



GUIDE DE L'APPRENTI 2022



ENGAGEMENT
DE SERVICE
QUALIFORMAGRI
REF. 132

AFNOR CERTIFICATION
www.afnor.org





L'apprentissage	p3
> L'entreprise ciblée	p3
> La formation	p3
> Le maître d'apprentissage	p4
> La rémunération	p4
> Congés	p6
> Temps de travail	p6
> Rupture de contrat	p7
> Chômage	p7
> Aides	p8
> L'aide unique pour les employeurs qui recrutent en apprentissage	p9
> L'internat au CFA	p11
> Circuit d'attribution de l'aide	p12
> Deux sites web de référence	p13
La recherche de maître d'apprentissage	p14
> Mettre au point un argumentaire	p14
> Rédiger son CV	p14
> Rédiger une lettre de motivation	p15
La recherche d'entreprise	p16
> Définir vos cibles de recherche	p16
> Envoi des candidatures	p16
> Tenir un tableau de suivi des candidatures	p17
> L'entretien	p17
> Tableau de suivi des candidatures	p18
> Contacts	p19



L'apprentissage

Quelques points clés

Le contrat d'apprentissage concerne toute entreprise ayant déposé une déclaration à l'ITEPSA (Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole).

Qui peut être apprenti ?

Tout jeune âgé de 15* à 30 ans. Attention, le jeune qui aurait 15 ans entre le début de sa formation et le 31 décembre de l'année N doit se rapprocher au plus tôt du CFA afin d'obtenir le statut de « stagiaire de la formation professionnelle sous statut scolaire. ». De la même façon, les personnes bénéficiant d'un aménagement d'épreuves doivent se rapprocher au plus tôt du CFA.

**les jeunes d'au moins 15 ans et un jour peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.*

L'entreprise ciblée

- **BPREH** : Centre équestre, écurie de propriétaires, écurie de compétition ou de loisirs, élevage.
- **AE** : Centre équestre / Poney-club. Il devra être labellisé école française d'équitation pour accueillir l'apprenti. L'entreprise doit pouvoir proposer un panel d'activités variées.
- **BPJEPS** : Centre équestre avec une activité club avec minimum 100 licenciés disposant d'un enseignant diplômé d'état avec de l'expérience.
- **BAC PRO CGEH** : Centre équestre, écurie de propriétaires, écurie de compétition, élevage.
- **BTSA ACSE** : Une exploitation agricole pratiquant un raisonnement de gestion avec pour objectif de rentabiliser ses activités.
- **BTSA PA** : Exploitations agricoles, coopérative agricole d'élevage et groupement de producteurs.
- **Licence Pro PA** : Coopérative d'élevage, organisation de producteur.

La formation

La formation est basée sur l'exercice d'activités professionnelles en associant :

- Des enseignements reçus au CFA.
- Une formation professionnelle en entreprise.

L'employeur confie notamment aux apprentis des activités permettant d'exécuter des travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et l'entreprise.



Le maître d'apprentissage

C'est l'un des salariés majeurs et volontaires de l'entreprise. Le cas échéant, l'employeur, qu'il soit salarié ou bénévole, ou le conjoint collaborateur peuvent remplir cette fonction. Le maître d'apprentissage doit être majeur et avoir toutes les garanties de moralité.

À la signature du contrat le maître d'apprentissage de l'apprenti doit (décret n° 96-671 du 26 juillet 1996) :

- Soit être titulaire d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et avoir 1 an d'expérience professionnelle.
- Soit, s'il n'a pas de diplôme, avoir 2 ans d'expérience professionnelle au poste au moins équivalent à celui visé par le diplôme de l'apprenti. Justifier d'un niveau minimal de qualification (Commission départementale de l'emploi et de l'insertion).

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est fixé à 2 pour chaque maître d'apprentissage.

La rémunération

La rémunération est calculée en fonction du SMIC en vigueur au moment du paiement.

