

A photograph of four forest workers in a dense forest. They are wearing orange safety gear, including helmets and high-visibility clothing. One worker is standing and looking towards the camera, while the others are gathered around a large log on the ground. The forest is filled with tall, thin trees and green foliage.

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE DE TRAVAUX FORESTIERS

Madame, Monsieur, Cher Collègue,

À la veille d'une nouvelle modification de l'apprentissage, dont la « formule » alternance école/entreprise semble faire consensus, nous avons choisi d'éditer ce Guide. Nous autres, entrepreneurs de travaux forestiers, sommes à la fois accoutumés aux temps longs du cycle de la forêt et au quotidien de la vie de nos entreprises !

L'apprentissage est plus qu'un simple dispositif de formation : il favorise la relation école-entreprise et la transmission des savoir-faire, tout en permettant l'élévation des compétences nécessaires à une meilleure compétitivité de nos entreprises.

La présence et l'investissement des professionnels ETF y est possible, souhaitable, et semble-t-il de plus en plus attendue par les centres de formation (CFA). Nombre de nos collègues y jouent déjà un rôle central. Cette tendance pourrait bien se renforcer dans le cadre à venir.

Mais on connaît aussi les freins à son développement : une législation qui évolue régulièrement (sécurité, temps de travail, etc.), des aides financières nombreuses, complexes et disparates donc méconnues. De plus, intégrer un jeune avec peu (ou pas) d'expérience dans nos entreprises peut être source d'appréhension.

Avertissement :

Le présent guide présente les dispositions en vigueur en 2018. Nous avons fait le choix d'une édition numérique dans l'attente de la nouvelle réglementation pour ne pas casser la dynamique que nous avons lancé pour l'apprentissage. Vous pourrez utilement aller sur le site www.fnedt.org/metiers pour accéder à l'actualité du guide apprentissage.

Aussi, le présent ouvrage élaboré pour vous en collaboration avec les territoires et les centres de formation n'a qu'une ambition : rendre le recours à l'apprentissage plus simple et plus sûr.

Véritable mode d'emploi, ce guide vous fournit tous les éléments nécessaires à votre prise de décision et à la conduite de votre démarche. Vous pourrez ainsi, en toute connaissance de cause, vous engager dans l'apprentissage, cette formule tellement porteuse d'avenir et de bon sens dont l'efficacité en termes techniques et pédagogiques et d'accès à l'emploi n'est plus à démontrer...

Parlons avenir : la forêt française ne manque pas d'atouts, écologiques ou économiques, (activités de proximité, maintien et création d'emploi qualifiés dans les territoires...). Autant de perspectives dans lesquelles les entrepreneurs de travaux forestiers peuvent et doivent jouer tout leur rôle. Tout ceci est affaire de ténacité et de cohérence pour préparer l'avenir : vous pouvez compter sur nous !

Pour l'avenir de nos métiers et de nos entreprises, pensez à l'apprentissage !

Vous en souhaitant une agréable consultation, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, Cher collègue, en l'assurance de mes cordiales salutations.

Gérard Napias
Président de la FNEDT





SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI	9
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	19
LES MODALITÉS DE L'ALTERNANCE	23
LE TEMPS DE TRAVAIL DES APPRENTIS MINEURS	24
LA RÉMUNÉRATION	25
LES AIDES	27
LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	31
SÉCURITÉ ET PRÉVENTION	35
OUTILS	38



INTRODUCTION

Prendre un apprenti, c'est former à votre métier, transmettre vos savoir-faire et savoir-être, participer à sa formation en l'adaptant aux besoins et à la culture de votre entreprise.

L'apprenti est un salarié progressivement productif qui apprend son métier en alternant temps d'enseignements en CFA et période en entreprise. Cette formation d'une durée de 1 à 3 ans est sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Le chef d'entreprise a les mêmes obligations et responsabilités vis-à-vis de l'apprenti que pour tout autre salarié, notamment en termes de sécurité, même lorsque le jeune est au CFA.

Recruter un apprenti offre de nombreux avantages, que ce soit dans une TPE ou une entreprise plus importante. Ce guide a pour objectif de présenter les particularités de ce contrat de travail et se propose de faire le point sur les aides à l'embauche, le cadre de la formation. Il se propose également de donner les clefs pour une intégration facilitée.

UN PEU D'HISTOIRE...

C'est au Moyen-Âge que commence à s'organiser l'apprentissage. En échange d'une initiation, du gîte et du couvert, un maître artisan pouvait faire travailler un jeune (de 14 à 22 ans) à bas prix. Ce système de formation était officiel et organisé par les corporations. Avec la suppression de celles-ci à la Révolution française, l'essor industriel et le travail autorisé des enfants, l'apprentissage en tant que tel disparaît pour réapparaître discrètement au milieu du XIX^e siècle et finalement être réinstitutionnalisé au lendemain de la 1^{re} guerre mondiale.

De nombreuses réformes plus ou moins structurantes seront menées pour encadrer ou redéfinir les rôles des différents acteurs depuis... La création de la taxe d'apprentissage en 1925 ; la fin



des années 30 donne une place centrale aux chambres consulaires dans la gestion de l'apprentissage ; 1987, l'apprentissage est ouvert à tous les niveaux, du CAP à l'ingénieur ; début des années 90, le rôle des branches professionnelles est accru en termes d'orientations et de contenus des formations ; enfin, depuis les années 2000 et les vastes réformes de décentralisation, les régions se voient confier plus de compétences pour devenir les premiers contributeurs de l'apprentissage.

UNE MODALITÉ DE FORMATION QUI A FAIT SES PREUVES

Les chiffres sont là. On parle de 80 % des jeunes apprentis diplômés qui trouvent un emploi à l'issue de leur formation, voire 86 % pour l'enseignement agricole. Près d'un sur deux est embauché dans l'entreprise qui l'a formé. En tous cas la « formule » apprentissage obtient des taux d'insertion à nul autre pareil.

L'apprentissage est bien une solution face au chômage structurel des jeunes ainsi qu'un vrai moyen de répondre aux difficultés de recrutement dans les métiers en tension, comme ceux des ETF (plus de la moitié des ETF indiquent avoir quelques difficultés à embaucher).

La présence de chefs d'entreprise, représentants de la branche professionnelle, au sein des conseils de perfectionnement des CFA permet de réduire l'écart entre les enseignements et les besoins de l'entreprise et d'être en prise avec les réalités des entreprises locales.

De même, les branches participent à la rénovation des diplômes (CAPA Travaux forestiers en 2015, Bac Pro Forêt en 2011, BTS Gestion forestière en 2012, etc.).





LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

LES BÉNÉFICES

Recruter un apprenti présente des avantages non négligeables pour l'entreprise.



Un renfort en réponse à vos besoins...

Contrairement à un stagiaire, l'apprenti est un salarié de l'entreprise à part entière. Vous le recrutez d'abord pour répondre aux besoins de l'entreprise, et lui confier des tâches qui progresseront en complexité et en autonomie.



... Formé aux spécificités de votre entreprise

Pendant la période d'apprentissage, le jeune découvre le métier par le biais des spécificités de l'activité de votre entreprise, de ses savoir-faire et méthodes, de sa culture. C'est donc aussi un bon moyen de recruter un jeune salarié, mais déjà au fait de vos attentes.



... À un coût modéré

Les différentes aides au développement de l'apprentissage destinées à l'entreprise sont nombreuses, varient selon les régions, et sont donc méconnues de la grande majorité des chefs d'entreprise. Les modalités évoluent selon la taille de l'entreprise, l'âge et le diplôme de l'apprenti, la région.



Exemple :
Une TPE d'Occitanie, embauche un apprenti mineur pour un Bac Pro.
Le coût net mensuel moyen pour l'entreprise est de 310 € sur 3 ans.
(année 1 : -286 €/mois ; année 2 : 484 €/mois ; année 3 : 733 €/mois)

		Année 1		Année 2		Année 3	
Coût net mensuel		-286 €		484 €		733 €	
		par an	par mois	par an	par mois	par an	par mois
Aides financières	Salaire brut chargé	5 492 €	458 €	8 524 €	710 €	12 567 €	1 047 €
	Aide TPE Jeune apprenti	4 400 €					
	Exonération de cotisation sociale	923 €		1 714 €		2 769 €	
	Crédit d'impôt	1 600 €	744 €		226 €		314 €
	Prime à l'apprentissage	1 000 €		1 000 €		1 000 €	
	Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire	1 000 €					

La chambre consulaire est seule compétente pour effectuer le contrôle du salaire.

Cf. Liste des correspondants apprentissage des chambres d'agriculture

Cf. Les aides et Tableau récapitulatif



Une mission d'encadrement stimulante

La transmission du métier, c'est souvent partager une passion avec un plus jeune qui démarre. C'est aussi prendre le temps de mettre les mots, de décomposer les gestes, de prendre du recul sur ses propres savoirs. C'est également participer à la progression d'un jeune professionnel. Et souvent, c'est prendre de nouvelles responsabilités, renouveler son implication dans l'entreprise.

Cf. Le rôle du maître d'apprentissage



L'échange intergénérationnel

Le jeune ayant fait le choix de l'apprentissage est impatient de mettre en pratique les nouvelles connaissances acquises au CFA. Son statut de salarié, donc rémunéré, est une motivation supplémentaire. Son dynamisme est souvent très apprécié dans les équipes matures.

D'autant que le jeune apprenti apporte lui aussi un peu de sa culture (numérique, populaire, etc.) mais transmet également les informations sur les dernières évolutions du métier découvertes en cours. Il est ainsi un porteur de transfert de technologies non négligeable.



Un réseau élargi

Faire entrer un jeune en apprentissage dans l'entreprise, c'est encore s'ouvrir de nouveaux réseaux. Le premier est l'entourage familial qui peut être apporteur d'affaires. Le second est celui du CFA qui est un repère pour le secteur (fournisseurs, acteurs de l'innovation, collectivités, etc.). Enfin, le jeune formé par vos soins, devient un véritable ambassadeur de vos savoir-faire et expertises.



Soutenir la filière/branche

Participer à la formation d'un jeune c'est participer au développement de toute la filière et en particulier de la branche. Cela permet de consolider et d'enrichir le système éducatif, d'échanger avec les pédagogues de la profession pour que les enseignements soient au plus près des besoins de vos activités.





DÉFINITIONS

Apprenti

Un apprenti est un jeune sous contrat d'apprentissage avec une entreprise dans laquelle il reçoit une formation pratique en lien avec les enseignements plus théoriques reçus au Centre de formation d'apprenti pour préparer un titre ou un diplôme à finalité professionnelle.

L'apprenti perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC selon son âge et l'année de formation.

Cf. La rémunération

Cf. Liste des correspondants apprentissage des chambres d'agriculture

Son activité est organisée selon le principe de l'alternance.

Cf. Les modalités de l'alternance

Même s'il a le statut de salarié, il n'entre pas dans le compte des effectifs de l'entreprise pour le calcul des seuils sociaux notamment. L'âge d'entrée en apprentissage va de 15 à 25 ans.

