Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE

Direction générale de l'enseignement et de la recherche **Sous-direction des politiques de formation et d'éducation (POFÉ**) Bureau des formations de l'enseignement technique et des partenariats professionnels (BFETP) 1 ter, Avenue de Lowendal - 75700 PARIS 07 SP **Dossier suivi par :** Annie Brisson **Tél :** 01-49-55-82 80 **Fax :** 01-49-55-40-06 **Mel :** annie.brisson@agriculture.gouv.fr	**Direction générale de la forêt et des affaires rurales** **Sous-direction du travail et de l'emploi** Bureau de la réglementation et de la sécurité au travail 19, avenue du Maine 75732 PARIS cedex 15 **Dossier suivi par :** Denise Derdek **Tél :** 01-49-55-44-42 **Fax :** 01-49-55-59-90 **Mel :** denise.derdek@agriculture.gouv.fr

CIRCULAIRE
DGER/SDPOFE/C2006-2014
DGFAR/SDTE/C2006-5045
Date: 10 octobre 2006

Date de mise en application : **immédiate**
Nombre d'annexe: 1 (et son annexe)

Le Ministre de l'agriculture et de la pêche
à
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux
de l'agriculture et de la forêt
Messieurs les directeurs de l'agriculture et de la forêt des DOM

Objet : Accord national sur l'apprentissage en services de remplacement entre le ministre de l'agriculture et de la pêche et le président de la fédération nationale des services de remplacement

Bases juridiques : Livre I, titre I du code du travail

Résumé : Modalités de mise en œuvre de l'accord national

Mots-clés : services de remplacement, apprentissage, maître d'apprentissage, équipe tutorale, référent

Destinataires	
Pour exécution : - Administration centrale – diffusion B - Directions régionales de l'agriculture et de la forêt (D.R.A.F.) - Directions de l'agriculture et de la forêt (D.A.F.) - Services régionaux de la formation et du développement (S.R.F.D.) - Services de la formation et du développement (S.F.D.) - Inspection de l'enseignement agricole - Services régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles Services départementaux de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles Sections spécialisées agricoles des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Dordogne et du Pas-de-Calais	Pour information : - Inspection générale de l'agriculture - Conseil Général de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Espaces Ruraux (CGAAER) - Fédération Nationale des Services de Remplacement

L'accord signé le 23 mai 2006 entre le ministre de l'agriculture et de la pêche et le président de la fédération nationale des services de remplacement, annexé à la présente circulaire, a pour objectif de développer l'apprentissage et d'attirer les jeunes vers la profession d'agent de remplacement.

Dans le préambule, les signataires réaffirment tout d'abord que « l'apprentissage est une voie de formation qui ne saurait être utilisée pour pallier un manque temporaire de main d'œuvre dans un secteur ou un autre, à tous les niveaux de qualification. » Cette voie de formation doit répondre au souhait de qualification du jeune en formation et de sa famille.

Les expériences conduites dans plusieurs services de remplacement, avec un taux de réussite important aux examens et un faible taux de rupture de contrat font ressortir que les diplômes de niveau IV comme le baccalauréat professionnel conduite et gestion de l'exploitation (bac pro CGEA) ou le brevet professionnel responsable d'exploitation agricole (BP REA) ou de niveau III comme le brevet de technicien supérieur agricole, semblent répondre aux attentes des employeurs des services de remplacement[1] et à celles des apprentis concernés. En effet pendant sa formation le jeune devra acquérir « les compétences et connaissances techniques qui lui permettent d'organiser son travail en autonomie, d'adapter ses interventions aux conditions particulières du terrain et d'avoir la responsabilité de la bonne exécution de son travail[2] ».

Sans restreindre la signature des contrats à la préparation de ces diplômes, il conviendra d'être particulièrement vigilant à la situation de jeunes qui, déjà en possession d'un diplôme de niveau V comme le prévoit le deuxième axe de développement de l'accord, souhaitent par cette voie acquérir une qualification reconnue pour l'obtention des aides à l'installation.