Année d'apprentissage	Âge de l'apprenti			
	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	À partir de 26 ans
1 ^{re} année	27 % (432,84 €)	43 % (689,34 €)	53 % (849,65 €)	100 % (1 603,12 €)
2 ^e année	39 % (625,22 €)	51 % (817,59 €)	61 % (977,90 €)	
3 ^e année	55 % (881,72 €)	67 % (1 074,09 €)	78 % (1 250,43 €)	

Calcul selon la valeur du SMIC au 01.01.2022.



Attention :

- Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 : un apprenti intégrant la formation en année de Première à la suite d'une seconde générale sera rémunéré selon le barème de la ligne de deuxième année d'apprentissage.
- Article D.6222-32 : la rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat
- Article D.6222-29 du Code du travail : il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du diplôme préparé.
- Article D.6222-28-1 du Code du travail : « lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation ». **En conséquence, suite à une rupture de contrat durant sa période de formation, le jeune maintient son taux de rémunération lors de la signature de son nouveau contrat pour finir sa formation.**
- Majoration de salaire (cas pour ceux effectuant un BPJEPS après un Bac Pro CGEH) : le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré de 15 points si les trois conditions suivantes sont remplies :
 - le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an,
 - l'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu,
 - la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut (sa rémunération brute est égale à sa rémunération nette),
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS,



- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic. (Au prorata du nombre de mois sous contrat au cours d'une année civile).

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire), son ancienneté est reconnue :

- La période d'essai ne peut être imposée (sauf disposition conventionnelle contraire),
- Et la durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.

Congés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés. Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède (pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu). Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

S'il a moins de 21 ans, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés selon la convention collective de l'entreprise en vigueur. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie d'une certaine protection. Ils dépendent du droit commun :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine, dont le dimanche obligatoire.
- Travail de nuit interdit (entre 22h et 6h dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20h et 6h dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans).



- Pas plus de 8 heures par jour, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail.
 - Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes.
- Interdiction de travailler un jour de fête légale (et le dimanche pour un apprenti mineur).
La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an.
Pour la préparation d'un brevet de technicien supérieur (BTS), la durée est au moins égale à 1 350 heures réparties sur 2 ans.

Rupture de contrat

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

Passé le délai de quarante-cinq jours, l'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans des conditions déterminées par le décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 fixe les modalités suivantes :

- Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisie du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat.
- Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.

Les médiateurs sont à contacter auprès de la chambre d'agriculture du département de l'entreprise

Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant.



Chômage

À la fin de son contrat, un apprenti peut bénéficier du chômage, s'il remplit les conditions définies par Pôle emploi :

- Avoir été salarié au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois. (Un ou plusieurs contrats, avec un ou plusieurs employeurs).
- Être involontairement privé d'emploi : Fin de contrat ou rupture conventionnelle signée par les deux parties.

L'inscription auprès de Pôle emploi est obligatoire pour faire la demande, et doit survenir dans les 12 mois suivant la rupture de contrat.

L'employeur a pour obligation de remettre à l'apprenti salarié une attestation pour Pôle emploi sur laquelle doit être consigné clairement « rupture amiable » ou « fin de contrat ».

Sans cette mention, l'apprenti est considéré comme démissionnaire et ne peut prétendre au chômage.

Quelques exceptions liées à une rupture volontaire du contrat par l'apprenti :

- Si la rupture intervient pour des raisons professionnelles
- Si la rupture intervient après un emploi que l'apprenti a exercé moins de 3 mois, après avoir perdu son précédent emploi sans avoir été inscrit à Pôle emploi entre les deux.
- Si l'employeur met fin à la période d'essai ou au contrat dans les 3 premiers mois alors que l'apprenti avait précédemment démissionné de son emploi. Il faudra alors avoir travaillé au moins 3 ans auparavant sans aucune interruption pour bénéficier du chômage.

Aides

L'apprenti peut bénéficier de différentes aides au cours de sa formation.

Vous pouvez consulter le site

www.mesdroitssociaux.gouv.fr/accueil

pour connaître les aides auxquelles vous avez droit en fonction de votre situation.



