



GUIDE DE L'APPRENTISSAGE ET DU STAGE EN PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE PRIVÉE

À l'heure où de plus en plus de jeunes se posent la question de trouver un métier qui ait du sens, nos forêts françaises offrent naturellement une solution. Elles ont besoin d'être accompagnées par la main de l'homme, qui imite et hâte l'œuvre de la nature. Selon une étude du ministère du Travail, 22 % des Français ont changé de métier sur une période de cinq ans. De nombreux français décident de se reconvertir, avec comme motivation première : se rapprocher de la nature. Ces profils témoignent souvent dans ce sens « Avant de découvrir ce métier, j'en avais une idée différente. Je pensais que les arbres poussaient tout seuls. Mais une forêt laissée à l'abandon n'est pas optimisée, voire dangereuse. Les travaux sylvicoles, comme les éclaircies, permettent aux arbres de s'épanouir ».

En tant que propriétaires engagés dans la gestion de votre forêt, vous connaissez toute l'importance de connaître la sylviculture et d'appliquer les bons gestes. À travers l'accueil de stagiaires ou d'apprentis vous participez à la transmission de ces savoir-faire qui ne peuvent s'acquérir pleinement qu'au contact du terrain. Pour un jeune, l'expérience chez un propriétaire forestier est une occasion de travailler sur toutes les facettes de la gestion forestière, et ainsi de mieux identifier ses affinités. Un sujet de stage peut aussi être une étude ou une expérimentation que votre activité n'a pas permis de mettre en œuvre.



Les nouvelles technologies révolutionnent certains pans de la gestion forestière, et aident le sylviculteur attentif et actif au cœur de la forêt. Plus que jamais, celle-ci a besoin de main-d'œuvre qualifiée pour adapter la forêt aux changements climatiques, tirer parti de l'existant et assurer le maintien de forêts saines et en croissance. La filière estime à plus de 1 500 les nouveaux besoins en ouvriers sylviculteurs générés par le plan de relance. Il est donc urgent de promouvoir ces métiers qui ont souffert du recul régulier des reboisements depuis le début des années 2000.

Nous avons un défi collectif à relever : susciter des vocations pour ces métiers quand de plus en plus de jeunes sont des urbains très connectés mais pas nécessairement à la nature. Les propriétaires forestiers ont aussi une responsabilité, celle de soutenir les jeunes qui choisissent ces formations en leur proposant des stages et apprentissages. En accueillant un jeune, vous lui transmettez votre passion pour la forêt, votre connaissance du terrain et les spécificités de la gestion forestière privée.

Ensemble, cultivons nos racines !

Antoine d'Amécourt
Président de FRANSYLVA
Fédération des Syndicats de Forestiers Privés de France



SOMMAIRE

INTRODUCTION	7
STAGE, APPRENTISSAGE... DE QUOI PARLE-T-ON ?	9
RECRUTER UN JEUNE	13
ENCADRER LE JEUNE	17
LE STAGE	21
L'APPRENTISSAGE	27
SÉCURITÉ ET PRÉVENTION	37
REPÈRES	40
OUTILS	52



INTRODUCTION

La forêt française (au troisième rang de l'Union Européenne) offre de nombreux débouchés aux jeunes épris de « travailler nature », du CAP au diplôme d'ingénieur.

Les propriétaires forestiers, responsables de 75 % de la forêt française, participent de la formation des futurs professionnels de la forêt, et leur font découvrir les pratiques comme les nouveaux enjeux de la sylviculture.

Les carrières offertes par la forêt privée sont également très diversifiées : du bucheronnage à la sylviculture, de la conduite d'engins à la cynégétique, et bien sûr la gestion forestière dans toutes ses composantes. Tout ceci contribue tant à l'économie du bois qu'à la préservation des écosystèmes et aux services sociétaux et environnementaux qu'ils nous rendent.

Outre la transmission de vos savoir-faire et savoir-être ainsi que de votre engagement pour la forêt, intégrer un jeune c'est aussi bénéficier d'un nouveau regard et de compétences, renforcer une équipe quand il est apprenti, développer son réseau sur le long terme.

L'accueil de jeunes en formation est proposé selon des modalités, des durées, des formations ou un encadrement différents. Cette variété, si elle offre une grande souplesse, n'est pas toujours lisible... Ce guide a vocation à lever les freins à l'accueil de jeunes, en vous aidant à identifier le cadre ou les formations qui vous conviendraient, en vous dotant d'outils pratiques « RH », etc.

Qu'il soit stagiaire ou apprenti, le jeune en forêt apporte son dynamisme, sa passion, son envie de mettre en pratique les théories enseignées comme d'apprendre du travail sur le terrain.





STAGE, APPRENTISSAGE... DE QUOI PARLE-T-ON ?

DEUX MODALITÉS : LES PRINCIPES DE LA FORMATION INITIALE AGRICOLE

L'enseignement initial agricole propose des parcours de formations pour les métiers de la forêt, de la 4^e à l'ingénieur, au master ou au doctorat.