Les services sont donc invités à favoriser le développement de l'apprentissage dans les services de remplacement en menant des actions d'information et de promotion, d'accompagnement et de suivi.

I – Actions d'information et de promotion

Les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et les services régionaux de la formation et du développement, si possible en concertation avec les représentants locaux de la FNSR, organiseront conjointement des campagnes d'information sur l'apprentissage en services de remplacement. Ces campagnes seront adressées aux entreprises, maîtres d'apprentissage, CFA, établissements d'enseignement et jeunes apprentis.

II – Actions d'accompagnement du dispositif

Il conviendra notamment de veiller au respect des dispositions suivantes, issues de la réglementation et de l'annexe technique de l'accord.

A – L'âge de l'apprenti

L'accord prévoit que seuls des jeunes majeurs pourront conclure de tels contrats d'apprentissage, compte tenu de la spécificité de la mission de remplacement.

B –Le diplôme ou titre préparé par apprentissage

Les services veilleront à ce que les contrats d'apprentissage permettent à la fois la promotion professionnelle de jeunes déjà titulaires d'un diplôme de niveau V, et garantissent une bonne qualité de service aux adhérents du service de remplacement.

C – Durée du contrat

La durée du contrat, fixée généralement à deux ans, pourra être réduite ou allongée en référence aux articles L 115-2–2, R 117-6-2 et R 117-7-3 du code du travail en fonction de la situation individuelle du jeune apprenti, eu égard au diplôme ou titre préparé.

[1] Si les profils de salariés semblent très divers, un grand nombre d'entre eux parmi les plus jeunes ont suivi ces types de formation (cf référentiel professionnel du CQP « agent de service de remplacement » CPNE 14 juin 2005).

[2] Extrait du référentiel d'emploi : dénomination et définition de l'emploi d'agent de service de remplacement (CPNE 14 juin 2005).

D – Le maître d'apprentissage

Compte tenu des responsabilités du maître d'apprentissage en matière d'encadrement, les critères prévus notamment par les articles L 117-4 et R 117-3 du code du travail doivent être strictement respectés. Quelle que soit la personne du groupement choisie, l'apprenti n'a qu'un seul maître d'apprentissage qui en assume toutes les responsabilités.

La constitution d'une équipe tutorale au sens de l'article L 117–4 est particulièrement adaptée à la situation des groupements d'employeurs. En tout état de cause, les fonctions confiées par l'accord au « référent chef d'exploitation agricole » le désignent tout naturellement, quelle que soit l'organisation retenue par le groupement d'employeurs, comme membre de l'équipe tutorale. Il peut être aussi désigné comme maître d'apprentissage.

E - L'encadrement de l'apprenti dans l'exploitation

Lors de la mission de remplacement, l'annexe technique de l'accord prévoit que l'apprenti ne se trouve en aucun cas seul et sans encadrement professionnel sur l'exploitation. Un membre de l'équipe travaillant sur l'exploitation doit toujours être présent (conjoint ou membre associé). Il est souhaitable que ces personnes soient associées directement à l'équipe tutorale pour permettre un réel encadrement de leur mission et une prise en charge optimale de l'apprenti. Le panneau de transmission de consignes prévu dans l'annexe technique de l'accord ne se substitue en aucun cas à cet encadrement : il ne constitue qu'un outil d'informations.

F– Les missions de remplacement en exploitation agricole

Les tâches confiées à l'apprenti doivent lui permettre de couvrir, en entreprise, pendant son contrat, l'ensemble du référentiel du diplôme ou titre préparé. En référence à l'article R 117-5-1 du code du travail, dès lors que les équipements ou les techniques nécessaires ne seraient pas utilisés dans les entreprises membres du service de remplacement, une partie de la formation pratique pourra être dispensée dans une entreprise non adhérente dans le cadre d'une convention de stage de formation complémentaire. Cette période de formation liée à la spécificité de l'exécution du contrat d'apprentissage ne constitue pas une mise à disposition au sens de L 127-1 du code du travail.