Prime d'activité

Pour avoir droit à la prime d'activité, un apprenti doit avoir au moins 18 ans, vivre en France de manière stable et effective et remplir au moins une de ces conditions :

- Assumer **seul(e)** la charge d'un ou de plusieurs enfants
- Ou avoir une activité professionnelle (salarisée ou non) dont le revenu mensuel net est supérieur à **952,74 €**.

À savoir : contrairement à la rémunération de l'apprentissage et du job étudiant, la gratification de stage n'est pas considérée comme un revenu d'activité. Pour pouvoir bénéficier de la prime d'activité, le stagiaire doit donc avoir un emploi suffisamment rémunéré à côté.

La demande s'effectue auprès de la CAF ou de la MSA.

La Prime d'activité est calculée pour 3 mois, sur les ressources des 3 derniers mois. Pour en bénéficier à nouveau, il faut refaire une demande en ligne (tous les 3 mois).

Exemple : si la demande est faite en novembre 2020, les ressources demandées seront celles des mois d'août, septembre et octobre 2020. La prime sera alors versée en fonction des ressources déclarées sur les mois de décembre 2020, janvier 2021 et février 2021.

Le renouvellement de la demande pourra être fait en février 2021.

Le montant forfaitaire (montant de base du calcul de la prime d'activité) est égal à **553,16 €**. Ce montant est sujet à modification en fonction de vos ressources.

Ce montant pourra être augmenté en fonction de la composition du foyer et/ou si vous êtes en situation d'isolement. Cette augmentation est appelée majoration.

Financement du permis de conduire B

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une aide d'État pour financer leur permis de conduire.

L'aide au financement du permis de conduire s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans,
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution,
- Être engagé dans un parcours d'obtention du permis B.

Il s'agit d'**une aide forfaitaire d'un montant de 500 euros**, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

S'adresser à la vie scolaire pour monter ce dossier



L'aide unique pour les employeurs qui recrutent en 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 (**pas d'aides pour les BTS et les licences**).

À partir de 2019, l'employeur reçoit une seule aide au lieu de quatre auparavant.

Quel est le montant de l'aide unique ?

- 4 125 € maximum pour la 1^{re} année d'exécution du contrat,
- 2 000 € maximum pour la 2^e année d'exécution du contrat,
- 1 200 € maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat.

(sous réserve d'aide exceptionnelle à l'embauche. Voir site du service public).

Comment l'aide unique est-elle attribuée à l'employeur ?

Doit-il en faire la demande ?

Pour tout contrat d'apprentissage enregistré par l'OPérateur de COmpétences (OPCO), 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.

Attention, c'est l'envoi de la DNS chaque mois qui déclenche l'aide.

Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit **avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage** ou, au plus tard, dans les **cinq jours** ouvrables qui suivent celui-ci, adresser le contrat conclu avec l'apprenti au CFA dont il dépend pour enregistrement, ainsi que la convention de formation conclue avec le CFA.

Sur le contrat, doivent figurer :

- La signature de l'employeur,
- La signature de l'apprenti (et de son représentant légal s'il est mineur),
- Et le visa du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti **afin qu'il soit enregistré**.

L'employeur transmettra le contrat au centre de formation qui se chargera d'en vérifier la conformité et de l'envoyer à l'OPCO concerné.

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.



Quelles sont les formalités pour le suivi d'activité de l'apprenti ? Que doit attester l'employeur pendant la durée du contrat ?

Attention, lorsque vous embauchez un salarié, vous devez établir la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de la MSA ou de l'Urssaf. Elle est à adresser dans les 8 jours précédents la date prévisible d'embauche.

Au moment de l'embauche, l'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention. Elle doit avoir lieu dans les deux mois qui suivent l'embauche. Lorsque l'apprenti est mineur, cette visite doit avoir lieu avant son embauche.

Tous les mois, l'employeur doit faire une déclaration sociale nominative (DSN) pour chacun de ses salariés (y compris pour les apprentis qui sont salariés de son entreprise).

