

## Les conditions de réussite de l'accueil d'un jeune

Pourquoi prendre un stagiaire ou un apprenti ?

« J'aime transmettre mon métier » « je vois dans le jeune que j'accueille un futur collègue agriculteur »  
« L'agriculture a besoin de salariés, c'est à nous de contribuer à leur formation » « un stagiaire ou un apprenti est une aide non négligeable pour certains travaux ».

L'enseignement agricole est un enseignement professionnel. Il ne peut se concevoir sans périodes d'immersion en milieu professionnel qui sont le gage d'une formation pratique favorisant l'insertion.

### A. Ils témoignent :

« Je suis prêt à recommencer »

Thierry RAVET, EARL RAVET, Entrepreneur de Travaux Agricoles en Charente accueille un apprenti :

"Le jeune me paraissait motivé, j'avais envie de lui donner une chance. Je lui apprends tout, il fait son boulot sérieusement et il y a vraiment pris goût.

Il doit s'installer une confiance. Je lui dis qu'il n'hésite pas à m'appeler s'il se pose des questions et je l'encourage à prendre des initiatives.

Il faut faire le tour du matériel ensemble, vérifier qu'il a compris et, quand c'est fait comme il faut, le féliciter. C'est indispensable.

Un point important, c'est prendre le temps de parler ensemble.

Domage, j'aurais aimé le garder mais il veut se mettre à son compte. C'est bien pour lui.

L'encadrement familial est important, cela se ressent auprès du jeune.

Pour les démarches administratives, ça serait bien de faire plus simple."

Alexis RAYMOND, 19 ans, apprenti à l'EARL RAVET :

"C'est très compliqué pour trouver un maître d'apprentissage en céréales.

Mon but est de m'installer, donc c'est important de bien faire les choses.

Ce n'est pas un métier facile, il faut aimer l'agriculture sinon ce n'est pas la peine.

Le métier ce n'est pas rester dans un tracteur.

Le matériel, il faut y faire attention. Les machines ne sont pas des jouets."

Charline (élève de BAC STAV) et Didier son maître de stage.

*Charline : J'ai connu Didier par le bouche à oreille. Il a une exploitation à 40Km du domicile de mes parents mais heureusement, un oncle habitait plus près et a pu me conduire sur 'exploitation tous les matins.*

*Didier : Avant de prendre Charline en stage j'ai demandé à la rencontrer. Je le fais systématiquement avec les stagiaires. Je découvre aussi les parents ce qui me permet de mieux comprendre le stagiaire.*

*Charline : Je ne suis pas du milieu agricole mais j'ai pu participer à des travaux variés (alimentation, nettoyage des box, reproduction, suivi des clôtures...)*

*Didier : Dans mon cas, avec les animaux, le stagiaire apporte une aide réelle, surtout que je suis seul sur l'exploitation. Il a des responsabilités, je dois pouvoir lui faire confiance. Avec Charline, il n'y a eu aucun problème.*

*Charline : J'ai changé de sujet de rapport de stage à la fin du stage sur les conseils de mes professeurs. J'ai dû retourner chercher des informations. Ca s'est très bien passé. Didier a fortement contribué à mon travail. Ca a bien marché puisque j'ai eu 13/20, c'était ma meilleure note au BAC.*

*Didier : Ce que je trouve intéressant à prendre des stagiaires, c'est de transmettre ma passion et mes connaissances sur mon métier. Je pense qu'il faut aider les jeunes à découvrir nos métiers. Ils pourront alors choisir de poursuivre ou non en toute conscience.*

*Charline : Grâce au stage, je sais ce que je veux faire plus tard.*

Témoignage de M. COIFFARD – Pépiniériste Paysagiste à Reignac

*« Comme ancien élève, je me suis formé en stage et je désire offrir aujourd'hui la même chance aux jeunes.*

*Je fais visiter l'exploitation en début de stage et j'intègre rapidement le jeune dans l'équipe. Pour moi, il fait partie de l'équipe, mais je prends en compte qu'il n'a pas la même expérience et résistance physique que les autres, il a le droit de dire qu'il est fatigué.*