Concernant la graduation des missions confiées à l'apprenti, une attention toute particulière devra être portée sur sa formation initiale, l'objectif de celle-ci et son évolution. Le choix définitif des entreprises ainsi que le moment où l'apprenti pourra commencer à effectuer des missions de remplacement devra être déterminé par le maître d'apprentissage et l'équipe tutorale mise en place.

III – Suivi

Le suivi de l'accord sera assuré par un comité de pilotage. Pour alimenter le travail de ce comité, les services transmettront une fois par an le nombre de contrats d'apprentissage signés avec des services de remplacement ainsi que les éventuelles difficultés rencontrées. Cette transmission d'informations se fera via les données prévues dans la note de service annuelle relative à l'enquête sur les groupements d'employeurs en agriculture. Celle-ci sera adaptée en conséquence pour l'année 2006.

Vous voudrez bien saisir la direction générale de la forêt et des affaires rurales, sous-direction du travail et de l'emploi, bureau de la réglementation et de la sécurité au travail, et la direction générale de l'enseignement et de la recherche, sous direction des politiques de formation et d'éducation, bureau des formations de l'enseignement technique et des partenariats professionnels, des difficultés que vous pourrez rencontrer pour la mise en œuvre de la présente circulaire.

Le Directeur général de l'enseignement
et de la recherche

Jean-Louis BUER

Le Directeur général de la forêt
et des affaires rurales

Alain MOULINIER

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

SERVICES DE REMPLACEMENT
F N S R

Accord national sur l'apprentissage en services de remplacement

Entre :

Le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche,

Et

La Fédération Nationale des Services de Remplacement

Préambule

L'apprentissage a une longue histoire dans l'enseignement agricole et les différents secteurs de la production agricole.

C'est un outil ancien de formation qui a retrouvé ses lettres de noblesse. Il a montré qu'il était une filière d'excellence puisque les taux d'insertion professionnelle après la formation varient de 85 à 97 %. Ces résultats significatifs, dans le cadre du plan de cohésion sociale, s'expliquent par la qualité des formations mais aussi par l'ancrage professionnel très fort des établissements de l'enseignement agricole, la motivation des jeunes pour le métier qu'ils ont choisi et l'engagement des professionnels dans le cadre de la formation des jeunes travailleurs.

Un accord national de développement de l'apprentissage en production agricole a été signé le 3 mars 2006 entre le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, le Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement et la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles.

L'apprentissage peut faciliter l'arrivée de nouveaux salariés qualifiés dans les secteurs de production qui ont du mal à trouver de la main d'œuvre qualifiée ou qui adoptent de nouvelles formes d'organisation du travail.

Les services de remplacement qui assurent le remplacement des chefs d'exploitation et des membres non salariés de leur famille en cas de problèmes de santé, d'un congé maternité ou paternité, d'une période de formation, d'absences pour l'exercice de responsabilités professionnelles ou lors de congés, se mobilisent pour adapter l'apprentissage aux nouvelles formes d'organisation du travail et notamment à la diversité des entreprises, au travail partagé.

En effet la demande de remplacement exprimée dans les exploitations agricoles est croissante.

- ✓ L'évolution des structures agricoles et de la main d'œuvre familiale rend le recours aux services de remplacement indispensable : l'absence de l'exploitant n'est plus palliée par des voisins ou la famille et l'agrandissement des structures tend à accroître l'isolement géographique et professionnel des agriculteurs.

- ✓ La loi d'orientation agricole a mis en place le crédit d'impôt pour favoriser le remplacement des exploitants pour congés afin de permettre aux agriculteurs de bénéficier de conditions de travail et de vie similaires aux autres catégories socioprofessionnelles. Cette disposition doit entraîner une demande supplémentaire en services de remplacement de la part des agriculteurs.

Il est donc nécessaire de former de nouveaux agents de remplacement adaptés aux besoins spécifiques du travail en service de remplacement.

Les signataires réaffirment tout d'abord que l'apprentissage en service de remplacement est une voie de formation qui ne saurait être utilisée pour pallier un manque temporaire de main d'œuvre dans un secteur ou un autre, à tous les niveaux de qualification. Elle doit répondre au souhait du jeune en formation et de sa famille.