La déclaration sociale nominative (DSN), déclaration unique, mensuelle et dématérialisée qui permet aux employeurs de simplifier, sécuriser et fiabiliser les obligations sociales, est obligatoire pour tous les employeurs.

Que se passe-t-il en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ?

Si le contrat est rompu, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. L'aide cesse ensuite d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle, et les sommes perçues indûment doivent être remboursées à l'Agence de services et de paiement (ASP). Le document de rupture doit être envoyé au plus vite au CFA pour enregistrement auprès de l'OPCO.

L'internat au CFA

- 121,90 € la semaine en pension complète, répartis de la façon suivante : petit-déjeuner (2,50 €), déjeuner (7,90 €), dîner (6,70 €), nuitée (11,40 €)
- 39,50 € en demi-pension
- pas d'arrivée possible le dimanche soir
- une navette entre la gare de Rambouillet et le CFA est assurée le lundi matin à 10h40 et le vendredi à 15h40.

Pour toutes informations complémentaires, se rendre sur

www.alternance.emploi.gouv.fr

et sur

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918

(fiche pratique sur le contrat d'apprentissage).



Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'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 et le crédit d'impôt Apprentissage.

Circuit d'attribution de l'aide



1

L'employeur

Il transmet à l'OPCO :

- le contrat signé par l'apprenti et l'employeur, et visé par le CFA ;
- les pièces annexées au contrat.



Délai de transmission à respecter
Dès la signature et maximum 5 jours après le début d'exécution du contrat



2

L'Opco

À réception du contrat et de ses annexes, le contrôle et le dépôt auprès du ministère du Travail.



Délai de dépôt
Sous 20 jours de réception du dossier complet



3

Les services du ministère du Travail (DGEFP)

Ils transmettent les informations des contrats éligibles à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide.



L'employeur doit vérifier que les informations qui figurent sur le contrat transmis à l'Opco sont correctement remplies.



4

L'ASP

Elle verse l'aide à l'employeur en avance de la rémunération et vérifie ensuite la présence du salarié sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN).



L'employeur doit penser à
- transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti aux organismes sociaux (Urssaf, MSA, CPAM, etc.)
- consulter ses mails



Information et communication


2 sites de référence

Portail sylaé

<https://sylaé.asp-public.fr/sylaé/>
Site internet à disposition
des employeurs pour toutes
les aides versées par l'ASP



Sur le portail Sylaé,
l'employeur peut se connecter
à son compte pour y consulter
ses avis de paiement, modifier
ses coordonnées bancaires,
etc.

 Si vous n'avez pas de compte,
l'ASP vous enverra par voie
postale une plaquette
d'information et vos identifiants
pour vous connecter.

Portail de l'alternance

www.alternance.emploi.gouv.fr/
S'informer sur les démarches
administratives.



Effectuer une simulation
de rémunération et des aides
aux employeurs

travail-emploi.gouv.fr/aide-unique



La recherche de maîtres d'apprentissage

Préparer sa candidature

Mettre au point un argumentaire

Lors d'un entretien ou d'une prise de contact, votre employeur potentiel va sûrement vous poser des questions. Il peut être amené à vous tester un peu pour voir votre motivation et vos connaissances. Il n'a pas de temps à perdre avec des entretiens infructueux. Il va falloir le convaincre le plus rapidement possible. Mais comment faire ? Pour être convaincant il faut être au clair dans ses idées. On est toujours plus à l'aise sur un sujet quand on le maîtrise.

Posez-vous quelques questions et trouvez les réponses. Ce n'est pas toujours évident mais cela vous aidera dans votre recherche.

- Quelles sont vos envies ?
- Comment envisagez-vous votre futur métier ?
- Quelle formation suivre ?
- Pourquoi celle-ci ?
- Que savez-vous déjà faire ?
- Qu'apporterez-vous à l'entreprise ?
- Quels avantages apporterez-vous à votre maître d'apprentissage ?

Présentez la formation que vous allez suivre en parallèle et les connaissances que vous allez aborder au cours de cette formation. Il faut savoir dans quoi vous vous engagez pour montrer que vous savez de quoi vous parlez et gagner en confiance face à un futur maître d'apprentissage.