Une expérimentation est en cours depuis le 1^{er} janvier 2017 portant l'âge maximum à 30 ans dans 9 régions françaises :

Bretagne	Ile-de-France
Bourgogne-Franche-Comté	Nouvelle-Aquitaine
Centre-Val de Loire	Occitanie
Grand Est	Pays de la Loire
Hauts-de-France	

De même, les apprentis souhaitant poursuivre leur formation en vue d'obtenir le diplôme supérieur, ou dont le contrat d'apprentissage aurait été rompu pour des causes indépendantes de leurs volontés, peuvent bénéficier d'un report jusqu'à 30 ans.

La limite d'âge n'est cependant pas applicable pour les travailleurs handicapés ainsi que pour les porteurs de projets de création ou de reprise d'entreprise subordonnée à l'obtention d'un diplôme.

Le Centre de formation d'apprentis (CFA)

Les centres de formation d'apprentis (CFA) sont placés auprès de différents organismes gestionnaires publics (CFA des EPLEFPA, CFA académique) ou privés (CFA des MFR, CFA de l'UNREP, CFA des Chambres Consulaires). Ils mettent en œuvre des formations diplômantes à finalité professionnelle relevant du Ministère de l'agriculture ou de l'éducation nationale. Le financement des CFA est assuré par de la taxe d'apprentissage correspondant au concours financier des entreprises pour leurs apprentis, et par une subvention du conseil régional (elle-même issue en partie de la taxe d'apprentissage).

Tous les CFA instituent un conseil de perfectionnement qui est composé notamment de représentants des organisations professionnelles. Il est saisi sur les questions liées à l'organisation, au fonctionnement, à la préparation et au perfectionnement pédagogique des formateurs, permettant des échanges réguliers sur les besoins de la profession.

Le CFA délivre le **livret d'apprentissage** ainsi que le **document de liaison** et la **fiche navette**.



Le livret d'apprentissage

permet au CFA et à l'entreprise de fixer les objectifs de l'apprenti. Il servira à l'évaluation conjointe de la progression du jeune.



Le document de liaison

est le « cahier des charges » des compétences professionnelles à acquérir. Bon outil de gestion de ressources humaines, il va notamment aider le maître d'apprentissage à définir les tâches à confier, suivre le degré d'autonomie et la progression dans l'acquisition des compétences. Pour le CFA, ce document sert, entre autres, à adapter les enseignements pour les adapter à l'expérience faite en entreprise, d'élément d'évaluation pour le Contrôle en cours de formation.



La fiche navette Entreprise-CFA

est renseignée par l'apprenti avec l'aide son maître d'apprentissage. Il y inscrit ses observations, éléments de recherche, etc. Elle est consultée par l'enseignant au CFA pour enrichir les échanges en cours.





COMMENT RECRUTER UN APPRENTI ?

Un apprenti est un salarié. Mais son profil particulier – nécessairement de débutant sur ses missions et en formation – implique une évaluation différente de celle d'un salarié plus expérimenté.

Préparer une fiche de poste

La fiche de poste permet de s'assurer de bien cibler la recherche, et l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences acquises dans le cadre de la formation en apprentissage. Elle pourra aussi servir de trame à l'entretien pour expliquer les tâches qui seront confiées et leur articulation avec le reste de l'activité.

L'apprentissage couvre tous les métiers du secteur des entreprises de travaux forestiers, et tous les niveaux, du CAP à l'ingénieur.

Pour y voir plus clair, des outils repères RH sont à consulter :

- Quels diplômes pour quels métiers ?
- Référentiels « capacités professionnelles » des diplômes.

Trouver les bons candidats

Le CFA est un interlocuteur incontournable. Il saura vous guider dans votre recherche et vous proposer des profils qui correspondent. Un service relations école-entreprises est dédié pour vous accompagner dans toutes vos démarches.

Les établissements de formation forestière sont généralement inscrits dans un bassin d'activités cohérentes. Le plus simple est donc de rester en proximité, garantissant celle du jeune pas toujours très mobile.

Les développeurs de l'apprentissage sont aussi disponibles en CFA, missions locales, maisons de l'emploi ou en groupements socio-professionnels.

Les stages de découverte de l'entreprise de classe de 3^e offrent une première prise de contact avec des jeunes intéressés par vos métiers. Ils peuvent ainsi constituer une étape de pré-recrutement.

Vous pouvez également consulter les profils de candidats et/ou déposer des offres de recrutement en apprentissage sur des sites généralistes tels que www.pole-emploi.fr ou spécialisés :

- www.anefa-emploi.org
- www.metiers-foret-bois.org
- www.aprodema.org
- www.fnedt.org





L'entretien de recrutement

L'apprenti est par nature un débutant dans ses fonctions. Il peut cependant avoir de premières expériences dans le cadre d'un premier cursus de la voie professionnelle, de jobs d'été, de stages, d'engagements divers.

Une part importante de jeunes qui font le choix du secteur forestier, ont découvert des métiers de la forêt en famille le week-end par la pratique de l'affouage, ou par le biais d'un professionnel passionné de leur entourage.

Il sera cependant nécessaire de s'assurer que le jeune a conscience des spécificités du métier :



Travail en plein air et par tous les temps



Sens des responsabilités et de l'autonomie



Rôle de protection de l'environnement



Nécessité à suivre les évolutions technologiques



Importance des enjeux de sécurité individuelle et collective

Etc.

L'entretien de recrutement permet d'évaluer la motivation du candidat, d'en savoir plus sur ses choix d'orientation et sa compréhension des missions qui lui seront confiées.

C'est aussi un temps pour transmettre les éléments d'organisation – temps de travail, déplacements, questions de sécurité, rémunération, etc. – et de culture de l'entreprise.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier. Formalisé par un formulaire cerfa (FA13 ou 10103*06) que l'on peut télécharger ou rédiger en ligne¹, et à transmettre à la chambre d'agriculture dont dépend l'entreprise pour enregistrement.

Il peut être conclu soit pour une durée déterminée par la formation (de 1 à 3 ans selon le titre ou diplôme préparé²).

Le contrat débute par une période d'essai pendant laquelle il peut être rompu à l'initiative de l'employeur comme de l'apprenti.

Cf. La rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat est signé entre l'employeur et le salarié apprenti (ainsi que par son représentant légal s'il est mineur), et doit être visé par le directeur du CFA, attestant ainsi de l'inscription à la formation et validé par la CA.

Etabli en 3 exemplaires, ce contrat précisera :

- au-delà des informations concernant l'employeur et l'apprenti, celles relatives au(x) maître(s) d'apprentissage,
- la date d'embauche et la durée du contrat,
- le titre du diplôme préparé
- la rémunération pour chaque période,
- l'exposition à des risques et le travail sur des machines dangereuses,
- les éléments cadres de la formation visés par le CFA.





LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Un maître d'apprentissage doit être désigné dès la signature du contrat (voire une équipe tutorale).

Référent professionnel du jeune, expérimenté sur les fonctions et missions en relation avec la formation suivie par l'apprenti, il est responsable de la formation pratique reçue dans l'entreprise.

LE RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



Véritable « parrain » professionnel, le maître d'apprentissage accueille et accompagne le jeune dans la découverte de son métier, participe à l'acquisition des compétences en binôme avec le formateur de l'établissement.

Son rôle est donc d'encadrer l'apprenti, suivre son activité, afin de l'évaluer et dresser des bilans réguliers en lien avec le centre de formation d'apprentis (CFA).

CONDITIONS POUR ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



Au-delà d'un goût pour la transmission des savoir-faire et des qualités managériales, le maître d'apprentissage doit être majeur et :

- Être titulaire d'un titre ou diplôme au moins équivalent à celui préparé par le jeune
- Justifier d'au moins 2 ans d'expérience en lien avec la formation

Ou

- Justifier de ses compétences et d'au moins 3 ans d'expérience dans le domaine visé

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié. Un maître d'apprentissage peut encadrer jusqu'à 2 apprentis et 1 redoublant.



À ce titre, le maître d'apprentissage aura notamment pour mission de :

✓ Connaître et appliquer la réglementation du travail concernant l'apprentissage

✓ Préparer l'arrivée de l'apprenti pour lui permettre une bonne intégration dans l'entreprise

✓ Organiser le temps du salarié apprenti
veiller à lui faire découvrir un large éventail des missions attendues pour son métier, en lien avec le référentiel de la formation suivie

✓ Être vigilant au respect des règles de santé et sécurité, dont le port des EPI

✓ Adapter sa pédagogie dans la transmission de ses savoir-faire

✓ Se rendre disponible pour la soutenance de projet ou mémoire

Les retours d'expérience sont extrêmement positifs.

En effet, encadrer un jeune qui fait ses premiers pas dans la vie professionnelle qu'il s'est choisie donne un sens supplémentaire à son action.

C'est aussi un temps de prise de recul sur ses savoir-faire, de revisiter des acquis devenus quasi automatiques pour bien les transmettre.

Mais c'est aussi s'inscrire différemment dans la vie de l'entreprise, prendre de nouvelles responsabilités, la redécouvrir pour présenter son organisation, l'articulation des différents métiers qui la composent.

LA FORMATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE



Le maître d'apprentissage peut suivre en amont une formation à cette mission d'encadrement particulière. Celle-ci ouvre droit dans de nombreuses régions, à des aides (500 € en moyenne). Les formations « Maître d'apprentissage » sont généralement dispensées par les chambres consulaires (Chambre de commerce et d'industrie et Chambre d'agriculture). Leur durée varie entre 2 et 20 jours selon le niveau (débutant ou expert) et l'objectif (formation simple, délivrance d'une certification ou d'un titre).

Vos OPCA, financeur de la formation continue, sont des interlocuteurs privilégiés :

- Le FAFSEA, pour les chefs d'entreprises salariés et autres salariés ;
- Vivéa, pour les chefs d'entreprise non salariés

Cf. Tableau des aides





LES MODALITÉS DE L'ALTERNANCE

L'organisation de l'alternance entre les temps au CFA et les temps en entreprise varient selon les établissements et les diplômes. Les durées annuelles sont cependant cadrées.

**CAPA
Travaux
forestiers**



1 semaine au CFA/ 3 semaines en entreprise
(13 semaines au CFA/39 semaines en entreprise*)

**Bac Pro
Forêt**



2 semaines au CFA/2 semaines en entreprise
(20 semaines au CFA/32 semaines en entreprise*)

**BTSA
Gestion
forestière**



2 semaines au CFA/2 semaines en entreprise
(20 semaines au CFA/32 semaines en entreprise*)

**Bac Pro
Gestion
Administration**



1 semaine au CFA/1 semaine en entreprise

**BTS
Gestion
PME PMI**



1 semaine au CFA/1 semaine en entreprise

* par an

LE TEMPS DE TRAVAIL DES APPRENTIS MINEURS

Le temps de travail de l'apprenti est encadré par la durée légale du travail des mineurs. Celle-ci est définie par l'article L. 3162-1 et suivants et l'article L.6222-25 du Code du travail.

	 De 15 à 16 ans	 De 16 à 18 ans
 Durée hebdomadaire de travail	35h y compris travaux de nature scolaire	35h y compris travaux de nature scolaire
 Repos quotidien par 24 heures	14h consécutives	12h consécutives
 Durée horaire du travail	8h par jour	8h par jour
 Périodes horaires de pause	30mn à partir de 4 h et demie de travail	30mn à partir de 4 h et demie de travail
 Horaires journaliers	de 6h à 20h (travail de nuit interdit)	
 Jours de repos hebdomadaires	Deux jours consécutifs dont le dimanche	

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération minimale varie selon l'âge de l'apprenti et l'année du contrat. Elle se calcule en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant s'il est plus favorable pour les plus de 21 ans.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire.