Les diplômes peuvent être préparés par la voie dite scolaire ou l'apprentissage.

L'apprentissage est réservé à l'enseignement professionnel agricole, et offre aux jeunes la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle dans le cadre de leur formation diplômante. Il les prépare à la vie active. On peut rejoindre l'apprentissage à chaque étape, dès le CAP agricole et jusqu'au doctorat (BPA, CS, Bac Pro, BTSA, Licence Pro, Master pro, Ingénieur). Le CFA, centre de formation d'apprentis, encadre les cursus.

La voie scolaire agricole propose l'enseignement des filières professionnelle, technologique et générale, dès la classe de 4^e. Elle prépare aux CAP agricoles, aux bac pros, technos et général. La poursuite d'études dans le supérieur est courte (BTS, DUT), ou prolongée à l'université et école d'ingénieurs. Selon les niveaux et les diplômes préparés, les élèves et étudiants devront effectuer des stages.

DEUX MONDES POUR PRÉPARER LE JEUNE À SON MÉTIER : PÉDAGOGIQUE ET ÉCONOMIQUE

L'enseignement agricole est marqué, quelle que soit la filière, par la volonté de s'ancrer dans le réel et de participer à la vie de son territoire, à la préservation de l'environnement, en lien avec la recherche pour suivre, voire contribuer aux innovations du secteur. Pour se faire, il est sous la tutelle du ministère de l'agriculture et il fait vivre, dans ses établissements, un étroit dialogue avec les professionnels et encourage toutes les occasions de découvrir le monde professionnel auquel le jeune se destine.

Aussi, les enseignements sont fondés sur des allers-retours entre théorie et pratique, laissant la part belle à l'expérimentation et à l'application, la pédagogie par le projet. Le fait que plus d'un jeune sur deux soit interne renforce cette pédagogie, offrant un cadre de vie, une forme d'immersion culturelle, et une responsabilisation encadrée favorables à l'initiative.

LAQUELLE CHOISIR SELON SES BESOINS, DISPONIBILITÉS, CONTEXTE ?

Accueillir un jeune en formation en stage au collège ou en apprentissage dans le supérieur ne représente pas le même investissement ni les mêmes avantages.

Il est donc important de faire le point sur ses motivations.

Faire découvrir les métiers de la sylviculture ?



Le stage est probablement la meilleure formule. De quelques jours au collège, à quelques semaines au lycée et quelques mois dans le secondaire, le stagiaire rejoint votre équipe en observateur tout en participant aux activités. Il ne recevra de gratification que pour des durées de 2 mois et plus (formations de l'enseignement supérieur).

Cette expérience est importante pour la profession et l'avenir de l'exploitation forestière. Elle est aussi des plus utiles aux jeunes en pleine construction de leur futur.

Transmettre sa passion et ses savoir-faire ?



Le stage comme l'apprentissage vous permettraient de partager avec un jeune vos expériences et votre vision du métier. Votre disponibilité est alors l'élément décisif ! L'alternance de l'apprentissage est au moins à mi-temps pendant toute la durée de la formation, tandis que les temps en stages

sont découpés en plus courtes séquences et peuvent être effectués dans plusieurs structures.

Avoir un renfort dans l'équipe ?



Même si le stagiaire peut rapidement prendre en charge une partie des activités de l'équipe pour soulager les pros, il n'est pas un salarié et ne peut être considéré comme tel. L'apprenti quant à lui est un véritable salarié, certes débutant, mais auquel on confie des tâches de plus en plus complexes pour compléter sa formation.

Développer un projet particulier ?



Accueillir un jeune c'est aussi profiter d'une actualisation des pratiques, d'un regard différent. Son stage doit lui permettre d'approfondir ou mettre en pratique une partie des enseignements. Son sujet de stage peut être une étude ou une expérimentation que votre activité n'a pas permis de mettre en œuvre.

De même, la présence a minima une semaine sur deux pendant un, deux ou trois ans, et à un coût modéré d'un apprenti permet de faire le test d'une nouvelle activité, d'internaliser une prestation, ou de libérer du temps pour une recherche.

Préparer l'avenir ?



Les périodes de stage comme d'apprentissage sont d'excellents temps de « pré-recrutement » qui permettent de mieux se connaître, d'apprécier les motivations et le savoir-être. L'apprenti aura eu le temps de sa formation pour appréhender et répondre aux spécificités de votre propriété forestière.





R

RECRUTER UN JEUNE

IDENTIFIER VOS BESOINS, VOS OBJECTIFS

Recevoir un jeune en stage ou en apprentissage, c'est participer à sa formation en l'associant aux activités de votre gestion forestière. C'est un investissement en temps et parfois financier. Afin que l'expérience soit favorable à tous, il est important que vous puissiez identifier vos besoins et vos objectifs propres pour cette expérience.

Au-delà des éléments vus précédemment pour aider au choix entre les deux modalités de formation (cf. p. 10 - Laquelle choisir selon ses besoins, disponibilités, contexte ?), notons d'autres bénéfices...