*J'essaie de lui faire toucher toutes les activités, tout le matériel. C'est indispensable si nous voulons que le jeune reste motivé. La petite gratification que je donne sert d'encouragement, elle est fonction de son engagement.*

*Il m'arrive fréquemment de rencontrer les parents lorsqu'ils amènent le jeune ou à d'autres moments cela permet de travailler dans le même sens. L'école fait deux visites par an, une en début et une de bilan à la fin du stage. Avec le temps, le calendrier de stage est de plus en plus adapté à l'activité saisonnière de l'entreprise.*

*Ces stages sont indispensables pour les jeunes qui viennent de moins en moins du monde agricole. Il faut savoir les attirer vers nos métiers »*

**B. Accueillir et intégrer un jeune, une démarche qui s'anticipe, qui prend du temps, mais qui apporte un bénéfice durable pour l'entreprise comme pour le jeune.**

**1. Les conditions à remplir par l'employeur**

→ Cas de l'apprentissage :

- ✓ Soit être titulaire d'un diplôme relevant du domaine professionnel visé par la qualification préparée par l'apprenti + deux ans d'expériences professionnelles en relation avec le diplôme préparé.
- ✓ Etre sans titre ou diplôme, mais justifier d'au moins trois années d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti (demande d'avis obligatoire auprès de la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt).

→ Cas du stage :

- ✓ Il n'existe aucune obligation de diplôme ou d'expérience pour le maître de stage. Il n'existe que l'engagement d'encadrer le jeune et lui transmettre les gestes et savoir-faire du métier.

**2. Les aides de l'Etat et de la région**

→ Cas de l'apprentissage :

Pour les primes du Conseil Régional consulter le site du CR  
<http://www.poitou-charentes.fr/services-en-ligne/guide-aides/-/aides/detail/8>

Pour le crédit d'impôt – cf. annexe 2

**3. La rémunération**

→ Cas de l'apprentissage :

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1ère année	25% du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2ème année	37% du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3ème année	53% du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC

*Pour la signature d'un premier contrat*

→ Cas du stage :

Des textes prévoient la rémunération des stagiaires :

- ✓ Pour les formations CAP et Bac professionnel et des stages d'une durée supérieure à 66 jours.
- ✓ Pour les formations BTS et autres formations supérieures et des stages d'une durée supérieure à 44 jours.

Dans la pratique, les formations conduites en Charente prévoient des durées de stage inférieures à ces seuils et l'obligation de rémunération ne s'applique pas, toutefois une gratification peut lui être versée exonérée de toute charge.

#### 4. Les démarches administratives pour que le stage débute

- **La constitution du dossier et signature**

- ✓ du contrat pour le contrat d'apprentissage : voir Annexes 1 et 2
- ✓ de la convention de stage : elle est fournie par le centre de formation et précise tous les éléments administratifs, pédagogiques et financiers liés à l'accueil du stagiaire. Une annexe pédagogique précise les tâches qui peuvent être confiées en fonction de la qualification préparée. Un formateur référent existe pour chaque stagiaire, il est à même de répondre à toutes vos questions.

- **Les assurances**

- **Cas de l'apprentissage :**

Les jeunes bénéficient de la protection des salariés contre les accidents du travail et autres couvertures comme l'ensemble des salariés de l'entreprise.

- **Cas du stage :**

- ✓ L'assurance accident du travail est souscrite par l'établissement de formation auprès de la Mutualité Sociale Agricole. Elle couvre tout type d'accident survenu dans l'établissement, sur les trajets (domicile /travail) et sur le lieu de stage. L'établissement scolaire doit être prévenu en cas d'accident pour procéder à la déclaration.
- ✓ Une assurance responsabilité civile est souscrite par l'établissement de formation. Il s'agit d'un contrat qui couvre la responsabilité du centre de formation pour tous les aspects de l'activité de formation y compris les stages réalisés par les jeunes en formation.
- ✓ Les assurances du Maître de stage sont :
  - L'assurance responsabilité civile de l'exploitant
  - Les assurances des différents véhicules de l'exploitation que le jeune sera susceptible d'utiliser.  
En cas de doute sur la couverture, il est recommandé au maître de stage de consulter son assureur.