	% du SMIC		
	moins de 18 ans 	de 18 à 20 ans 	de 21 ans et + 
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Bon à savoir :

Si vous souhaitez rémunérer l'apprenti au-delà du minimum légal, la MSA et la chambre d'agriculture peuvent vous renseigner sur le calcul des cotisations sociales et assurance vieillesse.

Il peut également recevoir des primes de panier et indemnités de transport non soumises à cotisations.



Toutes ces aides sont cumulables.

Cf. Rémunération

EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES



Entreprises de moins de 11 salariés

Exonération totale des cotisations patronales et salariales légales et conventionnelles, et autres taxes :

- Assurances Sociales Agricoles
- CSG et CRDS
- Allocations familiales (PFA)
- Assurance chômage
- Assurance Garantie des Salaires
- AGFF et CAMARCA (retraite complémentaire)
- FNAL (aide au logement)
- Versement transport
- FAFSEA (pour les entreprises d'au plus 10 salariés)
- Contribution solidarité autonomie



Entreprises de plus de 11 salariés

Exonération totale des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, exceptés accidents du travail et maladies professionnelles. Les autres charges sociales, fiscales et parafiscales restent dues.

L'AIDE « TPE JEUNES APPRENTIS »

L'embauche d'un jeune mineur (moins de 18 ans) est accompagnée par l'État d'une aide forfaitaire de 4400 €. Elle est versée par trimestre d'exécution la première année du contrat (soit 4 x 1100 €).

La demande s'effectue simplement en ligne sur www.alternance.emploi.gouv.fr sur la base de l'attestation de l'employeur et du numéro de contrat d'apprentissage.

L'aide « TPE Jeunes apprentis » est cumulable avec toutes les autres aides et primes.

PRIME RÉGIONALE À L'APPRENTISSAGE

Cette prime versée par le Conseil Régional est réservée aux entreprises employant moins de 11 salariés. Elle varie selon la Région, mais ne peut être inférieure à 1 000 € et est versée pour chaque année de formation.

L'AIDE RÉGIONALE AU RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

Prime réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, elle est versée pour tout recrutement d'un apprenti, qu'il soit le premier ou « supplémentaire » (par rapport au nombre de contrats en cours en début d'année).

D'un montant minimal de 1 000 €, elle est versée par la Région.

CRÉDIT D'IMPÔT

Si l'apprenti prépare un diplôme Bac +2 ou supérieur (BTS/BTSA, DUT, Licence Pro, Master Pro, Ingénieur), l'entreprise, quelle que soit sa taille, peut bénéficier la 1^{re} année de la formation, d'un crédit d'impôt de 1 600 €.

RÉDUCTION DE TAXE D'APPRENTISSAGE

Les entreprises employant au moins 250 salariés, assujetties à la taxe d'apprentissage, peuvent bénéficier d'une réduction de ladite taxe si elles comptent au moins 5 % d'alternants.

APPRENTIS HANDICAPÉS

Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, le crédit d'impôt (1 600 €) est alors porté à 2 200 €.

Par ailleurs, l'AGEFIPH propose des aides spécifiques, une prime, et des accompagnements tant au moment de l'intégration que pour tout aménagement qui serait nécessaire (de 1 000 € à 7 000 € selon les cas).





LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Si vous souhaitez conclure un CDI à l'issue du contrat d'apprentissage, vous pouvez bénéficier du dispositif Contrat de génération.

Conditions :

- Jeune de moins de 26 ans (au moment de la signature du contrat d'apprentissage)
- Maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans et plus, ou recrutement d'un senior de 55 ans et plus

Montant de l'aide :

12 000 € sur 3 ans, soit 1 000 € versés chaque trimestre.

Bon à savoir :

Un chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans peut bénéficier de l'aide s'il embauche un jeune de moins de 30 ans auquel il est envisagé de transmettre l'entreprise au plus tôt six mois à l'issue de son embauche.

POUR L'APPRENTI

Les apprentis peuvent bénéficier d'aides diverses, et dépendantes pour certaines des initiatives régionales. Retenons celles qui lèvent les freins à l'embauche : le logement et la mobilité.

Aides au logement

Au-delà des APL (aide personnalisée au logement) ou des ALS (aide au logement sociale) versées par la CAF ou la MSA, et des logements du CROUS, les jeunes apprentis peuvent également bénéficier de :

Mobili Jeune de l'Action Logement : jusqu'à 100 € / mois ;

Loca Pass de l'Action Logement : avance de la caution locative, et garantie des loyers ;

Foyer jeunes travailleurs : information au CCAS ou à la mairie.

Aides au transport

Abonnement SNCF apprenti : réservé aux apprentis de moins de 23 ans, il offre de ne payer que le prix de la réservation, ou une réduction de 50 % ;

Transports en commun : gratuité ou aide financière selon les régions.

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La rupture d'un contrat reste un échec à éviter. Le taux de 15 à 20 % n'est pas une fatalité.

Hors cas exceptionnels, c'est généralement le résultat d'un conflit que le dialogue aurait pu résoudre.

L'apprenti peut avoir quelques difficultés à s'intégrer, par manque de maturité, de compréhension des rôles de chacun, par rejet d'une autorité hiérarchique, ou plus simplement par écart culturel.

Ces freins peuvent être levés par des échanges formels ou informels, le rappel des principes simples qu'en entreprise, chacun a un rôle à jouer et qu'ils sont interdépendants – les différents « maillons de la chaîne » – que les règles sont importantes notamment pour des questions de sécurité, etc.

Le maître d'apprentissage est clé pour ces échanges (et peut y avoir été formé ; formation Maître d'apprentissage), mais le chef d'entreprise peut intervenir pour plus de solennité.

Si la discussion en entreprise ne suffit pas, le CFA doit être informé pour intervenir. Enseignants, développeurs et directeur sont là pour vous soutenir et encadrer le jeune aussi sur cette problématique.

Enfin, le médiateur peut être saisi avant d'engager les procédures de rupture définitives.

LE MÉDIATEUR DE L'APPRENTISSAGE

Dans le cadre d'un conflit entre l'employeur et l'apprenti, et afin d'éviter la rupture du contrat d'apprentissage, un médiateur de l'apprentissage peut intervenir.

Il peut être saisi tant par l'une ou l'autre des parties afin de trouver d'instaurer un dialogue constructif et chercher un accord. En revanche, il n'a pas de pouvoir décisionnel.

Pour se faire, s'adresser à la chambre d'agriculture (dispositif en créé en 2009).

Par ailleurs, le chef d'établissement et les formateurs de l'apprenti peuvent être de bons interlocuteurs dans le cadre de difficultés avec le jeune.





PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

Un contrat d'apprentissage, comme tout contrat de travail, débute par une période d'essai pendant laquelle l'employeur comme l'apprenti peuvent, sans devoir le motiver, rompre le contrat.

Cette période d'essai est de **45 jours de présence dans l'entreprise**. Sont donc exclus les temps passés au CFA, ainsi que les arrêts de travail pour maladie ou accident.

Dans ce cas, aucune indemnité n'est due (à moins qu'elle n'ait été prévue dans le contrat).

La rupture du contrat d'apprentissage doit être notifiée par écrit et transmise sans délai au directeur du CFA ainsi qu'à la chambre consulaire ayant enregistré le contrat (c'est elle qui est chargée d'en informer la Direccte).



PASSÉE LA PÉRIODE D'ESSAI

Différents cas de figure peuvent entraîner une rupture du contrat :

✗ La résiliation d'un commun accord

La rupture d'un commun accord peut intervenir à tout moment. C'est le cas de figure le plus simple et le plus courant. Cette décision bilatérale se concrétise par un écrit signé par les deux parties (et par le représentant légal du jeune s'il est mineur), transmis au directeur du CFA et à la chambre consulaire.

✗ L'obtention du titre ou diplôme préparé

Le « préavis » est alors de 2 mois. L'apprenti doit avertir son employeur par courrier avec A/R, ainsi que le directeur du CFA et la chambre consulaire concernée.

✗ L'inaptitude

Si une incapacité professionnelle ou physique devait toucher l'apprenti, une rupture pourrait être engagée par l'employeur. Une vérification de l'inaptitude pourra être effectuée par la médecine du travail ou la médecine scolaire.



La faute grave

Dans le cas d'une faute grave, ou de manquements répétés des obligations de l'employeur ou de l'apprenti, la procédure de rupture peut être enclenchée. Contrairement au licenciement classique, la rupture sera prononcée par le conseil des prud'hommes saisi en référé. Dans l'attente de sa décision, la mise à pied peut être appliquée si la faute est considérée comme suffisamment grave.

Exemple de fautes graves :

- Apprenti : abandon des cours, abandon de poste, absences répétées et injustifiées, refus d'appliquer les instructions de l'employeur, insubordination, échec à l'examen sans possibilité de redoublement, etc.
- Employeur : non-paiement des salaires, violences, absence de formation au métier prévu, manquement à la réglementation, etc.

La mise en danger

En cas de risques sérieux pour l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, constatés par l'inspection de travail par exemple, le contrat d'apprentissage peut être suspendu voire rompu.

On entend par risques sérieux, une exposition à des substances dangereuses, une absence de protection, des infractions graves à la législation du travail, des brutalités, etc. L'employeur alors en faute, devra verser des indemnités à l'apprenti égales à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin de son contrat.

La liquidation judiciaire

Dans le cadre d'une liquidation judiciaire, la rupture du contrat d'apprentissage est notifiée par le liquidateur en charge. L'apprenti aura droit à des indemnités au moins égales aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.





SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

FORMATION À LA SÉCURITÉ



Dans l'entreprise

Tout comme n'importe quel nouvel entrant dans l'entreprise affecté à des travaux à risques particuliers, l'apprenti doit recevoir une formation à la sécurité (article L4154-2 du code du travail). Cette formation à la sécurité doit être renforcée pour le jeune et adaptée à son niveau.

Le maître d'apprentissage veillera à faire la démonstration des gestes et les comportements les plus sûrs pour l'exécution de ses tâches, à expliquer au jeune l'utilité des mesures de sécurité prescrites, à lui montrer le fonctionnement des dispositifs et équipements de protection individuels (EPI) et à lui indiquer les motifs de leur utilisation.

L'encadrement d'un jeune apprenti requiert plus de vigilance que celle d'un professionnel confirmé. Cependant, ce temps de formation à la sécurité au moment de son entrée dans l'entreprise est un moment privilégié permettant également de lui expliquer les tâches qui lui seront confiées et de lui apprendre à identifier les risques éventuels.

L'employeur s'adresse à la MSA pour la visite médicale d'embauche puis les visites annuelles.



Au CFA

En parallèle, l'apprenti reçoit au CFA une formation à la sécurité, inscrite au référentiel.

Il doit pouvoir identifier les principales activités à risques, les principaux dangers et dommages afin de préserver sa santé, sa sécurité et celle de son entourage.

De même, il est familiarisé avec les EPI, tant dans le respect des consignes de port que dans leurs finalités.