Une mission stimulante : participer à la formation d'un jeune c'est prendre le temps du recul sur ses propres gestes et savoirs, réinterroger ses pratiques. C'est également participer à la progression et l'épanouissement d'un jeune professionnel et l'aider à démarrer dans la vie.

Un échange intergénérationnel riche : le jeune en formation apporte un peu de sa culture (numérique, populaire, etc.) et transmet les dernières évolutions du métier qu'il découvre en cours. Il peut être acteur de transfert de technologies intéressantes. De plus, sa motivation et son dynamisme est très appréciable dans une équipe sortie de ses habitudes !

De nouveaux réseaux : le jeune devient un ambassadeur de vos activités et de vos savoir-faire qu'il portera dans son établissement, comme auprès de ses proches. C'est autant d'occasions d'être reconnu dans vos pratiques auprès de potentiels partenaires (collectivités, financeurs, clients, scientifiques, etc.).

DÉTERMINER LE PROFIL

Préparer une « fiche de poste » permet de bien cibler sa recherche et de s'assurer de l'adéquation entre vos besoins et les compétences acquises ou en cours d'acquisition dans le cadre de la formation.

Pour y voir clair et vous guider dans cet inventaire, cf. [Les capacités professionnelles liées aux diplômes](#) en fin de guide.

Par ailleurs, les enseignants et formateurs au sein des établissements sauront vous aider dans la définition des missions que vous pourrez confier aux jeunes dans le cadre de leur parcours. Enfin, la question de la mobilité du jeune peut s'avérer être un frein. Ce point devra être étudié.

SOURCER DES CANDIDATS

L'établissement de formation est un interlocuteur incontournable. Il saura vous guider 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 notamment une prise en compte des activités et pratiques de la région.

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

- www.anefa-emploi.org
- www.franceboisregions.fr
- www.emploi-environnement.com

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Comment envisager un entretien d'embauche d'un grand débutant qui a peu voire pas d'expérience ? L'entretien a pour objectif d'évaluer la motivation du candidat, d'en savoir plus sur ses choix d'orientation, et de faire le point sur les missions qui lui seront confiées et ses projets professionnels.

Il est également nécessaire de s'assurer et de réaffirmer les spécificités et incontournables du métier :



Travailler en plein air, en toutes saisons



Avoir le sens des responsabilités et être autonome



Protéger l'environnement



Respecter les règles de sécurité

Certains jeunes seront issus du secteur forestier ou agricole et auront donc déjà une première culture en lien avec vos activités. Il faudra alors être attentif à d'éventuels mauvais réflexes à déconstruire.

D'autres en revanche seront en grande découverte, mais auront peut-être une motivation encore plus affirmée et un recul différent.

Tous pourront avoir acquis des compétences transversales dans le cadre de jobs d'été, de stages ou d'engagements divers (clubs sportifs, associations, etc.).

INTÉGRER LE JEUNE

L'accueil du jeune est primordial. Il est à une étape de son parcours où son implication dépend notamment des figures qui l'encadrent et de son intégration dans l'équipe, du rôle de chacun et des attentes mutuelles.

Son tuteur de stage ou maître d'apprentissage sera particulièrement chargé de son accueil et de lui remettre tous les éléments lui permettant une bonne adaptation, comme les informations et outils pour la sécurité, l'organisation du temps de travail, la visite des lieux et locaux, etc. C'est aussi un moment privilégié pour lui transmettre un peu de la culture de la propriété forestière, son histoire, ses choix de gestion...



E

ENCADRER LE JEUNE

LE TUTEUR OU MAITRE DE STAGE

Le maître de stage ou tuteur est un salarié de l'entreprise ou le chef d'entreprise lui-même (propriétaire, gérant du groupement forestier...). S'il n'y a pas de contraintes d'ancienneté ou de formation, le maître de stage doit pouvoir être une référence professionnelle et faire preuve de qualités managériales. Il lui faut maîtriser le métier et justifier d'une expérience en rapport avec les objectifs de formation du jeune.

C'est lui qui va accueillir et encadrer le stagiaire et ainsi devenir un acteur important de sa formation. Pour mener cette mission formative, le maître de stage ou tuteur est en lien avec l'enseignant référent du jeune qui assure le lien avec l'établissement et la pédagogie.

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Un maître d'apprentissage doit être désigné dès la signature du contrat. 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.

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 et justifier d'une année d'expérience sur les missions

Ou

• Justifier d'au moins 2 ans d'expérience en lien avec la formation

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.

Les missions 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, et participer à son évaluation en lien avec le centre de formation d'apprentis (CFA).

OCAPIAT met à disposition des modules de formation pour accompagner les maîtres d'apprentissage dans ces missions.