Plusieurs expériences ont été conduites avec des résultats positifs significatifs dans différents services de remplacement. Ces résultats se sont soldés par un taux important de réussite aux examens scolaires, par un taux infime de ruptures de contrat et une demande croissante des jeunes pour l'apprentissage en services de remplacement.

Afin de maintenir une cohérence nationale et de conforter les initiatives locales, les signataires affirment, au travers du présent accord, leur volonté commune de développer l'apprentissage en services de remplacement, notamment en renforçant l'information dans les établissements de formation, auprès des jeunes et dans les entreprises.

Compte tenu du nombre important d'offres d'emplois non pourvues dans les services de remplacement, les parties à l'accord décident de mettre en œuvre, pour accompagner le recrutement d'environ 300 jeunes, accueillis dans le cadre de l'apprentissage, chaque année, les actions suivantes :

1. **Développer l'apprentissage dans les services de remplacement**
2. **Mettre en place et sécuriser l'apprentissage en services de remplacement**
3. **Intégrer les apprentis dans le monde du travail et de l'entreprise**
4. **Promouvoir et accompagner cette forme d'apprentissage de travail partagé**

Les axes de développement

Les signataires s'engagent, dans le respect de la complémentarité entre l'apprentissage et les autres voies de formation professionnelle (enseignement professionnel et technologique, contrats de professionnalisation), à mobiliser leurs réseaux respectifs pour promouvoir les principaux axes de développement de l'apprentissage en services de remplacement.

Depuis plusieurs années maintenant, la FNSR et son réseau font de la pérennité des emplois et de la formation de leurs salariés leur priorité. Ainsi, depuis cinq ans, le nombre d'agents de remplacement en CDI a été multiplié par deux.

Un certificat de qualification professionnelle «agent de remplacement» (CQP) a été créé pour fidéliser les agents, reconnaître leurs compétences et répondre efficacement aux attentes des adhérents. Ce CQP est accessible par la formation continue et la validation des acquis de l'expérience.

1 - Afin de contribuer à la réalisation des objectifs fixés en matière de développement de l'apprentissage dans les services de remplacement, les signataires veilleront :

- à informer les services de remplacement, les exploitants et les salariés maîtres d'apprentissage potentiels, des conditions de fonctionnement de l'apprentissage en services de remplacement,

- à développer l'information auprès des jeunes et des familles de cette possibilité de formation en alternance à tout niveau de qualification,

2 - Afin de contribuer à la mise en place et à la sécurisation de l'apprentissage en services de remplacement, la FNSR veillera à ce que les services de remplacement :

- accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, ceux-ci devant être âgés d'au moins 18 ans et être en possession d'un diplôme de niveau V, pour éviter des ruptures de contrats ou des mises en danger d'apprentis immatures ou inadaptés à la formation en services de remplacement,

- fassent respecter les règles légales concernant le contrat d'apprentissage, notamment en matière de référentiel, de sécurité et d'hygiène, de droit des salariés auprès de tous les employeurs d'apprentis en service de remplacement,

- permettent au jeune d'acquérir une formation générale, théorique et pratique en lien avec le référentiel du diplôme ou titre préparé par l'apprenti. Cet apprentissage s'effectue par alternance entre périodes dans le centre de formation, périodes d'accueil et périodes en mission de remplacement, chacune de ces périodes représentant environ un tiers de la formation (hors congés).

- accompagnent le jeune pendant tout son apprentissage. L'apprenti est encadré par son maître d'apprentissage, salarié ou exploitant agricole administrateur du service de remplacement, le référent chef d'exploitation dont l'entreprise est le support d'accueil pour la formation pratique en entreprise, et le Centre de formation. Il est suivi par le responsable de l'exploitation adhérente sur laquelle il exerce ses missions de remplacement, son conjoint ou l'un de ses salariés. (Pour son encadrement cf annexe technique)

- sécurisent les pratiques concernant l'apprentissage en service de remplacement par la signature de contrats de mission entre les exploitations agricoles, utilisatrices de services de remplacement, l'apprenti et le service de remplacement, précisant notamment les horaires, les équipements utilisés, les modalités de prise en charge par l'employeur de l'apprenti et son accompagnement

tout au long de sa mission, l'engagement de l'employeur du respect des règles de sécurité, d'hygiène, des conditions de travail,