Une attestation de formation à la sécurité peut être délivrée par le CFA à la suite de sessions d'utilisation de machines et matériels dangereux visant à maîtriser l'évaluation des risques et des mesures préventives.





LE DOCUMENT UNIQUE

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) est une obligation de l'employeur dès lors qu'il emploie au moins un salarié, apprenti ou stagiaire. Celui-ci permet d'évaluer les risques et de proposer des actions de prévention (R4121-1 du Code du travail). Il n'est pas spécifique à l'accueil d'un apprenti.

Le DUER doit être affiché et consultable dans l'entreprise. Il pourra être utilisé par le maître d'apprentissage comme introduction à la formation à la sécurité.

Cf. Exemple de DUER pour travaux forestiers

ASSURANCES

Responsabilité civile professionnelle

L'apprenti est couvert par le contrat, comme tous les autres salariés de l'entreprise, sans aucune majoration ni sanction. Il peut néanmoins s'avérer utile d'en informer son assureur.

Automobile

Comme tout autre salarié, l'apprenti est normalement autorisé à conduire les véhicules de l'entreprise dans le cadre de l'activité professionnelle, sans autre condition que celles souscrites au contrat.

DÉCLARATION DE DÉROGATION AUX TRAVAUX RÉGLEMENTÉS

Cette déclaration préalable est obligatoire si l'apprenti mineur doit réaliser des travaux dangereux.

Celle-ci doit être envoyée en recommandé avec AR avant le début du contrat d'apprentissage à l'inspection du travail (DI-RECCTE). Elle est valable 3 ans et est rattachée à un lieu et à une formation.

Le CFA peut vous accompagner pour établir cette déclaration.

Cf. Modèle de déclaration de dérogation aux travaux réglementés Filière Forêt

Les travaux interdits aux mineurs pour lesquels une déclaration de dérogation est nécessaire* :



Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux ou agents CMR (Cancérigènes, Mutagènes, Reprotoxiques).



Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage



Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :

1. des machines mentionnées à l'article R4313-78 du code du travail (différents types de machines à scier notamment), quelle que soit la date de mise en service ;
2. des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement (ex. disqueuse, taille-haie, meuleuse, etc.)



Travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.



Travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression (ex. compresseur, bouteilles de gaz liquéfiés...)



Travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur requiert l'utilisation d'Équipements de Protection Individuels (EPI) ex. longe, harnais...



Montage et démontage d'échafaudage

* Liste exhaustive sur www.legifrance.gouv.fr
art. D4153-15 à D4153-37 du code du travail



Alternance, apprentissage, professionnalisation... la même chose ?

Oui et non !

L'alternance est la modalité d'enseignement. C'est le fait d'alterner enseignements théoriques en établissement de formation et pratiques en entreprise. Le jeune peut avoir un statut scolaire (élève ou étudiant stagiaire) ou de salarié comme l'apprenti.

Le contrat de professionnalisation relève de la formation continue et donc dédié aux jeunes sortis du système scolaire. Le calcul de la rémunération est un pourcentage du SMIC qui varie selon l'âge et le niveau de diplôme préparé.

Quels sont les congés de l'apprenti ?

L'apprenti a droit aux mêmes congés que les autres salariés de l'entreprise. Il ne suit donc plus le calendrier des vacances scolaires. Il bénéficie en outre de 5 jours ouvrables supplémentaires pour la préparation des examens, à prendre dans le mois avant les épreuves.

Quelles formalités à l'embauche d'un apprenti ?

- Signature du contrat d'apprentissage par les deux parties (ou le représentant légal si le jeune est mineur) et visé par le CFA.
- Transmission du contrat d'apprentissage à la chambre consulaire pour enregistrement.
- Déclaration préalable à l'embauche (DPAE, ex DUE) comme pour tout autre salarié.
- DUER : mise à jour ou rédaction si l'apprenti est le 1^{er} salarié de l'entreprise
- Déclaration de dérogation aux travaux réglementés pour les mineurs.
- Organiser la visite médicale d'embauche (en amont pour les mineurs).

Combien d'apprentis une entreprise peut-elle accueillir en même temps ?

Le nombre s'apprécie par maître d'apprentissage, et non par entreprise. Il est fixé au maximum à deux apprentis et un redoublant par maître d'apprentissage.



La rémunération... c'est cher et compliqué !

L'Etat et les régions donnent des aides aux entreprises pour qu'elles recrutent des apprentis. Elles varient selon la taille de l'entreprise, l'âge du jeune et le niveau de la formation, et autres critères. Ce catalogue d'aides peut paraître complexe mais leur cumul s'avère non négligeable !

Pour y voir clair, cf. Les aides et Tableau récapitulatif des aides régionales. Un simulateur permet de calculer précisément le coût chargé sur www.alternance.emploi.gouv.fr.

Quels sont les droits des apprentis ?

Les apprentis bénéficient des mêmes droits que les autres salariés de l'employeur (mêmes congés, protection sociale, affiliation au régime général de la MSA pour l'assurance-maladie, maternité, retraite, etc.).

En prévision des examens, 5 jours de congés payés supplémentaires lui sont octroyés.

À la fin du contrat d'apprentissage, l'apprenti n'a droit à aucune indemnité.

L'apprenti peut librement, sans avoir à motiver, rompre le contrat d'apprentissage pendant les 45 jours de la période d'essai.

L'apprenti n'est pas autorisé à démissionner.

Quels sont les devoirs de l'apprenti ?

- Être assidu et performant au CFA et en entreprise
- Effectuer les tâches confiées dans l'entreprise
- Respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et du centre de formation
- Se présenter à l'examen du diplôme

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES AIDES RÉGIONALES POUR L'APPRENTISSAGE



RÉGION	MONTANT - 2017	
	Prime à l'apprentissage	Aide au recrutement
Auvergne Rhône Alpes	1 000 €/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Bourgogne Franche Comté	1 000 €/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Bretagne	1 000 €/an (< 20 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Centre	1 000 €/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Grand Est	1 000 €/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Hauts de France	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Ile de France	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Normandie	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Nouvelle Aquitaine	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Occitanie	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
PACA	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Pays de la Loire	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Corse	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Guadeloupe	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Guyane	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
La Réunion	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Martinique	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)
Mayotte	1 000/an (< 11 sal)	1 000 € (< 250 sal)

LES TEXTES CADRES

Contrat d'apprentissage : art. L.6221-1 du code du travail

Rémunération : art. D 6222-26 du code du travail

Rupture : art. L6222-18, R6222-21, L6222-21 et suivants, et L 115-2 du Code du travail ; art. L. 641-10 du Code de commerce



Autre

500 € - jeune majeur sans diplôme ou qualification préparant un diplôme de niveau 5 ou 4

500 € - formation du maître d'apprentissage*

500 € - mobilité internationale

500 € - contrat précoce*

500 € - formation du maître d'apprentissage*

500 € - mixité H/F

500 € - embauche en CDI à l'issue de l'apprentissage

500 € - formation du maître d'apprentissage*

500 € - 1er apprenti depuis au moins 5 ans

2 000 € - jeune majeur et < 250 sal

1 000 € - jeune majeur

500 € - formation du maître d'apprentissage*

1 000 € - du CAP au Bac pro*

500 € - formation du maître d'apprentissage* (< 250 sal)

915 € - niveau V et < 20 sal

1 525 € à 1830 €/an

153 €

* sur certaines conditions, se référer au conseil régional.

Congés : art. L6222-35 (examens) et art. L3164-9 (tout salarié de moins de 21 ans) du code du travail

MODÈLE DE DÉCLARATION DE DÉROGATION AUX TRAVAUX RÉGLEMENTÉS (MINEURS)



DÉCLARATION DE DÉROGATION AUX TRAVAUX RÉGLEMENTÉS EN VUE D'ACCUEILLIR DES JEUNES MINEURS ÂGÉS D'AU MOINS 15 ANS ET MOINS DE 18 ANS EN FORMATION PROFESSIONNELLE OU TECHNOLOGIQUE

TYPE DE DÉCLARANT :

- ☐ Lycée professionnel / technologique / agricole
- ☐ CFA
- ☐ Entreprise
- ☐ Organisme de Formation Professionnelle
- ☐ Etablissement de formation social/médico-social
- ☐ Etablissement dépendant de la protection judiciaire de la jeunesse.

DIPLÔME(S) OU FORMATION PRÉPARÉ(S) :

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|---|
| ☐ CAPA | ☐ BAC PRO | ☐ CS |
| ☐ BPA | ☐ BAC TECHNO | ☐ AUTRE (Précisez) : |
| ☐ BP | ☐ BTSA | _____ |

PERSONNE(S) COMPÉTENTE(S) CHARGÉE(S) D'ENCADRER LES JEUNES PENDANT L'EXÉCUTION DES TRAVAUX :

Personne encadrante 1 :

- Fonction dans l'entreprise (Ex. employé hautement qualifié de bucheronage) :

- Compétences, expérience justifiant cette mission d'encadrement (Ex. titulaire du CAPA Travaux forestiers, 15 ans d'expérience en travaux d'exploitation forestière) :



FILIERE FORÊT

NOM D'ÉTABLISSEMENT/ENTREPRISE :

Adresse : Code postal : Ville :

Courriel : Tel : Fax :

Si structure importante, préciser sur quel(s) établissements, atelier(s) ou chantier(s) de l'entreprise porte la déclaration de dérogation :

SECTEUR D'ACTIVITE :

SIRET :

LISTE DES LIEUX D'INTERVENTION CONNUS AU MOMENT DE LA DÉCLARATION :

Adresse ou zone géographique des lieux d'intervention connus :

Si besoin pour les entreprises ou établissements de taille importante, préciser les seuls ateliers ou chantiers concernés par la déclaration de dérogation :

Personne encadrante 2 :

• Fonction dans l'entreprise :

• Compétences, expérience justifiant cette mission d'encadrement :

Personne encadrante 3 :

• Fonction dans l'entreprise :

• Compétences, expérience justifiant cette mission d'encadrement :

Suite du
document



**LISTE DES TRAVAUX RÉGLEMENTÉS NÉCESSAIRES
AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES
ASSURÉES POUR LESQUELS LA DÉCLARATION
DE DÉROGATION EST RÉALISÉE :**



Travaux impliquant l'utilisation, l'entretien ou la maintenance (machine à l'arrêt) de certains équipements de travail. Préciser les références du type de machines pour lesquelles la déclaration est formulée.

TYPE DE MACHINE UTILISÉE :

Sylviculture manuelle Traitements

☐ débroussaileuse

☐ arbre à cardan

☐ tarière animée

☐ planteuse

...

☐ pulvérisateur (utilisable uniquement avec produit fictif par le jeune)

☐ épandeur

Travaux d'atelier

☐ palan électrique

☐ perceuse à colonne

☐ touret à meuler

☐ affûteuse électrique à poste fixe

...

Autre, préciser : _____



Travaux exposant à des Agents Chimiques Dangereux (ACD) ou Cancérigènes, Mutagènes, Reprotoxiques (CMR).