- ✓ Préparer l'arrivée de l'apprenti pour lui permettre une bonne intégration dans l'entreprise/la propriété forestière
- ✓ Organiser le temps et les activités 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 sécurité, dont le port des EPI
- ✓ Adapter sa pédagogie dans la transmission de ses savoir-faire
- ✓ Maintenir le lien avec l'équipe pédagogique du CFA
- ✓ Participer à son évaluation

L'ÉTABLISSEMENT DE FORMATION : ENSEIGNANT ET FORMATEUR

L'établissement de formation, qu'il soit un lycée public ou privé, une MFR (Maison familiale rurale) ou un CFA (Centre de formation d'apprentis), est votre interlocuteur privilégié.

Il dispose d'une équipe dédiée à la relation avec les professionnels qui saura vous guider dans le recrutement, à finaliser une convention de stage ou un contrat d'apprentissage, ou répondre à toute question sur l'organisation.

Dans le cadre des temps de formation en entreprise, le jeune et les professionnels sont accompagnés par un référent de l'établissement désigné. Il sera un enseignant ou professeur si

le jeune est stagiaire, ou formateur pour un apprenti. **Le rôle sera le même** : participer à l'encadrement du jeune, assurer le bon déroulement du stage ou de l'apprentissage, et le suivi pédagogique. Il peut également aider à définir les missions à confier au jeune.

Les différents types d'établissements

EPLEFPA : Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

Structure publique pouvant accueillir :

- LEGTA, LEGTPA ou LPA : ce sont les lycées d'enseignement général, technologique et/ou professionnel agricoles (formation initiale)
- CFA : Centre de formation d'apprentis (formation initiale)
- CFPPA : Centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (formation continue)
- Ateliers technologiques et/ou exploitations agricoles à vocation pédagogique (unités de production et de transformation à vocation pédagogique)

L'enseignement agricole public représente 35-40 % des élèves et apprentis.

MFR : Maison familiale rurale

Les MFR sont des établissements scolaires et laïques de statut associatif avec implication des parents. La pédagogie est centrée sur le projet du jeune, organisée dans des établissements de taille mesurée (150 jeunes en moyenne).

Enseignement technologique et professionnel agricoles, de la 4^e au BTS, Licence pro et diplôme d'ingénieur, par voie scolaire et apprentissage.

Les MFR forment 25-30 % des élèves et apprentis.

CNEAP : Conseil national de l'enseignement agricole privé, catholique sous contrat d'association avec l'État.

Enseignement général, technologique et professionnel agricole, de la 4^e à l'école d'ingénieur, par voie scolaire et apprentissage.

Le CNEAP forme 25-30 % des élèves et apprentis.

UNREP : Union nationale rurale d'éducation et de promotion

Enseignement technologique et professionnel agricole, de la 4^e à la Licence pro, par voie scolaire et apprentissage.

L'UNREP forme environ 5 % des élèves et apprentis.



LE STAGE

LA CONVENTION DE STAGE

L'élève ou l'étudiant en stage dans une entreprise n'est pas salarié. Il demeure dépendant de son établissement de formation. Le document contractuel qui encadre la relation entre le jeune, l'entreprise et l'établissement est la convention de stage.

Les éléments de la convention

Toute convention de stage stipule :

- ✓ La durée du stage et l'organisation de son temps de présence dans l'entreprise.
- ✓ Les objectifs du stage et les activités qui seront confiées au stagiaire.
- ✓ Le nom de la personne responsable du stagiaire au sein de l'entreprise (son maître de stage).
- ✓ La gratification le cas échéant.
- ✓ Le régime de protection sociale du stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ainsi que l'obligation du stagiaire de justifier d'une assurance responsabilité civile.
- ✓ Les conditions d'encadrement du stagiaire par son maître de stage et l'enseignant.
- ✓ Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au jeune.
- ✓ Les modalités de suspension et de résiliation du stage.

Les signataires

La convention de stage engage le chef d'entreprise, le chef d'établissement de formation, le stagiaire et son représentant légal s'il est mineur, ainsi que le maître de stage (s'il n'est pas le chef d'entreprise).

Attestation en fin de stage

Ce document n'est pas une obligation de l'employeur, mais peut être rédigé à la demande du stagiaire. Il reprendra les éléments de la convention et, si vous le souhaitez, un commentaire qualitatif sur le travail effectué.

NOMBRE DE STAGIAIRES

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile (1^{er} janvier - 31 décembre) est au maximum de :



3 stagiaires
pour les entreprises
de moins de
20 salariés.



15%
de l'effectif
à partir de
20 salariés.

MOTIFS

La présence du stagiaire en entreprise ne peut avoir qu'un but pédagogique et de formation. Pour être valable, le stage doit s'intégrer au cursus pédagogique scolaire ou universitaire.

L'enseignant référent saura vous aider à préciser les missions et activités que vous pourrez confier au stagiaire.

Certaines tâches sont strictement interdites aux stagiaires mineurs, d'autres sont possibles après déclaration et demande de dérogation à l'inspection du travail.

Cf. p. 37 - Sécurité et prévention dans l'entreprise
p. 52 - Le document unique DUER

DURÉES ET TEMPS DE PRÉSENCE

De quelques jours pour la découverte du monde économique à une durée maximale de 6 mois, le stage s'organise en alternance fréquente ou sur une durée plus longue continue selon les niveaux des diplômes préparés.

