateur pour organiser la rupture de son contrat. Il a alors 5 jours (*calendaires*) pour informer son employeur de sa volonté de rompre son contrat puis doit laisser 7 jours de préavis à son employeur avant de quitter son poste.

Si la rupture du contrat se fait pendant la période d'essai ou à l'amiable, l'employeur doit :

- Contrat d'apprentissage : demander (*ou télécharger sur Internet*) un document de « résiliation de contrat d'apprentissage » et le faire parvenir au service des contrats d'apprentissage de la chambre consulaire.
- Contrat de Professionnalisation : la demande doit se faire par écrit et le financeur (*OPCA - Branche Professionnelle*) doit en être informée.

Dans les deux cas le centre de formation doit être mis au courant de l'évolution de la situation.



FORMATION

Les aides pour recruter en contrat d'apprentissage :

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019 dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac, une aide unique aux employeurs d'apprentis remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire.

Quel est le montant de l'aide unique ?

- 4 125 € maximum pour la 1re année du contrat
- 2 000 € maximum pour la 2e année du contrat
- 1 200 € maximum pour la 3e année contrat

Tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures peut obtenir une aide financière spécifique.

**Comment l'aide unique est-elle attribuée à l'employeur ?
Doit-il en faire la demande ?**

Pour tout contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et à compter du début d'exécution du contrat.

Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage adresser le contrat conclu avec l'apprenti à la chambre consulaire.

À partir du 1er janvier 2020, le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fera auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) dont il dépendra (et non plus auprès de la chambre d'agriculture).

Tous les échanges entre l'ASP et l'employeur se font par voie électronique.

Chaque mois, l'employeur reçoit un mail pour l'informer d'un nouveau paiement. Cet avis de paiement est consultable sur SYLAé.

Toutes les informations sont disponibles dans l'espace mis à disposition de l'employeur sur le portail Sylae (*portail internet à disposition de l'employeur pour toutes les aides versées par l'ASP*) pendant toute la durée du contrat. Une aide en ligne est disponible sur <https://sylae.asp-public.fr>

Numéro d'assistance pour les employeurs

L'ASP met à disposition des employeurs, bénéficiaires ou susceptibles de l'être, un numéro unique employeur.

0 820 825 825 Service 0,15 € / min
+ prix appel

Du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 17 h

Les aides pour recruter en contrat de professionnalisation : les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de Pôle emploi dans la limite de 2 000 €.

Les actions de formation et de tutorat dans un contrat de professionnalisation sont prises en charge par l'employeur.

Une aide spécifique au tutorat est également prévue pour les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour certains publics spécifiques :

- Les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

Cette aide ne peut être attribuée que dans le cadre d'une convention signée avec l'État.

Sources :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31704>

<http://etudiant.aujourd'hui.fr/etudiant/info/formation-en-alternance.html>

<https://iae.univ-st-etienne.fr/fr/formations/stages-et-alternance/alternance.html>

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/reclader_6113/decouvrir-l-alternance

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31704>

<http://www.seformerenalternance.com/pages/pendant-ma-formation-en-alternance/le-salaire-en-alternance.html>

par emmanuelle.lemesle@cuma.fr • Mayenne

Démarche pour l'embauche d'un apprenti ou d'un contrat de professionnalisation

Après avoir choisi le contrat le plus adapté à votre situation (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), vous allez pouvoir remplir le contrat à l'aide d'un formulaire type (Cerfa) signé par l'employeur et le salarié (ou son représentant légal).



Le contrat d'apprentissage précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste (pièces justificatives à joindre) des titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

De même, le contrat de professionnalisation précise le nom du tuteur (*attestant d'une qualification et expérience*) et l'employeur joindra le document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et de sanction de la formation.

Remarques : Les deux types de contrats peuvent être conclus à durée déterminée ou indéterminée. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type d'emploi et de qualification préparée. Pour les contrats à durée indéterminée, il y a une 1^{ère} phase du contrat en alternance à l'issue de laquelle le contrat se poursuit dans le cadre d'un CDI de droit commun.