Nature des produits et travaux à effectuer

☐ Engrais

☐ Produits désinfectant non classés CMR

☐ Produits nettoyant non classés CMR

☐ Autre, précisez : _____



Travaux exposant à des rayonnements optiques artificiels avec possibilité de dépassement des valeurs limites définies aux articles R4452-5 et R4452-6 du code du travail

NOM DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Travaux d'atelier

☐ Poste à souder

☐ poste oxyacétylénique (chalumeau)

Autre, préciser : _____



Travaux forestiers manuels

- ☐ débroussaillouse avec les différents outils de coupe existant
- ☐ tronçonneuse
- ☐ perche à élaguer motorisée
- ...

Conduites de machines forestières

- ☐ tracteur forestier
- ☐ grue forestière
- ☐ godet
- ☐ broyeur à marteaux et déchiqueteuse
- ☐ abatteuse, porteur, skidder
- ...

Type d'agents chimiques concernés

☐ **Travaux avec des appareils sous pression.**

DÉSIGNATION DE L'APPAREIL OU DE L'ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL SOUS PRESSION

Travaux d'atelier

- ☐ Compresseur (pour le gonflage)
- ☐ poste oxyacétylénique (chalumeau)

Autres, préciser :

Suite du document



DÉCLARATION DE DÉROGATION DE L'EMPLOYEUR ET DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Je soussigné(e), _____, déclare par la présente déroger aux travaux réglementés détaillés dans la liste ci-dessus.

J'atteste :

- ☐ Avoir procédé à l'évaluation des risques prévue aux articles L4121-1 et suivants du code du travail (évaluation des risques pour la santé et sécurité des travailleurs).
- ☐ Avoir consigné le résultat de cette évaluation des risques dans mon document unique d'évaluation des risques ;
- ☐ Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues au deuxième alinéa de l'article L. 4121-3 du code du travail (actions de prévention, méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs);
- ☐ Avoir vérifié que les travaux sont nécessaires à la formation professionnelle.

Je m'engage à tenir à disposition de l'inspecteur du travail, les informations complémentaires relatives à l'arrivée du jeune (formulaire « informations complémentaires à la déclaration de dérogation » téléchargeable sur le site internet).

À NOTER :

La déclaration de dérogation est valable 3 ans. Elle est rattachée à votre entreprise, lieu de formation de l'apprenti ou du stagiaire, ainsi qu'à une formation donnée. Il n'est pas nécessaire d'effectuer une déclaration à chaque nouvelle arrivée d'un jeune tant que cette dernière est encore valable.





J'ai bien noté qu'avant toute affectation d'un jeune à ces travaux je devrai :

- Avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sécurité, les mesures de prévention, lui avoir dispensé une formation à la sécurité adaptée à son âge, son niveau de formation, et expérience professionnelle, et pouvoir en justifier.
- Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux.
- M'assurer de la délivrance d'un avis médical d'aptitude pour le jeune

Fait à _____ le _____

SIGNATURE, QUALITÉ DU DECLARANT & CACHET :

En revanche, dans le cas de changements liés au secteur d'activité de votre structure, aux formations professionnelles assurées, aux types de machines utilisés ainsi qu'aux types de travaux réalisés par le jeune, vous êtes tenus d'en informer l'inspection du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de 8 jours à compter des changements intervenus.

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Travaux forestiers (sylviculture, exploitation de bois, reboisement...)

Fiche de renseignements concernant l'entreprise

Entreprise

Nom prénom : _____

Dénomination (SARL, SA, etc.) : _____

Adresse : _____

RISQUES TRANSVERSAUX (EXEMPLES)

	Risques prévisibles	Activités exposant aux risques
LES CHUTES	Chutes de plain pied	Tous travaux
LE BRUIT	Troubles de l'audition Diminution de la concentration Élévation du rythme cardiaque Élévation de la tension artérielle Troubles du sommeil...	Utilisation d'outils portatifs et de machines à moteur thermique Postes de travail au voisinage d'un outil et d'un engin bruyant ...
LES AMBIANCES THERMIQUES ET LE CLIMAT	Canicule • Déshydratation • Coups de soleil • Insolation	Tous travaux en extérieur
LES RISQUES BIOLOGIQUES, PIQÛRES D'INSECTES, CHENILLES PROCESSIONNAIRES	Chenilles processionnaires (chêne, pin, maladie de Lyme)	Travaux dans des zones infestées par des chenilles et des nids de chenilles
LES VIBRATIONS TRANSMISES AU CORPS ENTIER ET AUX MEMBRES SUPÉRIEURS	Affections du rachis lombaire	Conduite d'engins et de camions
LES INTERVENTIONS D'ENTREPRISES EXTÉRIEURES	Risques liés à l'interférence des activités des intervenants extérieures et des salariés de l'entreprise	Intervention sur le chantier de plusieurs entreprises (ou au dépôt)



Raison sociale de l'entreprise : _____

Date de réalisation : _____

Dates des mises à jour : _____

Personne(s) susceptible(s) de travailler sur le site

☐ Stagiaire(s) nombre : _____

Noms et prénoms : _____

Formation initiale : ☐ CAPA, BEPA, BTSA, etc... ☐ Aucun diplôme (x)

Formation continue (lister les formations suivies) : _____

Ancienneté : _____

Date de la dernière formation SST : _____

☐ Présence de trousses de secours adaptées

Exemples de moyens de prévention recommandés

Moyens de prévention

réalisés à réaliser délai

Mise à disposition de chaussures de sécurité antidérapantes

☐☐

Sensibilisation des personnes susceptibles d'être exposées
Choix d'outils peu ou moins bruyants
Contrôle de l'état des pots d'échappement des engins et des machines
Contrôle de l'état des cabines des engins

☐☐

Mise à disposition de boissons fraîches
Adapter les horaires de travail

☐☐

Repérage du chantier avant le début des travaux
Programmer les interventions par temps humide
Application et rappel des consignes
Mettre à disposition des EPI adaptés
Ne pas toucher les chenilles et leurs nids
Vérification visuelle (tique)

☐☐

Information sur les risques
Consulter la notice d'instruction du matériel qui précise le niveau d'exposition aux vibrations
Le cas échéant, mesure des niveaux d'exposition
Information sur les réglages et la bonne utilisation des sièges

☐☐

Analyse des risques et établissement du plan de prévention
Analyse des risques et établissement du protocole de sécurité

☐☐

Suite du document



RISQUES SPÉCIFIQUES PAR ACTIVITÉS (EXEMPLES)

	Risques prévisibles	Activités exposant aux risques
L'OUVERTURE DU CHANTIER	Multiples	Toutes activités exécutées sur le travail...
L'ENTRETIEN DES PEUPELEMENTS	Troubles musculo-squelettiques (tendinite des épaules)	Taille en position maintenue mains en élévation de façon prolongée
L'EXPLOITATION DES BOIS	Plaie, coupure	Utilisation d'outils coupants (serpe, hache...)
	Ecrasements, chocs, coupures, chutes d'objets...	Désencrouage
L'UTILISATION DES MACHINES AGRICOLES ET FORESTIÈRES	Ecrasement, happement, coincement, plaie, traumatisme...	Utilisation des machines attelées à un tracteur : gyrobroyeur, épareuse, rotovator, fendeuses... Broyeurs forestiers automoteurs
L'UTILISATION DES ENGINS FORESTIERS	Ecrasement, happement, coincement, plaie, traumatisme...	Utilisation des débusqueurs, porteurs, débardeuses forestières, abatteuses, appareil de débardage par câble aérien...
LA CONDUITE DES ENGINS DE LEVAGE ET AUTRES ÉQUIPEMENTS DE LEVAGE ET DE TERRASSEMENT	Ecrasement, renversement, traumatisme, fracture...	Approvisionnement de chantiers Manutention et déplacement de charges, Terrassement, Elagage nacelle...
L'ÉLAGAGE	Risques liés aux accès et aux déplacements dans les arbres	Elagage en hauteur





Exemples de moyens de prévention recommandés	Moyens de prévention		
	réalisés	à réaliser	délai
Etablissement de la fiche de chantier par le donneur d'ordre pour chaque chantier Présence obligatoire de cette fiche sur le chantier pour chaque entreprise présente Présence d'une trousse de premiers secours sur le chantier Prévoir les panneaux de chantier dangereux à proximité immédiate de la parcelle, sur les voies d'accès, les zones de dépôt de bois...	☐	☐	
Choix d'un outil adapté (exemple : sécateur pour gaucher) Information sur les risques et formation prévention des risques liée à l'activité physique Organiser le travail de manière à alterner les tâches	☐	☐	
Conformité des équipements Formation à la sécurité Mise à disposition des EPI Conformité des équipements	☐	☐	
Présence de tourne-bille, treuil manuel ou débusqueur afin de ne pas laisser un arbre encroué sur le chantier Signalisation de l'arbre encroué (peinture, ruban de chantier...) en l'absence de moyens techniques adaptés pour le désencrouage	☐	☐	
Formation à la sécurité, en se référant notamment aux notices d'instructions des fabricants Utilisation des machines comprenant des éléments mobiles ne pouvant pas être rendus inaccessibles interdites au moins de 18 ans sauf déclaration de dérogation Maintien en conformité Protection des arbres à cardans	☐	☐	
Formation à la sécurité, en se référant notamment aux notices d'instructions des fabricants Utilisation des machines comprenant des éléments mobiles ne pouvant pas être rendus inaccessibles interdites au moins de 18 ans sauf déclaration de dérogation Maintien en conformité Vérification périodique de la grue auxiliaire du porteur	☐	☐	
Vérification semestrielle du chargeur télescopique Vérification annuelle du chargeur frontal Vérification périodique semestrielle de la nacelle (PEMP) Présence et renseignement des carnets de maintenance des appareils de levage	☐	☐	
Analyse des risques préalable au démarrage du chantier Formation aux techniques de secours en hauteur des élagueurs et des hommes de pied Vérifications périodiques annuelles des équipements de protection individuelle (EPI) contre les chutes de hauteur	☐	☐	

LES CAPACITÉS PROFESSIONNELLES LIÉES AUX DIPLÔMES



CAPA **TRAVAUX FORESTIERS**

CAPACITÉS PROFESSIONNELLES

Réaliser en sécurité des travaux de sylviculture

- Réaliser des travaux d'amélioration des milieux forestiers
- Réaliser des travaux de renouvellement des peuplements forestiers

Réaliser en sécurité des travaux de bûcheronnage manuel

- Réaliser des opérations d'abattage
- Réaliser des opérations de façonnage

Effectuer des travaux liés à l'entretien courant des matériels, équipements et installations

- Réaliser des opérations de maintenance conditionnelle des matériels et équipements
- Réaliser des travaux de réparations simples

S'adapter à des enjeux professionnels locaux





CAPACITÉS PROFESSIONNELLES

Justifier des choix techniques de travaux forestiers

- Identifier les composantes écologiques influençant le choix des techniques
- Repérer les enjeux techniques, socioéconomiques et environnementaux de la gestion forestière
- Repérer les mesures réglementaires relatives au secteur

Situer l'organisation¹ dans son environnement socio-économique

- Caractériser l'organisation dans le secteur professionnel
- Identifier les adaptations de l'organisation au contexte socio-économique et réglementaire du secteur professionnel

Communiquer en situation professionnelle

- S'informer sur les évolutions techniques et réglementaires
- Rendre compte de son activité
- Communiquer au sein de l'équipe et avec les partenaires