Sachez vous présenter en une minute, dire qui vous êtes, d'où vous venez, ce que vous avez déjà fait (formations précédentes, anciens emplois). Expliquez votre parcours de façon claire et concise.

Lors de vos premiers contacts, n'hésitez pas à demander ce que les employeurs attendent d'un apprenti. Quel profil les intéresse ? Quelles compétences attendent-ils ?

Rédiger son CV

Le CV est essentiel dans la recherche d'un maître d'apprentissage, d'un stage ou d'un emploi. Il doit être complet et construit avec soin. Voici quelques conseils pour rédiger le vôtre :

- Présentez-vous en une phrase (*ex : Alex Terrieur - 18 ans – Diplômé d'un bac Scientifique je souhaite suivre un BTS ACSE et je recherche un maître d'apprentissage*),



- Mettez en titre le nom du poste ou profil que vous souhaitez avoir pendant votre apprentissage,
- Lister vos expériences passées et vos diplômes,
- Expliquez rapidement quelle formation vous envisagez,
- Mettre vos coordonnées : mail (éviter les mails fantaisie tel que "bogossdu78@gmail.com"), numéro de téléphone, et les coordonnées du CFA :
Pôle formation du CEZ-Bergerie nationale, Parc du château, 78120 Rambouillet - 01 61 08 68 10 - formation-apprentissage@bergerie-nationale.fr
- Mettre une photo : on évite les selfies, les photos floues, mal éclairées. Il s'agit de la première image de vous que vous allez montrer à votre futur employeur,
- Vous pouvez ajouter une liste de vos loisirs ou centres d'intérêt (6 maximum),
- Faire une liste de compétences acquises et de qualités vous définissant.

Le tout dans une présentation claire et sobre et sur une seule page au format A4. Pas de verso !

Vous trouverez quelques exemples sur www.creeruncv.com

Rédiger une lettre de motivation

Une lettre de motivation traditionnelle est construite selon le modèle : Vous, Moi, Nous. Dans le premier paragraphe vous devez montrer que vous avez pris connaissance des valeurs et des spécificités de l'entreprise à laquelle vous adressez votre courrier/demande. Dans le second, vous présentez vos compétences ainsi que vos atouts.

Puis vous concluez en mettant en avant les apports de votre profil à l'entreprise.

Une lettre de motivation permet à votre futur maître d'apprentissage de vous cerner davantage mais également de juger votre niveau d'écriture. Il ne faut pas de faute d'orthographe et il faut réfléchir aux tournures de vos phrases. Faites-vous relire !

Limitez-vous à une page (3-4 lignes par paragraphe en moyenne) et n'oubliez pas les formules de politesse.

Plus d'informations sur

www.contratdapprentissage.fr/comment-faire-une-lettre-de-motivation.php



La recherche d'entreprise

Définir vos cibles de recherche

Pour cela vous devez vous poser quelques questions :

- Quel(s) secteur(s) d'activité(s) ?
- Quelle localité (accessible en transport en commun, hébergement...)?
- Quelle taille d'entreprise ?
- Quel est votre projet ?
- Où trouver des contacts et comment les contacter ?

Pour lancer votre recherche, il peut être intéressant d'identifier les différents réseaux que vous allez pouvoir activer.

Comment les identifier ? Lesquels utiliser ?

Le premier réseau à votre portée est celui du « bouche-à-oreille ». Il est important de présenter votre projet à votre entourage et de leur demander d'en parler autour d'eux. Peut-être connaissez-vous des personnes travaillant dans le secteur dans lequel vous souhaitez travailler. Ils pourront vous mettre en relation avec un chef d'entreprise prêt à vous accompagner.

Lorsque vous contactez un employeur mais que celui-ci n'est pas intéressé, n'hésitez pas à lui demander les contacts d'entreprises potentiellement intéressées par votre candidature.