- encadrent l'apprenti tant au niveau de l'accueil, de la réalisation des tâches quelque soit l'exploitation agricole (référente ou de mission) en s'interdisant notamment de le laisser seul et sans encadrement sur l'exploitation,

- forment l'apprenti aux formes les plus récentes d'organisation du travail en développant d'une part ses capacités d'adaptation, d'autonomie et relationnelle et d'autre part des valeurs de mutualisme et de solidarité qui animent le remplacement,

- forment au tutorat les maîtres d'apprentissage, les référents chefs d'exploitation agricole. Le renforcement de leur information et de leur formation sur le plan technique et pédagogique leur permettra de se perfectionner. Les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission : ce sont des professionnels ayant acquis une qualification suffisante relative aux métiers auxquels ils préparent les jeunes en formation.

3 - Afin d'insérer dans le monde du travail et de l'entreprise, les apprentis en fin de contrat d'apprentissage, les services de remplacement s'engagent à :

- proposer un parcours d'acquisition des savoirs, savoir-faire et savoir-être qui facilite l'accès à l'emploi du jeune notamment en service de remplacement, en groupement d'employeurs ou en exploitation ou vise à faciliter l'installation comme chef d'exploitation agricole, et garantisse par ailleurs une bonne qualité de service aux adhérents,

- proposer en fin de contrat d'apprentissage un emploi en service de remplacement

- offrir aux apprentis de poursuivre leur formation initiale par de la formation continue en vue d'obtenir le Certificat de Qualification Professionnelle « agent de remplacement ».

4 - Afin de contribuer au développement de l'apprentissage en services de remplacement, le Ministère de l'agriculture et de la pêche veillera :

- à apporter sa contribution à un développement qualitatif à travers le travail de formation et de suivi engagé par les centres de formation d'apprentis,

- à poursuivre les travaux engagés sur le développement de démarches d'outils et de méthodes concernant notamment la pédagogie de l'alternance : contrats pédagogiques, individualisation des parcours,

- à promouvoir et accompagner l'effort de formation et d'emploi par les Services de remplacement.

L'image de l'apprentissage est souvent ternie, auprès des jeunes, par l'impression diffuse de relégation et d'isolement ressentie par certains apprentis. Aussi les signataires recommandent aux entreprises et aux maîtres d'apprentissage, de veiller tout particulièrement aux conditions d'accueil des jeunes lors de leur premier contact avec les entreprises.

2. Durée, suivi et diffusion de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de la date de signature et peut faire l'objet d'avenants.

Un comité de pilotage assurera le suivi du présent accord.

Ce comité de pilotage dressera chaque année un bilan du suivi du présent accord, notamment au regard des actions menées par les signataires et des indicateurs suivants :

- le nombre de contrats d'apprentissage,
- le taux d'obtention des diplômes,
- la qualité de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage (charte qualité, formation, information sur la fonction de maître d'apprentissage),
- le nombre d'emplois en service de remplacement proposés en CDI ou CDD aux jeunes à l'issue de leur formation,
- le nombre d'apprentis poursuivant leur formation initiale par de la formation continue en vue d'obtenir le Certificat de Qualification Professionnelle « agent de remplacement ».

Les signataires s'engagent à assurer la diffusion du présent accord dans leurs réseaux respectifs.

23 MAI 2006

Le Ministre de l'Agriculture et de la Pêche

Dominique BUSSEREAU

Le Président de la Fédération Nationale des Services de remplacement

Pascal NIZAN

ANNEXE TECHNIQUE
Encadrement de l'apprenti dans les services de remplacement

Quatre interlocuteurs encadrent et accompagnent le jeune pendant son apprentissage :
- le tuteur maître d'apprentissage ;
- le référent chef d'exploitation agricole ;
- le centre de formation ;
- l'exploitation agricole employeur d'un apprenti en mission de remplacement

Le tuteur maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage doit remplir les obligations prévues par le livre I du code du travail en particulier celles des articles L 117-5 et suivants.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le référent chef d'exploitation agricole (cf. ci-dessous) et le Centre de Formation d'Apprentis.