Analyser les conditions de mise en œuvre d'un chantier forestier

- Repérer les enjeux du chantier dans son contexte
- Formuler des éléments de diagnostic sur la conduite d'un chantier

Organiser le travail d'une équipe en sécurité sur un chantier forestier, dans le cadre social et réglementaire

Planifier l'organisation des moyens matériels et humains du chantier
Effectuer le suivi technico-économique et le contrôle du chantier

Réaliser les travaux de sylviculture et d'amélioration des peuplements

- Identifier les caractéristiques des peuplements et de la station
- Raisonner les interventions
- Mettre en œuvre les opérations techniques de sylviculture

Réaliser les travaux d'exploitation forestière manuels et mécanisés

- Organiser le chantier d'exploitation en fonction du contexte
- Identifier les qualités et les volumes de bois
- Mettre en œuvre les opérations techniques d'exploitation forestière

Entretenir les équipements forestiers

- Caractériser la constitution des équipements forestiers
- Assurer la maintenance préventive et corrective
- Diagnostiquer un dysfonctionnement

S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

BAC PRO

GESTION DES MILIEUX NATURELS ET DE LA FAUNE

CAPACITÉS PROFESSIONNELLES

Justifier des choix techniques d'intervention de génie écologique en fonction d'enjeux sociaux, économiques et environnementaux

- Identifier l'impact du fonctionnement des écosystèmes sur les choix techniques
- Justifier des choix techniques en fonction des usages du territoire
- Identifier l'impact des politiques publiques sur des choix techniques

Analyser les conditions de mise en œuvre d'une action de génie écologique

- Repérer les enjeux de l'intervention
- Identifier les éléments du contexte socio-économique et environnemental de l'intervention
- Formuler des éléments de diagnostic sur la conduite de l'intervention

Communiquer en situation professionnelle

- S'informer sur les évolutions techniques et réglementaires
- Communiquer en interne et avec les partenaires et usagers

Conduire en sécurité le travail d'une équipe sur une intervention de génie écologique dans une perspective de durabilité

- Organiser une intervention de génie écologique : ressources humaines et matérielles
- Effectuer le suivi écologique, social et technico-économique de l'intervention
- Rendre compte de son activité à son supérieur

Conduire en sécurité des travaux d'entretien d'espaces naturels et de reconstitution d'écosystèmes

- Réaliser des opérations de génie écologique : interventions sur populations et habitats, aménagement et entretien des espaces, protection, création et entretien des infrastructures et équipements
- Mettre en œuvre en sécurité les matériels, outils et équipements dans une perspective de durabilité

Réaliser des actions de protection et surveillance de l'environnement

- Diagnostiquer l'état des populations et des habitats
- Informer les usagers et le public sur les réglementations spécifiques

Mettre en œuvre des activités d'accueil du public et d'animation-nature

- Mettre en œuvre des actions d'animation : sensibilisation, éducation à l'environnement, activité écotouristique
- Mettre en œuvre des opérations de promotion et de mise en valeur d'un site

S'adapter à des enjeux professionnels particuliers





CAPACITÉS PROFESSIONNELLES

Réaliser des diagnostics préalables à la gestion forestière

- Evaluer l'état et les potentialités des peuplements et des écosystèmes forestiers
- Réaliser des inventaires forestiers, floristiques, faunistiques et sanitaires
- Produire des diagnostics

Participer à la mise en œuvre d'une politique forestière territoriale

- Prendre en compte les éléments de contexte territorial, institutionnel, économique, social, environnemental et juridique
- Dégager les enjeux en vue d'effectuer les choix de gestion forestière
- Prendre en compte les finalités et le fonctionnement des organisations et des entreprises forestières
- Mobiliser les instruments réglementaires, fiscaux et économiques disponibles en vue des opérations de gestion forestière durable
- Participer à des démarches d'animation et de concertation en matière d'aménagement du territoire forestier

Raisonnement des interventions en forêt dans un objectif de gestion durable

- Concevoir les itinéraires techniques sylvicoles en fonction des objectifs poursuivis, des enjeux et des risques
- Raisonnement des actions de gestion et préservation des ressources (dont sols, eau), du patrimoine (dont paysage) et de la biodiversité
- Assurer la désignation des tiges ou la réalisation des martelages et la direction des travaux de sylviculture

Organiser, en sécurité, la mobilisation des bois et leur valorisation

- Participer à la prospection de la ressource bois
- Classer, cuber, estimer les bois sur pied et abattus en vue de leur mise en marché
- Choisir le système d'exploitation forestière approprié au contexte
- Assurer la logistique, la qualité et la sécurité des chantiers d'exploitation
- Organiser le travail des équipes sur les chantiers en coordonnant les activités des divers intervenants
- Assurer la gestion économique et administrative des chantiers
- Evaluer la réalisation des opérations d'exploitation

Suite du
document



B TSA
GESTION FORESTIÈRE
(suite)

CAPACITÉS PROFESSIONNELLES

Contribuer à la planification des forêts et des autres espaces boisés

- Réaliser le bilan de la gestion antérieure d'un espace forestier ou boisé
- Définir les objectifs de gestion d'un espace forestier ou boisé au regard du contexte, des enjeux, des risques et des infrastructures
- Elaborer des documents de gestion ou d'orientation de la gestion forestière en utilisant les outils géomatiques
- Evaluer l'impact de la gestion proposée aux plans technique, économique, social et environnemental

Mobiliser les acquis attendus du technicien supérieur en gestion forestière pour faire face à une situation professionnelle

- S'intégrer dans une organisation ou une entreprise forestière
- Répondre à une commande professionnelle
- Contribuer à la prise en compte de démarches qualité ou de certification
- Apporter conseil et appui techniques

BTSA

GPN (GESTION ET PROTECTION DE LA NATURE)



CAPACITÉS PROFESSIONNELLES

Expertises naturalistes

- Prendre en compte le contexte de réalisation d'un diagnostic naturaliste
- Mettre en œuvre des stratégies d'expertise naturalistes adaptées aux fonctionnements des systèmes vivants et aux objectifs de l'étude
- Interpréter des données
- Formaliser un diagnostic d'expertise naturaliste

Gestion de la nature et concertation territoriale

- Caractériser la nature comme patrimoine commun et les enjeux politiques et culturels qui lui sont liés
- Participer à un processus de concertation pour la protection et la valorisation de la nature
- S'initier à une ou des démarches de gestion concertée

Opération de génie écologique

- Choisir des modalités techniques pour répondre à des enjeux écologiques et prévenir des risques naturels
- Organiser la logistique d'une opération de génie écologique
- Mettre en œuvre une opération de génie écologique

Animation d'un public

- Concevoir une démarche d'éducation à l'environnement et au développement durable
- Formaliser une action d'information, de sensibilisation et d'interprétation
- Réaliser une action d'animation, d'accueil et d'accompagnement du public, y compris de mineurs, dans le respect du cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs
- Réaliser l'évaluation de ces séquences

Démarche de projet d'aménagement et de valorisation des espaces naturels

- Cerner les enjeux d'un projet d'aménagement
- Préciser les étapes et modalités du projet de gestion et de valorisation d'un milieu naturel, ordinaire ou remarquable
- Étudier les faisabilités technique, juridique, réglementaire, économique et humaine du projet
- Évaluer le projet et les actions conduites

Mise en œuvre de projets de gestion, de valorisation et de préservation de la nature

- S'approprier la commande et son contexte
- Proposer une réponse cohérente et appropriée
- Mettre en œuvre tout ou partie de la réponse à la commande
- Évaluer la mise en œuvre et les effets des opérations réalisées
- Valoriser l'expérience acquise en proposant des actions spécifiques au champ professionnel

ANNUAIRE DES CFA, UFA ET MFR



RÉGION	FORMATION	NOM DE L'ETABLISSEMENT
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	Bac Pro Forêt	CFA agricole et forestier
	BTSA Gestion forestière	CFA agricole et forestier
	CAP Travaux forestiers	CFA agricole et forestier
	BPA Travaux forestiers	CFA de Savoie-Bugey - Reinach
	Bac Pro Forêt	Centre d'études forestières et agricoles
	BTSA Gestion forestière	CFPPA Antenne de Noirétable
	CAP Travaux forestiers	CFPPA Antenne de Noirétable
	Bac Pro Forêt	Maison familiale rurale l'Arclosan
	Bac Pro Forêt	Institut des Sciences de l'Environnement et des Territoires d'Annecy - site de Sévrier
	Bac Pro Forêt	Institut des Sciences de l'Environnement et des Territoires d'Annecy - site de Poisy
	BTSA Gestion forestière	Institut des Sciences de l'Environnement et des Territoires d'Annecy - site de Poisy
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	CAP Travaux forestiers	CFA agricole de Saône-et-Loire site de Gueugnon
	Bac Pro Forêt	CFA agricole du Doubs
	BTSA Gestion forestière	CFA agricole du Doubs
	BPA Travaux forestiers	CFA agricole du Doubs
	Bac Pro Forêt	Maison familiale rurale Les Deux Vals
	Bac Pro Forêt	Maison familiale rurale d'Aillevillers
BRETAGNE	BTSA Gestion forestière	Maison familiale rurale
	Bac Pro Forêt	Lycée agricole Le Nivot
CENTRE VAL-DE-LOIRE	Bac Pro Forêt	Maison familiale rurale du Lochois
	CAP Travaux forestiers	Maison familiale rurale du Lochois
	Bac Pro Forêt	CFA agricole du Loiret
	CAP Travaux forestiers	CFA agricole du Loiret
	BTSA Gestion forestière	CFA agricole du Loiret
CORSE	BTSA Gestion forestière	Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles
	CAP Travaux forestiers	Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles



CP	COMMUNE	TÉLÉPHONE	SITE WEB
15005	Aurillac	04 71 46 26 90	epl-aurillac.entauvergne.fr
15005	Aurillac	04 71 46 26 90	epl-aurillac.entauvergne.fr
15005	Aurillac	04 71 46 26 90	epl-aurillac.entauvergne.fr
73290	La Motte-Servolex	04 79 25 42 02	reinach.fr
26202	Montélimar	04 75 01 34 94	cefa26.org
42440	Noirétable	04 77 24 76 00	www.eplea-roanne.educagri.fr
42440	Noirétable	04 77 24 76 00	www.eplea-roanne.educagri.fr
74230	Serraval	04 50 27 57 81	mfr-arclosan.fr
74320	Sévrier	04 50 52 42 58	www.iseta.fr
74330	Poisly	04 50 46 20 26	www.iseta.fr
74330	Poisly	04 50 46 20 26	www.iseta.fr
71130	Gueugnon	03 85 85 50 00	www.epl-fontaines.fr
25058	Besançon	03 81 41 96 40	chateaufarine.educagri.fr
25058	Besançon	03 81 41 96 40	chateaufarine.educagri.fr
25058	Besançon	03 81 41 96 40	chateaufarine.educagri.fr
25500	Les Fins	03 81 67 06 20	www.mfrlesfins.fr
70320	Aillevillers-et-Lyaumont	03 84 49 20 15	www.mfr-aillevillers.fr
22605	Loudéac	02 96 28 02 27	www.mfr-loudeac.asso.fr
29590	Loperec	02 98 81 10 04	www.lenivot.com
37600	Loches	02 47 91 54 15	www.mfrlochois.fr
37600	Loches	02 47 91 54 15	www.mfrlochois.fr
45270	Bellegarde	02 38 95 08 20	www.cfa-bellegarde.fr
45270	Bellegarde	02 38 95 08 20	www.cfa-bellegarde.fr
45270	Bellegarde	02 38 95 08 20	www.cfa-bellegarde.fr
20100	Sartene	04 95 77 06 42	www.epl.sartene.educagri.fr
20100	Sartene	04 95 77 06 42	www.epl.sartene.educagri.fr