Pour les BTSa ACSE, vous pouvez vous rapprocher des chambres d'agriculture (<https://chambres-agriculture.fr>) et des syndicats du milieu agricole (<https://cutt.ly/njJWvGL>).

Pour les BTSa PA et LP PA, les chambres d'agriculture et les coopératives agricoles vous aideront à trouver des employeurs (<https://cutt.ly/xjJWzei>). Pensez aussi aux groupements agricoles.

Pour la filière équine, vous pouvez consulter le site Equiressources, le Groupement Hippique National et la Fédération Française d'Équitation.

Envoi des candidatures

Envoyez votre CV et votre lettre de motivation au maximum de contacts intéressants pour votre projet.

Il est plus agréable d'avoir à choisir parmi plusieurs employeurs.

Contactez-les par mail, courrier ou en main propre.

Si vous amenez votre CV et votre lettre de motivation en main propre, demandez si vous pouvez faire un entretien dans la foulée.

Pour chaque envoi, consignez-les dans un tableau de suivi.



Tenir un tableau de suivi des candidatures

Pour être à jour et ne pas louper de candidatures, tenir un tableau de suivi peut vous être d'une grande utilité. Celui-ci doit comporter plusieurs données comme :

- La date d'envoi des candidatures,
- Le nom de l'entreprise concernée (coordonnées, nom du contact),
- Réponse éventuelle de l'employeur (date et contenu de la réponse),
- Date de relance prévue (15 jours après la première prise de contact).

N'hésitez pas à vous mettre des rappels sur votre téléphone pour relancer vos candidatures.

L'entretien

Un premier contact en face-à-face se prépare. Quelques détails sont à observer pour mettre toutes les chances de votre côté.

Dans les théories de la communication, il est démontré que les propos oraux ne représentent que 7 % de la communication globale. Le reste étant réparti entre votre apparence et votre gestuelle. Il ne faut donc pas les négliger.

Choisissez votre tenue avec soin sans tomber dans l'exagération. Et faites attention à votre posture (les bras croisés ou les mains dans les poches sont à éviter).

Lors de l'entretien avec votre potentiel maître d'apprentissage, assurez-vous qu'il remplit toutes les conditions pour vous encadrer (années d'expérience et diplômes) et qu'il réponde aux exigences du diplôme (*par exemple : accès à la comptabilité de l'entreprise*).

N'hésitez pas à poser des questions sur les conditions de travail et d'encadrement prévues par l'employeur ainsi que sur les missions qu'il souhaite vous donner.

Munissez-vous du calendrier de l'alternance remis par les formateurs du Pôle Formation.

En cas d'accord, remplissez le contrat d'apprentissage et la déclaration préalable à l'embauche

https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_10103_07.do

<https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>

<https://www.msa.fr/lfy/embauche/dpae>

Transmettez ces documents au CFA.

Une visite médicale est à prévoir pour valider votre contrat.

Il ne nous reste plus qu'à vous souhaiter une bonne recherche !



Observations	Réponse	Date de rendez-vous	Type de candidature	Date de relance prévue	Téléphone	E-mail de contact	Nom de l'entreprise	Date d'envoi



Contacts Pôle formation

- Par mail : formation-apprentissage@bergerie-nationale.fr

- Par téléphone :

Cécile Dupuis : 01.61.08.68.10 (questions générales)

Carole Bouillon : 01.61.08.68.31 (questions liées aux contrats)

Hélène Duplaix : 01.61.08.68.99 (pour les jeunes qui auront 15 ans entre la date d'entrée en formation et le 31 décembre ainsi que pour les jeunes en rupture de contrat).

Pour vous inscrire au CFA :

<https://cez78.ymag.cloud/index.php/preinscription/>



GUIDE DE L'APPRENTI



Pôle Formation

Apprentissage

formation-apprentissage@bergerie-nationale.fr

01 61 08 68 10

CEZ-Bergerie nationale - Parc du Château - CS40609 - 78514 Rambouillet cedex

www.bergerie-nationale.educagri.fr

[f BergerieNationaledeRambouillet](#) • [BergerieNat](#)