A cette fin, il veille à intégrer, dans son rôle d'encadrement et d'accompagnement et lors de la sélection des missions de remplacement, des dimensions pédagogiques et de rythme d'apprentissage en associant l'acquisition de savoirs pratiques avec la formation dispensée par le Centre de Formation.

Lors de son embauche, le maître d'apprentissage assure l'accueil de l'apprenti au sein du service de remplacement, entreprise employeur. Il lui fait une présentation du service : organisation et fonctionnement, missions, valeurs, personnel, ...

Un entretien entre le jeune, le maître d'apprentissage, le chef d'exploitation référent et le Centre de Formation d'Apprentis est également organisé au démarrage de l'apprentissage. Cet entretien porte sur le déroulement de la formation (parcours, gestion des temps et de leur rythme, ...) et le rôle de chaque interlocuteur.

En liaison avec le chef d'exploitation référent, il dirige et évalue l'apprenti dans ses activités. Il lui permet de préparer sa formation et son rapport de stage en lui fournissant le temps nécessaire, les informations et documents nécessaires. Il lui fait accomplir des travaux correspondants à ses aptitudes en tenant compte des objectifs de la formation.

Le référent chef d'exploitation agricole

Le service de remplacement propose à l'apprenti un référent dont l'exploitation est le support d'accueil pour la formation pratique en entreprise.

Le référent est un chef d'exploitation agricole. Il doit remplir les obligations prévues par le livre I du code du travail en particulier celles des articles L 117-5 et suivants en ce qui concerne les obligations de sécurité. Il présente toutes garanties de moralité. Il est sélectionné par le maître d'apprentissage en référence à des valeurs pédagogiques. Il doit être adhérent depuis plusieurs années et utilisateur régulier du service de remplacement.

Lors de sa sélection, le maître d'apprentissage s'assure que l'équipement de l'exploitation référente, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du chef d'exploitation référent permettent une formation satisfaisante.

Le maître d'apprentissage s'assure en particulier que le matériel utilisé est aux normes, que l'évaluation des risques a été réalisée et que le document unique est présenté à l'apprenti.

Un panneau de transmission de consignes est installé sur l'exploitation référente.

Ce panneau, conçu par la FNSR et la CCMSA, est un moyen de communication entre les personnes présentes sur l'exploitation et un moyen de compléter l'accueil du salarié et son information concernant son lieu de travail. Placé à un endroit où passe obligatoirement le salarié (salle de traite, atelier, bureau, vestiaire, ...), il se compose de cinq parties :

- ✓ une liste de numéros de téléphone utiles : pompier, samu, médecin, ... ;
- ✓ un plan de l'exploitation sur lequel est dessiné un plan d'ensemble des bâtiments de l'exploitation et sont inscrits les points importants utiles à repérer en cas d'incident ou de panne ;
- ✓ les tâches réalisées : y sont inscrits les missions à exécuter ;
- ✓ les consignes particulières : y sont inscrits toutes les consignes ponctuelles utiles et nécessaires au travail ;
- ✓ le retour d'informations : y sont inscrits les faits marquants rencontrés pendant l'exécution du travail et toute information utile pour l'exploitation.

Le référent veille à intégrer des dimensions pédagogiques et de rythme d'apprentissage en associant l'acquisition de savoirs pratiques avec la formation dispensée au Centre de Formation. L'apprenti participe à l'ensemble des activités liées à l'exploitation en référence avec sa formation. Le référent s'engage à permettre à l'apprenti d'acquérir et s'approprier des connaissances, savoirs faire et expériences nécessaires à l'exercice de son futur métier.

Lors de son arrivée sur l'exploitation, le chef d'exploitation référent assure un accueil à l'apprenti : visite des locaux, repérage de l'environnement et des espaces de travail, explication de

l'organisation et des méthodes de travail, risques particuliers attachés à l'exploitation, présentation du matériel et de son mode d'utilisation, numéros utiles, ...