Suite du document





RÉGION	FORMATION	NOM DE L'ETABLISSEMENT
GRAND-EST	CAP Travaux forestiers	CFA EPL Agro
	CAP Travaux forestiers	CFA Agricole et forestier des Ardennes
	BPA Travaux forestiers	CFA Agricole et forestier des Ardennes
	CAP Travaux forestiers	EPL Agro - CFA de la Meuse
	Bac Pro Forêt	EPL Agro - CFA de la Meuse
	Bac Pro Forêt	LEGTPA de Mirecourt
	BTSA Gestion forestière	LEGTPA de Mirecourt
	BPA Travaux forestiers	LEGTPA de Mirecourt
HAUTS-DE-FRANCE	CAP Entretien espace rural *	Lycée agricole - Site de Radinghem
	CAP Entretien espace rural *	Maison familiale rurale des Etangs de Haute Somme
ÎLE-DE-FRANCE	BPA Travaux forestiers	CFA du CHEP des métiers verts L'école du savoir vert
NORMANDIE	Bac Pro Forêt	Maison familiale rurale
	BPA Travaux forestiers	Maison familiale rurale
	CAP Travaux forestiers	Maison familiale rurale
NOUVELLE AQUITAINE	Bac Pro Agroéquipement	cfppa régional forestier
	BTSA Gestion forestière	cfppa régional forestier
	Bac Pro Forêt	CFA forestier régional
	CAP Travaux forestiers	CFA forestier régional
	CAP Travaux forestiers	Annexe de Neuvic- CDFAA de la Corrèze
	BTSA Gestion forestière	Annexe de Neuvic- CDFAA de la Corrèze
	Bac Pro Forêt	Maison Familiale et Rurale Forêt Environnement
OCCITANIE	Bac Pro Forêt	Maison familiale et rurale de Javols
	BTSA Gestion forestière	Maison familiale et rurale de Javols
	CAP Travaux forestiers	Maison familiale et rurale de Javols
	CAP Travaux forestiers	CFPPA Ariège Comminges
	CAP Travaux forestiers	CFAA Piémont Pyrénées
	BTSA Gestion forestière	Lycée professionnel agricole André Alquier
PAYS-DE-LA-LOIRE	Bac Pro Forêt	MFR Les Forges
PACA	Bac Pro Forêt	Centre forestier de la région PACA
	CAP Travaux forestiers	Centre forestier de la région PACA
	BPA Travaux forestiers	Centre forestier de la région PACA



CP	COMMUNE	TÉLÉPHONE	SITE WEB
55006	Bar-le-Duc	03 29 79 64 83	www.eplagro55.fr/informations-par-apprentissage.html
08090	Saint-Laurent	03 24 33 72 26	cfppa.st-laurent.pagesperso-orange.fr
08090	Saint-Laurent	03 24 33 72 26	cfppa.st-laurent.pagesperso-orange.fr
55006	Bar-le-Duc	03 29 79 98 20	www.eplagro55.educagri.fr
55006	Bar-le-Duc	03 29 79 98 20	www.eplagro55.educagri.fr
88500	Mirecourt	03 29 37 80 30	www.eplea.vosges.educagri.fr
88500	Mirecourt	03 29 37 80 30	www.eplea.vosges.educagri.fr
88500	Mirecourt	03 29 37 80 30	www.eplea.vosges.educagri.fr
62310	Radinghem	03 21 41 00 41	legtaradinghem.fr
80340	Eclusier-Vaux	03 22 76 53 28	mfr-hautsdefrance.fr/etablisements-mfr-eclusier-vaux-9.html
78490	Le Tremblay-sur-Mauldre	01 34 87 99 09	www.chep78.fr
61220	Pointel	02 33 66 00 64	www.mfr-pointel.com
61220	Pointel	02 33 66 00 64	www.mfr-pointel.com
61220	Pointel	02 33 66 00 64	www.mfr-pointel.com
33430	Bazas	05 56 65 01 65	www.bazas.educagri.fr
33430	Bazas	05 56 65 01 65	www.bazas.educagri.fr
40630	Sabres	05 58 04 41 80	www.formagri40.fr
40630	Sabres	05 58 04 41 80	www.formagri40.fr
19160	Neuvis	05 55 95 80 02	www.lycees-neuvis-meymac.fr/apprentissage.php
19160	Neuvis	05 55 95 80 02	www.lycees-neuvis-meymac.fr/apprentissage.php
17210	Chevanceaux	05 46 49 21 35	www.chevanceauxforet.mfr.fr
48130	Javols	04 66 42 84 21	www.ecoleforestiere-javols.com
48130	Javols	04 66 42 84 21	www.ecoleforestiere-javols.com
48130	Javols	04 66 42 84 21	www.ecoleforestiere-javols.com
9100	Pamiers	05 34 01 38 00	www.cfppaariegecomminges.fr
65500	Vic-en-Bigorre	05 62 31 80 00	http://www.cfa-piemont-pyrenees.fr
81240	Saint-Amans-Soult	05 63 98 31 10	lyceeforestier.com
72400	La Ferté-Bernard	02 43 93 60 89	www.mfr-fertebernard.fr
84240	La Bastide-des-Jourdans	04 90 77 80 01	www.centre-forestier.org
84240	La Bastide-des-Jourdans	04 90 77 80 01	www.centre-forestier.org
84240	La Bastide-des-Jourdans	04 90 77 80 01	www.centre-forestier.org

CONTACTS APPRENTISSAGE DES CHAMBRES D'AGRICULTURE

RÉGION	DÉPARTEMENT	COURRIEL
Auvergne- Rhône-Alpes	Ain	accueil@ain.chambagri.fr
	Allier	sef@allier.chambagri.fr
	Ardèche	contact@ardeche.chambagri.fr
	Isère	accueil@isere.chambagri.fr
	Drôme	rmerlot@drome.chambagri.fr
	Haute-Loire	CDA43@haute-loire.chambagri.fr
	Loire	cda42@loire.chambagri.fr
	Cantal	ca.cantal@cantal.chambagri.fr
	Puy-de-Dôme	apprentissage@puy-de-dome.chambagri.fr
Bourgogne Franche-Comté	Rhône	contact@rhone.chambagri.fr
	Savoie Mont-Blanc	contact@smb.chambagri.fr
	Haute-Saône	marieodile.blinette@haute-saone.chambagri.fr
	Yonne	n.adnet@yonne.chambagri.fr
	Côte-d'Or	apprentissage@cote-dor.chambagri.fr
	Nièvre	apprentissage@nievre.chambagri.fr
	Saône-et-Loire	vvaisse@sl.chambagri.fr
	Jura	accueil@jura.chambagri.fr
	Doubs - Territoire de Belfort	chambagri.cda-25@agridoubs.com
Bretagne	Ille-et-Vilaine	contact@ille-et-vilaine.chambagri.fr
	Côtes-d'Armor	cda22@cotes-d-armor.chambagri.fr
	Finistère	accueil@finistere.chambagri.fr
	Morbihan	agriculteurs56@morbihan.chambagri.fr
Centre- Val de Loire	Eure-et-Loir	n.boulay@eure-et-loir.chambagri.fr
	Indre-et-Loire	accueil@indre-et-loire.chambagri.fr
	Indre	apprentissage@indre.chambagri.fr
	Cher	accueil@cher.chambagri.fr
	Loir-et-Cher	apprentissage@loir-et-cher.chambagri.fr
	Loiret	apprentissage@loiret.chambagri.fr
Corse	Corse-du-Sud	virginia.battesti@corse-du-sud.chambagri.fr
	Haute-Corse	marie-catherine.corazzini@haute-corse.chambagri.fr
Grand Est	Aube	laura.maurelet@aube.chambagri.fr
	Haute-Marne	serviceapprentissage@haute-marne.chambagri.fr
	Marne	apprentissage@marne.chambagri.fr
	Meurthe-et-Moselle	accueil@meurthe-et-moselle.chambagri.fr
	Meuse	accueil@meuse.chambagri.fr
	Moselle	accueil@moselle.chambagri.fr
	Ardennes	pascal.turquier@ardennes.chambagri.fr
	Vosges	contact@vosges.chambagri.fr
	Alsace (interdépartementale)	apprentissage@alsace.chambagri.fr
Hauts-de-France	Aisne	e.desage@hautsdefrance.chambagri.fr
	Oise	marie-laure.melis@oise.chambagri.fr
	Somme	s.evain@somme.chambagri.fr
	Nord-Pas de Calais (interdépartementale)	cfe-apprentissage@agriculture-npdc.fr





ADRESSE	TÉLÉPHONE
4 avenue du champ de foire 01000 Bourg en Bresse	04 74 45 47 43
60 cours Jean Jaurès 03000 Moulins	04 70 48 42 42
4 avenue de l'Europe unie 07000 Privas	04 75 20 28 00
40 avenue Marcelin Berthelot 38000 Grenoble	04 76 20 68 68
95 avenue Georges Brassens 26500 Bourg lès Valence	04 75 82 40 00
Hôtel interconsulaire 16 boulevard Bertrand 43000 le Puy en Velay	04 71 07 21 00
43 avenue Albert Raimond 42270 Saint Priest en Jarez	04 77 92 12 12
26 rue du 139e Régiment d'Infanterie 15000 Aurillac	04 71 45 55 00
11 allée Pierre de Fermat 63170 Aubière	04 73 44 45 89
18 avenue des Monts d'Or 69890 la Tour de Salvagny	04 78 19 61 10
52 avenue des Iles 74000 Annecy	04 50 88 18 01
17 quai Yves Barbier Maison des agriculteurs 70000 Vesoul	03 84 77 14 35
14 bis rue Guynemer 89000 Auxerre	03 86 94 82 94
1 rue des Coulots 21110 Bretenière	03.80.68.66.03
25 boulevard Léon Blum 58000 Nevers	03 86 93 40 12
59 rue du 19 mars 1962 71000 Mâcon	03.85.29.56.11
455 rue Colonel de Casteljaud Maison des Agriculteurs 39000 Lons-le-Saunier	03 84 35 14 14
130 bis rue de Belfort 25000 Besançon	03 81 65 52 52
Rond-point Maurice Le Lannou 35000 Rennes	02 23 48 23 23
Avenue du chalutier "Sans pitié" Maison des agriculteurs 22190 Plérin	02 96 79 22 22
5 allée Sully 29000 Quimper	02 98 52 49 49
Avenue Borgnies Desbordes 56000 Vannes	02 97 46 22 00
10 rue Dieudonné Costes 28000 Chartres	02 37 24 45 37
38 rue Augustin Fresnel 37170 Chambray lès Tours BP 50139	02 47 48 37 37
24 rue des Ingrains Maison de l'Agriculture 36000 Châteauroux	02 54 61 61 48
2701 route d'Orléans Maison de l'agriculture 18230 Saint Doulchard	02 48 23 04 62
11-13-15 rue Louis-Joseph Philippe Zone de l'Erigny 41000 Blois	02 54 55 20 00
13 avenue des droits de l'Homme 45000 Orléans	02 38 71 90 77
19 avenue Noël Franchini Maison de l'agriculture 20000 Ajaccio	04 95 29 26 07
15 avenue Jean Zuccarelli Maison de l'agriculture 20200 Bastia	04 95 32 91 40
2 bis rue Jeanne d'Arc 10000 Troyes	03 25 43 72 72
26 avenue du 109e RI Maison de l'agriculture 52000 Chaumont	03.25.35.03.42
Route de Suippes Complexe agricole du Mont Bernard 51000 Châlons-en-Champagne	03.26.64.90.28
5 rue de la Vologne 54520 Laxou	03 83 93 34 10
Les Roises Savonnières devant Bar 55000 Bar-le-Duc	03 29 83 30 30
64 avenue André Malraux Maison de l'agriculture 57000 Metz	03 87 66 12 30
1 Rue Jacquemart Templeux 08000 Charleville-Mézières	03 24 33 06 01
La Colombière Rue André Vitu 88000 Épinal	03 29 29 23 23
Espace Européen de l'Entreprise 2 rue de Rome 67000 Strasbourg	0 800 67 00 68
1 rue René Blondelle 02000 Laon	06 45 71 02 22
Rue Frère Gagne 60000 Beauvais	03 44 11 44 23
19 bis rue Alexandre Dumas 80000 Amiens	03 22 33 64 52
140 boulevard de la Liberté 59000 Lille	03 20 88 67 30