- **La visite médicale**

- Cas de l'apprentissage : dès la signature du contrat, contacter la MSA (Médecine du travail) pour prendre rendez-vous.
- Cas du stage : l'inscription en filière professionnelle implique un certificat médical qui couvre les activités conduites en stages ainsi que les activités au sein de l'enseignement

- **la Déclaration Préalable à l'Embauche**

Comme pour les salariés, compléter la DPAE et déclarer à la MSA votre apprenti préalablement à son embauche. Cette déclaration est obligatoire pour un apprenti.

Pour le secteur agricole se connecter sur le site de la msa.fr.

Extrait :

- **Travaux réglementés pour les 15-18 ans :**

En fonction des situations de travail une demande de dérogation peut être nécessaire.

L'établissement de formation sur la base de la formation suivie indique au Maître d'apprentissage ou au maître de stage, la liste des activités concernées.

Cette dérogation doit être adressée à la DIRECCTE sur un formulaire type disponible auprès de la Chambre d'agriculture ou des centres de formation.

- **Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et la mise en oeuvre du plan d'action**

Le décret du 5 novembre 2001 stipule que les résultats de l'évaluation des risques sont formalisés dans un document écrit, appelé « Document Unique ». Une fois établi, le document unique doit être mis à jour lors de changements importants concernant le travail ou les installations, et au moins une fois par an. Ce dernier doit être tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail, du médecin du travail.

L'obligation générale de sécurité - Loi du 31/12/1991

Le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs\* de l'établissement ».

Maître de stage/d'apprentissage, rédigez votre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Un conseiller en prévention de la MSA des Charentes vous accompagne gratuitement.

\* CDI, CDD, stagiaire, apprenti, salariés de remplacement, saisonnier, ...

Tableau DUERP : exemple d'évaluation des risques professionnels. Voir annexe 3

## 5. En pratique

S'assurer de la conformité des équipements de travail et des installations.

6. Fournir les Equipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés et vérifier qu'ils sont portés. Les renouveler dès que possible.

7. Importance de réaliser un bon accueil

Voir annexe 4

Pour vous accompagner dans vos démarches, contactez :



Lycée de l'Oisellerie  
16400 LA COURONNE  
05.45.67.10.04  
[legta.angouleme@educagri.fr](mailto:legta.angouleme@educagri.fr)

Lycée Agricole de Barbezieux  
Chez Fouquet  
16300 SALLES DE BARBEZIEUX  
05.45.78.03.17  
[lpa.barbezieux@educagri.fr](mailto:lpa.barbezieux@educagri.fr)

CFAA de la Charente  
Oisellerie  
05 45 61 90 00  
[cfa.charente@educagri.fr](mailto:cfa.charente@educagri.fr)



Chambre d'Agriculture  
ZE Ma Campagne  
66 impasse Niépce  
16016 ANGOULEME Cedex  
05.45.24.49.19  
[chantal.comin@charente.chambagri.fr](mailto:chantal.comin@charente.chambagri.fr)



Service prévention des risques professionnels  
Mutualité Sociale Agricole des Charentes  
1 Bd vladimir  
17 106 SAINTES Cedex  
05.45.97.80.64  
[besson.nadine@charentes.msa.fr](mailto:besson.nadine@charentes.msa.fr)



**André DEGORCE**  
MFR de la Péruse  
(Elevage)  
05 45 71 11 83  
[mfr.la-péruse@mfr.asso.fr](mailto:mfr.la-péruse@mfr.asso.fr)

**Christophe BONAFOUS**  
MFR de Triac Lautrait  
(Horticulture, Aménagement Paysager, Viticulture)  
05 45 35 37 71  
[mfr.triac-lautrait@mfr.asso.fr](mailto:mfr.triac-lautrait@mfr.asso.fr)

**Wali NOURESTANI**  
MFR de Richemont  
(Viticulture, grandes cultures, apprentissage)  
05 45 83 16 49  
[mfr.richemont@mfr.asso.fr](mailto:mfr.richemont@mfr.asso.fr)

**Marie Andrée DEGORCE**  
MFR de Saint Projet  
(Aménagement paysager)  
05 45 62 00 33  
[mfr.st-projet@mfr.asso.fr](mailto:mfr.st-projet@mfr.asso.fr)