



L'apprentissage en Service de Remplacement

Choisir l'apprentissage en Service de Remplacement, quel que soit son projet professionnel, c'est l'assurance de suivre une formation diplômante et enrichissante, d'acquérir une expérience variée et de découvrir divers systèmes de productions, leurs méthodes et matériels.

Un accord signé en 2006 entre le Ministère de l'agriculture et Service de Remplacement France précise les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans les Services de Remplacement.

Objectifs

L'apprentissage dans un Service de Remplacement a pour but de fournir au jeune une formation générale, à la fois théorique et pratique, lui permettant à l'issue du contrat de travailler en service de remplacement, en groupements d'employeurs, en exploitations agricoles, ou encore de viser l'installation.

Par rapport à un apprentissage classique, le remplacement permet de ne pas se former sur une seule mais sur plusieurs exploitations agricoles, et donc de développer des capacités d'adaptation, d'autonomie et relationnelle.

Organisation et durée

L'apprentissage s'effectue par l'alternance entre périodes en centre de formation, périodes dans une exploitation d'accueil, dite exploitation référente, et périodes en missions de remplacement, à raison d'environ un tiers de la durée du contrat entre chacune des périodes.

Le Contrat d'apprentissage est un Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD), signé entre l'apprenti et le Service de Remplacement, qui couvre l'ensemble des périodes en exploitation agricole comme en centre d'apprentissage : le temps passé à suivre les cours professionnels est compris dans le temps de travail.

A ce titre, l'apprenti est salarié du Service de Remplacement et bénéficie des mêmes droits que les autres salariés. Il reçoit une rémunération dont le montant varie selon son âge et sa progression dans le cycle de formation : de 18 ans à moins de 21 ans, la 1^{ère} année 41 %, la 2^{ème} 49 % et la 3^{ème} 65 % du SMIC ; au-delà de 21 ans, respectivement 53 %, 61 % et 78 % du minimum conventionnel.

Les apprentis bénéficient également de certains avantages liés à leur inscription dans un centre de formation (carte d'étudiant apprenti), et ceux inscrits dans une formation supérieure (BTS) sont affiliés au régime étudiant.

Ce contrat donne également lieu à une Convention d'Apprentissage qui a pour objet de définir les relations et les engagements respectifs entre l'apprenti, le Service de Remplacement (maître d'apprentissage), le chef d'exploitation référent et le centre de formation.

Les acteurs de l'apprentissage

◆ L'apprenti

Il s'agit d'un jeune âgé d'au moins 18 ans, en possession d'un diplôme de niveau V minimum (BEPA, CAPA). La formation qu'il prépare par apprentissage doit lui permettre d'obtenir un BPREA ou un diplôme de niveau IV équivalent (Bac Pro, BTA) ou supérieur (BTSA).

◆ Le maître d'apprentissage au sein du Service de Remplacement

C'est soit un salarié (directeur, animateur, agent de remplacement en CDI), soit un exploitant agricole administrateur du service de remplacement. Il doit remplir les conditions légales pour être maître d'apprentissage.

Il est le tuteur de l'apprenti. Ainsi, et notamment, il dirige et évalue l'apprenti dans ses activités ; il lui permet de préparer sa formation et son rapport de stage.

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. Il rencontre l'apprenti sur l'exploitation où il se trouve dans le cadre d'une visite hebdomadaire à but pédagogique.

◆ L'exploitation référente

Elle est sélectionnée par le maître d'apprentissage. Elle sert de support pour la formation pratique de l'apprenti. Le chef d'exploitation référent a des compétences professionnelles et pédagogiques qui permettent une formation satisfaisante de l'apprenti. Il est adhérent depuis plusieurs années et utilisateur régulier du service de remplacement.

Le chef d'exploitation référent assure un accueil de l'apprenti, il le dirige et l'évalue dans ses activités ; il lui permet de préparer sa formation et son rapport de stage. Il veille à ce que l'apprenti évolue progressivement dans la maîtrise des différentes activités afin d'aller vers plus d'autonomie. Il lui fait accomplir des travaux correspondants à ses aptitudes en tenant compte des objectifs de la formation. En aucun cas, il ne doit laisser l'apprenti seul et sans encadrement professionnel.

◆ Les exploitations des missions de remplacement

Elles interviennent à partir du 6ème mois d'apprentissage. Elles sont sélectionnées par le maître d'apprentissage selon leur degré d'autonomie d'une part (l'apprenti n'est jamais seul sur l'exploitation), leur degré de technicité d'autre part. Un membre de l'exploitation doit être présent pour accueillir et encadrer l'apprenti dans la réalisation de la mission de remplacement.

◆ Le centre de formation

Il 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.