Les périodes de stage ne sont pas nécessairement effectuées dans la même entreprise !

CAPA : de 12 et 16 semaines réparties sur 2 ans.



Bac Pro : de 18 et 22 semaines réparties sur 3 ans, dont 4 à 6 semaines en seconde.



BTSA : de 12 à 16 semaines réparties sur les 2 ans.



Licence pro et master pro : 4 mois en continu.



Le temps de présence du stagiaire mineur dans l'entreprise est encadré par la durée légale du travail des mineurs.

	 Moins de 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
 Temps de pause	30mn à partir de 4h30 de travail	30mn à partir de 4h30 de travail
 Horaires journaliers	de 6h à 20h (travail de nuit interdit)	de 6h à 20h (travail de nuit interdit)
 Jours de repos hebdomadaires	Deux jours consécutifs dont le dimanche	Deux jours consécutifs dont le dimanche

ABSENCES ET CONGÉS

Pour les stages de moins de deux mois, les congés sont facultatifs. Pour les stages de 2 mois et plus, la convention de stage doit inclure la possibilité de prendre des congés et de bénéficier d'autorisations d'absence (événements familiaux par exemple). Néanmoins, la législation n'impose pas de verser une gratification pour les jours de congés pris par le stagiaire.

Le stagiaire a droit aux congés légaux et autorisations d'absence liés à la maternité, à la paternité et à l'adoption.

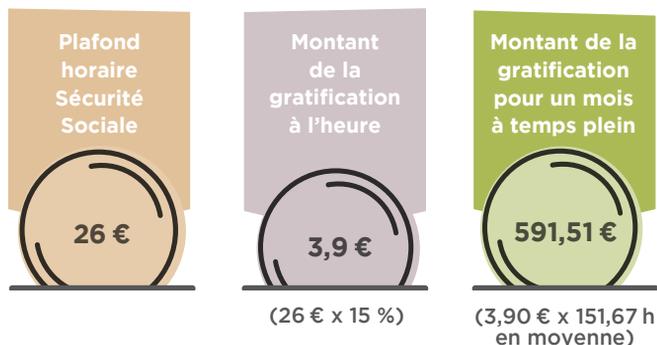
GRATIFICATION

La gratification n'est obligatoire que pour les stages de plus de deux mois (consécutifs ou non). Elle est donc due pour une présence en entreprise de plus 44 jours ou de 310 heures (plus de 8 semaines).

Les stagiaires en CAP, Bac Pro ne sont donc a priori pas concernés. Une gratification peut cependant être un élément de motivation substantielle pour les jeunes. Elle est alors à la discrétion de l'entreprise.

La gratification minimum pour les stages dont la durée est égale ou supérieure à deux mois est de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Celui-ci est réévalué chaque 1^{er} janvier.

Pour 2021 :



Cette gratification est exonérée de charges sociales. Il n'est pas nécessaire de délivrer de document de type fiche de paye ; l'attestation devra cependant indiquer la durée du stage et le montant de la gratification versée. La gratification est également exonérée de l'impôt sur le revenu.

Pour toute gratification supérieure au montant minimal, contribution et cotisations sociales seront dues. Une fiche de paie sera alors produite pour la DSN (déclaration sociale nominative).

Autres frais :

Si les salariés de l'entreprise bénéficient d'une prise en charge des frais de repas, les stagiaires y ont alors droit. Il en va de même pour les frais de transport s'il y a lieu.



L'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier, formalisé par un formulaire cerfa (FA13 ou 10103*09) que l'on peut télécharger ou rédiger en ligne, et à transmettre à l'opérateur de compétences (OCAPIAT pour les Forestiers privés) dans les 5 jours ouvrés suivant le début du contrat.

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

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. p. 28 - La rupture du contrat d'apprentissage

Établi en 2 exemplaires, le 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 ou diplôme préparé
- la rémunération pour chaque période.

La convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, y est annexée.

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 à 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, 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. Formateurs, 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 définitive.

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 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 dont dépend l'entreprise.



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 notification doit ensuite être envoyée au CFA ainsi qu'à l'organisme qui a enregistré le contrat (OCAPIAT), qui se chargera de la faire parvenir à la DIRECCTE.

Ref : art. L6222-18 et L6222-21 du code du travail

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 OCAPIAT.

Ref : art. L. 6222-18 du code du travail

✘ La démission

L'apprenti qui souhaite démissionner doit obligatoirement saisir au préalable le médiateur de l'apprentissage. Le contrat est alors résilié dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur (préavis). La démission doit être notifiée au CFA et à OCAPIAT.

✘ 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 l'Opco (OCAPIAT).

✘ 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.

✘ Le licenciement

Le contrat d'apprentissage peut être rompu à l'initiative de l'employeur en cas de :

- Force majeure,
- Faute grave de l'apprenti,
- Inaptitude constatée par le médecin du travail,
- Décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

Exemples de fautes graves d'un 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.