Suite du document



CONTACTS APPRENTISSAGE DES CHAMBRES D'AGRICULTURE

RÉGION	DÉPARTEMENT	COURRIEL
Ile-de-France	Seine-et-Marne	accueil@seine-et-marne.chambagri.fr
	Ile-de-France (interdépartementale)	accueil@ile-de-france.chambagri.fr
Normandie	Eure	catherine.croix@normandie.chambagri.fr
	Orne	nathalie.lavenan@orne.chambagri.fr
	Manche	brasemont@manche.chambagri.fr
	Seine-Maritime	valerie.leboucher@normandie.chambagri.fr
	Calvados	s.philippe@calvados.chambagri.fr
Nouvelle Aquitaine	Charente-Maritime	larochelle@charente-maritime.chambagri.fr
	Charente	accueil@charente.chambagri.fr
	Corrèze	celine.geneste@correze.chambagri.fr
	Creuse	cfe@creuse.chambagri.fr
	Dordogne	accueil@dordogne.chambagri.fr
	Gironde	apprentissage@gironde.chambagri.fr
	Haute-Vienne	accueil@haute-vienne.chambagri.fr
	Vienne	accueil@vienne.chambagri.fr
	Deux-Sèvres	accueil@deux-sevres.chambagri.fr
	Landes	accueil@landes.chambagri.fr
	Pyrénées-Atlantiques	accueil@pa.chambagri.fr
Occitanie	Lot-et-Garonne	accueil@lot-et-garonne.chambagri.fr
	Ariège	karine.castelbou@ariege.chambagri.fr
	Aude	services.generaux@aude.chambagri.fr
	Aveyron	isabelle.sicard@aveyron.chambagri.fr
	Hérault	apprentissage@herault.chambagri.fr
	Haute-Garonne	valerie.monnier@haute-garonne.chambagri.fr
	Lozère	accueil@lozere.chambagri.fr
	Hautes-Pyrénées	o.coignac@hautes-pyrenees.chambagri.fr
	Pyrénées-Orientales	accueil@pyrenees-orientales.chambagri.fr
	Gard	accueil@gard.chambagri.fr
	Gers	ca32_msp@gers.chambagri.fr
	Lot	m.fournie@lot.chambagri.fr
	Tarn	apprentissage@tarn.chambagri.fr
Pays de la Loire	Tarn-et-Garonne	accueil82@tarn-et-garonne.chambagri.fr
	Mayenne	apprentissage@mayenne.chambagri.fr
	Sarthe	accueil@sarthe.chambagri.fr
	Vendée	edwige.guignard@pl.chambagri.fr
	Loire-Atlantique	frederic.aebischer@pl.chambagri.fr
Outre-mer	Maine-et-Loire	marina.chanial@pl.chambagri.fr
	Guadeloupe	cda_direction@guadeloupe.chambagri.fr
	Guyane	chambre.agriculture.973@wanadoo.fr
	Martinique	formation@martinique.chambagri.fr
	Réunion	dg@reunion.chambagri.fr
	Nouvelle-Calédonie	formation@canc.nc
	Mayotte	capam@mayotte.chambagri.fr





ADRESSE	TÉLÉPHONE
418 rue Aristide Briand 77350 le Mée sur Seine	01 64 79 30 00
2 avenue Jeanne d'Arc 78150 le Chesnay	01 39 23 42 00
5 rue de la petite cité 27000 Évreux	02 32 78 80 44
52 boulevard du 1er chasseur 61000 Alençon	02 33 31 48 11
Avenue de Paris Maison de l'agriculture 50000 Saint Lô	02 33 06 47 25
Chemin de la Bretèque Cité de l'agriculture 76230 Bois Guillaume	02 35 59 47 77
6 avenue de Dubna 14200 Hérouville Saint Clair	02 31 70 25 40
2 avenue de Fétilly 17000 la Rochelle	05 46 50 45 00
ZE Ma campagne 16000 Angoulême	05 45 24 49 49
Puy-Pinçon Immeuble consulaire Tulle Est 19000 Tulle	05 55 21 55 62
Maison de l'Economie 8 avenue d'Auvergne 23000 Guéret	05 55 61 50 34
295 Boulevard des Saveurs 24660 Coulounieix Chamiers	05 53 35 88 88
17 cours Xavier Arnozan 33000 Bordeaux	05 56 79 64 25
2 rue Georges Guingouin Safran Panazol 87000 Limoges	05 87 50 40 00
Agropole Route de Chauvigny 86550 Mignaloux Beauvoir	05 49 44 74 74
Maison de l'agriculture 79230 Prahecq	05 49 77 15 15
Cité Galliane 40000 Mont de Marsan	05 58 85 45 45
124 boulevard Tourasse 64000 Pau	05 59 90 18 35
271 rue Péchabout Maison de l'agriculture 47000 Agen	05 53 77 83 83
32 avenue du Général de Gaulle 09000 Foix	05 61 02 14 00
Trèbes Zone d'activités de Sautès 11000 Carcassonne	04 68 11 79 79
5c boulevard du 122 RI Carrefour de l'agriculture 12000 Rodez	05 65 73 78 07
Domaine de Saporta Maison des agriculteurs 34970 Lattes	04 67 20 88 28
61 allée de Brienne 31000 Toulouse	05 61 10 42 74
25 avenue Foch 48000 Mende	04 66 65 62 00
22 place du foirail 65000 Tarbes	05 62 34 87 40
19 avenue de Grande-Bretagne 66000 Perpignan	04 68 35 74 00
1120 route de Saint Gilles 30000 Nîmes	04 66 04 50 60
Route de Mirande 32000 Auch	05 62 61 77 41
430 avenue Jean Jaurès 46000 Cahors	05 65 23 22 13
La Milliasolle Maison des agriculteurs 81000 Albi	05 63 48 83 83
130 avenue Marcel Unal 82000 Montauban	05 63 63 30 25
Rue Albert Einstein Parc technopole 53000 Laval	02 43 67 36 67
15 rue Jean Grémillon 72000 le Mans	02 43 67 36 67
21 boulevard Réaumur 85000 la Roche sur Yon	02 51 36 82 74
Rue Pierre-Adolphe Bobierre Maison des agricultures et des territoires 44000 Nantes	02 53 46 60 06
14 avenue Joxé 49000 Angers	02 41 96 75 83
Espace régional agricole de Convenance 97100 Basse-Terre	05 90 25 17 17
8 avenue du Général de Gaulle 97300 Cayenne	06 94 21 16 93
Place d'Armes 97200 Fort-de-France	05 96 51 91 67
24 rue de la source 97400 Saint-Denis	02 62 94 25 94
La Flotille	06 87 24 63 66
Place Mariage 97600 Mamoudzou	02 69 61 68 65

LIENS UTILES

Fédération nationale entrepreneurs des territoires

www.fnedt.org

FAFSEA

www.fafsea.com

Ministère de l'éducation nationale

www.education.gouv.fr

**Ministère de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation**

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

www.agriculture.gouv.fr

**Information de l'enseignement agricole
et des formations aux métiers de la forêt**

www.educagri.fr

Portail alternance du ministère du travail

www.alternance.emploi.gouv.fr

Assemblée permanente des chambres d'agriculture

www.chambres-agriculture.fr

Sécurité sociale agricole

www.msa.fr

Portail des DIRECCTE

www.direccte.gouv.fr

ONISEP

www.onisep.fr

Aprodema, les métiers et formations en agroéquipement

www.aprodema.org

Les Maisons familiales rurales

www.mfr.asso.fr

UNREP

www.maformationagricole.com

Vivea, fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant

www.vivea.fr

Action Logement

www.actionlogement.fr

Anefa

www.anefa.org

Les Métiers de la Forêt et du Bois, Formations & Établissements

www.metiers-foret-bois.org



Légendes des photographies :

- Couverture : Chantier d'abattage dans les Vosges
p. 4 : Apprentis en BPA Travaux forestiers – Bûcheronnage
p. 8 : Départ du chantier
p. 14 : Apprentie en BPA Travaux forestiers - Conduite de machines forestières (CMF)
p. 17 : En juillet, sur un chantier d'égagage en Lozère
p. 18 : Détermination de la chute prévisible de l'arbre
p. 21 : Chantier d'égagage avec nacelle
p. 22 : Abattage mécanisé dans le Cantal, été 2017
p. 26 : Chantier d'abattage en Lozère
p. 34 : Débardage avec débusqueur, épreuve d'examen BPA CMF
p. 52 : Entrée d'un chantier forestier

Notes p. 17 :

- 1 www.alternance.emploi.gouv.fr
ou www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do
et www.service-public.fr
- 2 Voire de 6 mois à 1 an dans le cas d'un complément de formation
ou de 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Remerciements

Les entreprises de
travaux forestiers :
Robert Dieudonné,
Fabien Péfourque,
Didier Reboulet,
Serge Ségala



Philippe Galland, Directeur,
les équipes de formateurs
et apprentis du CFA
de Mirecourt

© mars 2018

Conception et rédaction : La Bande Organisée / Conception graphique : Laurent Gourdien
Photos © La Bande Organisée / R. Dieudonné / Catz, B. Daoust, Davooda, Faberr Ink, Feelplus,
Filborg, Happy Art, Justone, KatarinaF, Kotlek, Labelvector, Matsabe, Mexrix, Mirec, Motorama,
D. Pablo, A. Scott, WonderfulPixel @ Shutterstock
Impression : Groupe Corlet





Guide réalisé dans le cadre de la convention de coopération signée entre le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt et l'OCTA FAFSEA conjointement avec la FNEDT.