Avant le début de l'exécution du contrat ou, **au plus tard, dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat complet, à la Chambre d'Agriculture du département de l'entreprise pour le contrat d'apprentissage ou à l'opérateur de compétences (OPCO) dont il dépend pour le contrat de professionnalisation. Cette démarche permet à l'entreprise de bénéficier de l'aide unique versée par l'ASP (*agence de services et de paiement*) dans le cadre de la conclusion d'un contrat d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2019.

La chambre consulaire a 15 jours à réception du contrat pour l'enregistrer (*ou le refuser s'il ne satisfait pas à toutes les conditions prévues*). Le silence dans ce délai vaut acceptation d'enregistrement. Et l'OPCO dispose d'un délai de 20 jours pour prendre sa décision de prise en charge financière de la formation. A défaut de réponse dans ce délai, le contrat est réputé déposé et pris en charge.

A noter, à partir du 1^{er} janvier 2020, le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fera auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) dont il dépendra (*et non plus auprès de la chambre consulaire*).

L'enregistrement des contrats est gratuit.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni au salarié, ni à l'employeur à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat.

Une fois le contrat enregistré, l'employeur doit déclarer l'embauche à la MSA dans les 8 jours précédant l'embauche effective du salarié en alternance, comme pour toute embauche.

La visite médicale d'embauche reste obligatoire, dans un délai de 2 mois suivant l'embauche.

Comme tout nouveau salarié, l'employeur remplira avec le salarié en alternance, dans le mois qui suit l'embauche, un bulletin d'adhésion à la Mutuelle ou une dispense d'affiliation selon les cas.

Remarques : si le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est suivi d'un autre contrat dans l'entreprise, alors aucune période d'essai ne peut être imposée.

La durée du contrat en alternance est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

L'employeur est également tenu lors de l'embauche d'un salarié mineur de réaliser une déclaration préalable auprès des services de la DIRECCTE compétente, en cas de travaux dits dangereux.

par arnaud.bourgeois@cuma.fr • Pays de la Loire



Retrouvez la thématique de l'emploi au prochain Salon aux champs qui se tiendra cette année en Bretagne

Les autres thématiques à découvrir

- Fourrage maïs : qualité des ensilages avant tout
- Protéines végétales : tous concernés !
- Du Q de la vache à la racine : des «tonnes» de solution
- Notre sol, notre pactole
- Nouvelles technologies et agriculture de précision : le retour aux fondamentaux

BIOMASSE : PILIER DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE
L'ACCUEIL DES CUMA ET DES ECOLES
L'UNIVERSITÉ AUX CHAMPS avec ses 9 conférences

Billetterie en ligne sur le site internet
www.salonauxchamps.cuma.fr
et possibilité de code de réduction
auprès de votre fédération

CONTACT

Fédération Bretagne Ille Armor
Sonia Lebras
02 96 79 22 77 • sonia.lebras@cuma.fr

Fédération de la Mayenne
Emmanuelle Lemesle
02 43 67 37 34 • emmanuelle.lemesle53@cuma.fr

Fédération du Morbihan
Sylvie Le Blevec
02 97 46 22 44 • sylvie.le-blevec@cuma.fr

Normandie Ouest
Nathalie Pignerol
02 33 06 48 26 • nathalie.pignerol@cuma.fr

Union des cuma des Pays de la Loire
Arnaud Bourgeois
02 40 16 39 50 • arnaud.bourgeois@cuma.fr

INFO **cuma**
EMPLOYEURS

Lettre d'informations employeurs de la fédération des cuma Ouest
73, rue de Saint-Brieuc - CS 56520 35065 Rennes cedex 02 99 54 63 15
Directeur de la publication : Sonia Lebras
Réalisation : service communication FRCuma Ouest
Tirage : 960 exemplaires



D'INFOS SUR
www.ouest.cuma.fr