Ref : art. L6222-18 et L6222-21 du code du travail

✘ La mise en danger

En cas de risques sérieux pour l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, constatés par l'inspection du 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.

TEMPS DE TRAVAIL

Les modalités de l'alternance

CAPA Travaux forestiers	 1 semaine au CFA/3 semaines en entreprise (13 semaines au CFA/39 semaines en entreprise/an)
Bac Pro Forêt	 2 semaines au CFA/2 semaines en entreprise (20 semaines au CFA/32 semaines en entreprise/an)
BTSA Gestion forestière	 2 semaines au CFA/2 semaines en entreprise (20 semaines au CFA/32 semaines en entreprise/an)

Le temps de travail des apprentis mineurs

 Durée hebdomadaire	35 heures
 Durée quotidienne	8 heures
 Temps de pause	30 minutes toutes les 4h30
 Horaires journaliers	De 6h à 22h 20h pour les moins de 16 ans
 Repos hebdomadaires	2 jours consécutifs
 Heures supplémentaires	5 heures par semaine sur dérogation, après accord de l'inspection du travail et avis du médecin du travail

Le temps de travail de l'apprenti majeur est identique à celui des autres salariés.

ABSENCES ET CONGÉS

L'apprenti a droit, comme tout autre salarié, aux congés légaux (5 semaines de vacances par an). De même, il bénéficie des congés maternité ou paternité, pour mariage, Pacs, Décès d'un membre de la famille.

Congés rémunérés supplémentaires :

- 5 jours le mois précédant les examens,
- 1 jour pour participer à la Journée défense et citoyenneté (JDC) obligatoire.

Les jeunes de moins de 21 ans (au 30 avril précédent) peuvent demander un congé sans solde, dans la limite de 30 jours.

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.

% du SMIC				
Année du contrat/âge de l'apprenti	moins de 18 ans 	de 18 à 20 ans 	de 21 à 25 ans 	26 ans et plus 
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %*	100 %*
2 ^e année	39 %	51 %	61 %*	
3 ^e année	55 %	67 %	78 %*	

* ou du salaire minimum conventionnel, s'il est plus favorable.

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2e année de contrat. Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ans, de 21 ans ou de 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire.

Exemple : Apprenti en CAPA né le 15/11/2003 pour un contrat du 05/09/2021 au 31/08/2023

1^{re} année

du 05/09/2021 au 30/11/2021 (17 ans) : 27 % du SMIC

du 01/12/2021 au 04/09/2022 (18 ans) : 43 % du SMIC

2^e année

du 05/09/2022 au 31/08/2023 : 51 % du SMIC

Avantages

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

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

Heures supplémentaires

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires de l'apprenti sont identiques à celles du reste de l'équipe.

ENREGISTREMENT DU CONTRAT OPCO

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les Chambres d'agriculture n'enregistrent plus les contrats d'apprentissage. Cette mission est désormais confiée aux Opco : OCAPIAT pour les Forestiers privés. Un espace entreprise « monespace.ocapiat.fr » offre ce service en ligne.

L'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage dans les 5 jours ouvrables suivant le début du contrat, accompagné de la convention conclue avec le CFA.

Vous pouvez également confier cette formalité au CFA. Celui-ci utilisera la plateforme OCAPIAT « Partnet ».

LES AIDES FINANCIÈRES

Pour des contrats signés entre juillet 2020 et décembre 2021 :

Dans le cadre du plan de relance de l'alternance jusqu'au bac +5, une aide exceptionnelle est attribuée aux entreprises de moins de 250 salariés :

- 5 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est mineur
- 8 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est majeur

L'aide est accordée automatiquement, après transmission du contrat d'apprentissage signé à OCAPIAT (Opco). Elle est versée mensuellement.

À partir de 2022 :

L'Aide unique aux employeurs d'apprentis est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, pour les contrats d'apprentissage visant un titre ou un diplôme de niveau inférieur ou égal au Bac.



Son versement mensuel sera automatique après enregistrement par l'Opco (OCAPIAT) et envoi de la DSN (Déclaration sociale nominative) à la MSA.

Exonération de charges sociales

La réduction générale des cotisations patronales s'applique aux contrats d'apprentis de moins de 26 ans et concerne :

- Assurance maladie, invalidité-décès, vieillesse
- Allocations familiales
- Contribution au fonds national au logement (Fnal)
- Solidarité autonomie
- Retraite complémentaire obligatoire.

L'apprenti est exonéré de CSG, CRDS.

Les entreprises de plus de 11 salariés, sont uniquement exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale exceptés accident du travail et maladies professionnelles.

Apprentis handicapés

L'aide est accordée pour la signature d'un contrat d'apprentissage. Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat et à compter du 6^e mois.

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).