Lorsque l'apprenti se trouve sur l'exploitation référente et sur des missions de remplacement, le maître d'apprentissage garde un contact permanent avec lui. A cette fin, le maître d'apprentissage rencontre l'apprenti sur l'exploitation où il se situe dans le cadre d'une visite hebdomadaire. Cette rencontre hebdomadaire permet un suivi optimum du jeune au sein des exploitations.

Lors de cette rencontre, le maître d'apprentissage et l'apprenti échangent sur le déroulement de la formation pratique en exploitation et plus généralement sur tous les aspects liés à l'apprentissage. Le maître d'apprentissage évalue les progrès accomplis par l'apprenti. Si besoin est, il joue un rôle d'intermédiation, de résolution d'éventuels problèmes ou conflits, ou de recadrage.

Lors des visites hebdomadaires, le maître d'apprentissage veille également à accompagner le chef d'exploitation référent dans sa fonction pédagogique autour de la transmission des savoir-faire pratiques, de l'organisation du travail de l'apprenti, du suivi des acquisitions et des points d'amélioration.

Un compte rendu écrit de chaque visite est effectué dans un cahier tenu à cet effet.

En liaison avec le maître d'apprentissage, le référent dirige et évalue l'apprenti dans ses activités. Il lui permet de préparer sa formation et son rapport de stage, en lui fournissant le temps, les informations et documents nécessaires, c'est-à-dire les résultats technico-économiques, bilan comptable et compte de résultat de l'exploitation. Il lui fait accomplir des travaux correspondants à ses aptitudes en tenant compte des objectifs de la formation.

Le référent réalise des appréciations sur les progrès de l'apprenti qu'il adresse au maître d'apprentissage.

Le centre de formation

Le Centre de Formation :

- ✓ assure la coordination d'ensemble de la formation ;
- ✓ fournit à l'apprenti tous les documents nécessaires à sa formation ;
- ✓ établit un planning prévisionnel de formation et d'évaluation certificative conduisant au diplôme choisi par l'apprenti ;
- ✓ assure une journée de formation pour les maîtres d'apprentissage et les chefs d'exploitation référents ;

- ✓ fournit les documents permettant une évaluation progressive des savoir-faire pratiques dès la première année de formation.

Les mission de remplacement en exploitations agricoles

Les exploitations sont sélectionnées par le maître d'apprentissage. Lors de sa sélection, le maître d'apprentissage s'assure que le chef d'exploitation présente toutes les garanties de moralité, que le matériel des exploitations est aux normes, que les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont optimales, que l'évaluation des risques a été réalisée et que le document unique est présenté à l'apprenti.

Un panneau de transmission de consignes doit être installé sur chaque exploitation.

Les missions de remplacement sont également sélectionnées selon leur degré d'autonomie. Ainsi, en aucun cas, l'apprenti ne se trouve seul et sans encadrement professionnel sur l'exploitation : il y a toujours un membre de l'exploitation présent à ses côtés qui l'encadre. Ainsi en cas de remplacement pour congé de maternité d'une agricultrice, son conjoint est présent, en cas de remplacement effectué dans une société, un membre associé est présent, en cas de remplacement pour formation ou responsabilité professionnelle, l'autre conjoint est dans l'entreprise.

De-même, les missions de remplacement seront sélectionnées selon leur degré de technicité. La graduation des travaux confiés sera progressive dans le temps selon le rythme d'apprentissage du jeune et en lien avec le programme de la formation tant théorique que pratique. Le jeune démarrera avec des remplacements faciles pour aller progressivement vers des remplacements faisant appel à des degrés d'autonomie plus importants.

Lors de son arrivée sur les exploitations, l'apprenti reçoit un accueil effectué par la personne présente sur le site (chef d'exploitation, conjoint, associé) : visite des locaux, repérage de l'environnement et des espaces de travail, explication de l'organisation et des méthodes de travail, risques particuliers attachés à l'exploitation, présentation du matériel et de son mode d'utilisation, numéros utiles, ...