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 social) versées par la CAF ou la MSA, et des logements du CROUS, les jeunes apprentis peuvent également bénéficier de :

- Visale* : pour un garant fiable ;
 - Agri Loca Pass* : avance de la caution locative ;
 - Agri Mobili Jeune* : jusqu'à 100 € par mois d'aide au loyer ;
 - Foyer jeunes travailleurs : information au CCAS ou à la mairie.
- * de l'Action Logement

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.

MSA, DNS ET TESA+

Tous les mois, l'employeur doit transmettre une DSN (Déclaration sociale nominative) pour chacun de ses salariés, les apprentis y compris. Elle est utilisée pour attester que le contrat continue à s'exécuter et qu'une rémunération est versée à l'apprenti. Elle permet de déclencher automatiquement le versement de l'aide financière.

Depuis janvier 2020, celle-ci peut être désormais intégrée dans le Tesa+ (ex nouveau Tesa). La MSA transmet les informations aux organismes concernés.

Pour plus d'info : tesa.msa.fr

MUTUALISATION ENTRE PROPRIÉTAIRES FORESTIERS : LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Le groupement d'employeurs peut permettre de faire face aux fluctuations d'activité, aux difficultés de recrutement ou encore à l'intégration de compétences « inoccupables » à temps plein dans une seule structure. Le suivi de l'apprentissage est alors assuré sous la tutelle d'une personne appartenant au groupement d'employeurs.





SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

Tout comme n'importe quel nouvel entrant dans l'entreprise affecté à des travaux à risques particuliers, l'apprenti comme le stagiaire 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 ou de stage (tuteur) veillera à faire la démonstration des gestes et des 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 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.

En parallèle, le jeune reçoit une formation à la sécurité dans son établissement de formation. 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 livret de la MSA Midi-Pyrénées Sud « Règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles » pourra lui être remis afin de parfaire son information (<https://mps.msa.fr/lfp/documents/98775/68473191/livret+hygiene+et+securite+chantiers+forestiers+maj+2018+07>).

LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS (EPI)

Comme pour tout autre salarié, le jeune sur un chantier forestier ou sylvicole devra être équipé :

- d'un casque de protection,
- de chaussures ou de bottes de sécurité,
- d'un vêtement de couleur vive.

Pour certains travaux de sylviculture le port du casque n'est pas obligatoire.

Pour toute utilisation de tronçonneuse, il devra porter en plus :

- des lunettes de protection (ou écran),
- des gants,
- des protections contre le bruit,
- un pantalon de sécurité.

LA DÉFENSE CONTRE LES INCENDIES

Au-delà du rôle des sylviculteurs dans la lutte contre les incendies, il pourra être rappelé au jeune d'être attentif aux risques liés à l'exploitation forestière :

- Les engins forestiers, dont la haute température peut être source de départ de feu,
- Le brûlage des rémanents en forêt.

LES INSECTES

Si le sylviculteur lutte contre les insectes xylophages, il doit aussi se méfier de certains insectes qui représentent un risque pour lui-même.

On invitera le jeune à faire un repérage du chantier avant le début des travaux, et à veiller à porter des EPI adaptés. Il faudra lui rappeler de ne pas toucher aux chenilles et à leurs nids, et à vérifier visuellement la présence de nids de guêpes, frelons....

LA MALADIE DE LYME

La maladie professionnelle la plus répandue en forêt est la maladie de Lyme qui se transmet par la piqûre d'une tique infestée.

Il est donc important de rappeler au jeune l'importance de retirer toute tique lors d'une inspection quotidienne après la douche, de surveiller régulièrement les zones piquées, et en cas de rougeur, de consulter un médecin pour éviter que ne se développe la maladie et ses effets (atteinte du système nerveux, des articulations, etc.).

MÉDECINE DU TRAVAIL

Pour le stagiaire

Les stagiaires ne passent de visites médicales que s'ils doivent occuper un poste à risque. L'obligation de visite est alors précisée dans la convention de stage.

Pour l'apprenti

La visite est organisée à la demande de l'employeur dans les 2 mois à partir de l'embauche. Si l'apprenti est mineur, elle doit avoir lieu préalablement à l'embauche.

Un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé pour les travaux réglementés.

Cf. Travaux réglementés de la filière Forêt.

ASSURANCE

Responsabilité civile professionnelle

L'apprenti et le stagiaire sont couverts 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.

Ils doivent eux-mêmes être couverts par une assurance responsabilité civile. Celle-ci couvre les dommages qu'ils pourraient causer pendant leur temps de travail tant à l'entreprise qu'à ses clients, ou sur le trajet à leur domicile.

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.



Alternance, stage, 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. L'apprenti reçoit une rémunération tandis que pour le stagiaire, seule une gratification est prévue selon conditions de durée.

Quels sont les stages concernés ?

Tous les stages à l'exception des stages de la formation professionnelle continue (adultes).

Les stages dits « de découverte du monde économique et professionnel » de 5 jours ou « stages de 3^e », ont quant à eux vocation à ne proposer que des séquences d'observation.

La durée maximale du stage ou des stages réalisés par un même stagiaire dans une même structure ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

Les stages doivent-ils être intégrés à un cursus scolaire ou universitaire ?

Les stages ne peuvent en aucun cas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un travail permanent. Les objectifs pédagogiques sont définis dans la convention de stage établie avec le référent de l'établissement de formation du jeune.



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 (formulaire Cerfa) par les deux parties (ou le représentant légal si le jeune est mineur),
- transmission du contrat d'apprentissage à l'OPCA (Ociapiat) pour enregistrement,
- déclaration préalable à l'embauche (DPAE, ex DUE) auprès de la MSA,
- DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels) : mise à jour ou rédaction si l'apprenti est le premier salarié,
- déclaration de dérogation aux travaux réglementés pour les mineurs,
- organisation de la visite médicale d'embauche (en amont pour les mineurs).

Quelles sont les formalités à accomplir par l'employeur qui accueille des stagiaires ?

- inscription dans une partie spécifique du registre du personnel dès leur entrée,
- mise à jour du DUER, formation à la sécurité,
- pour les mineurs : déclaration de dérogation aux travaux réglementés.

QUESTIONS FRÉQUENTES



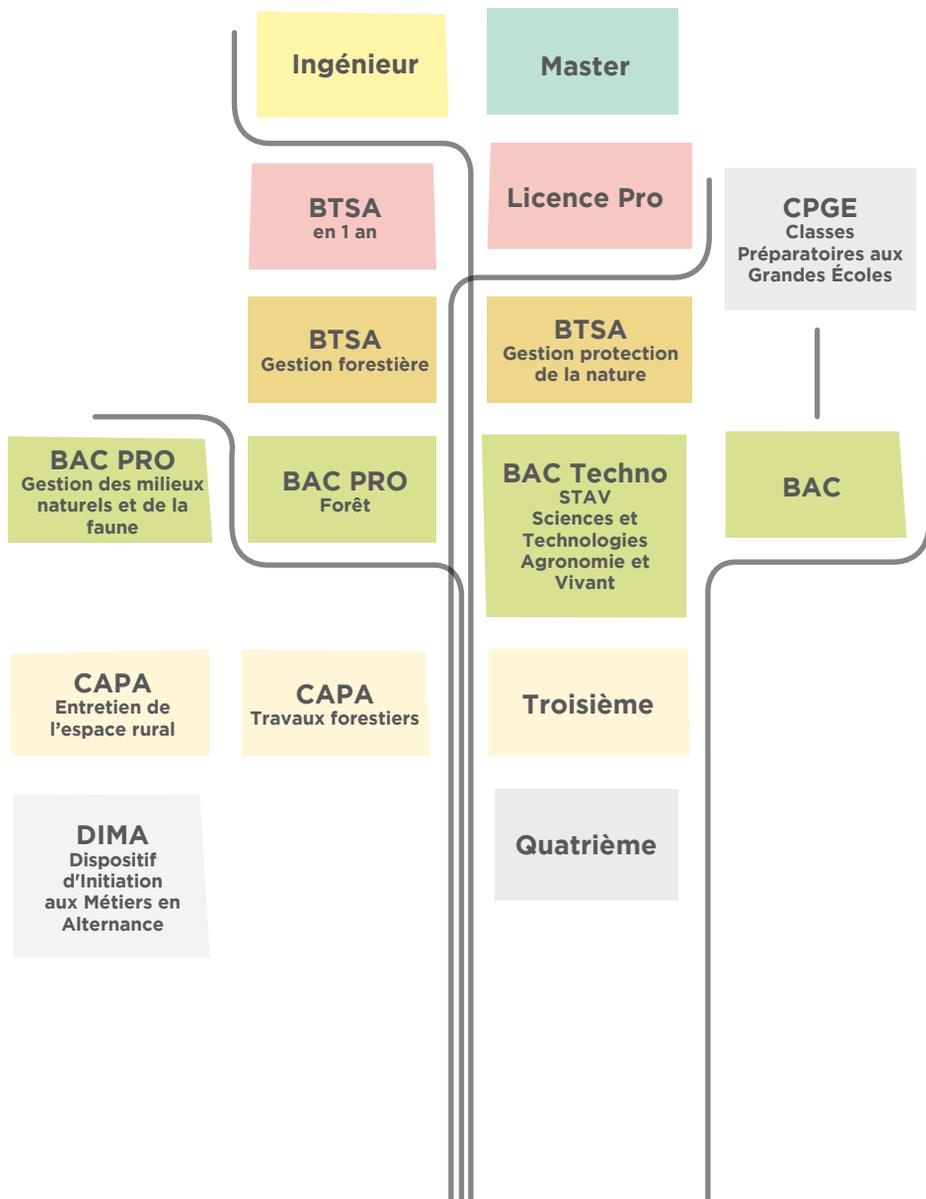
Combien d'apprentis ou stagiaires peut-on accueillir en même temps ?

Le nombre s'apprécie par maître d'apprentissage ou par tuteur de stage. Il est fixé au maximum à deux apprentis et un redoublant par maître d'apprentissage, et à 3 stagiaires par tuteur.

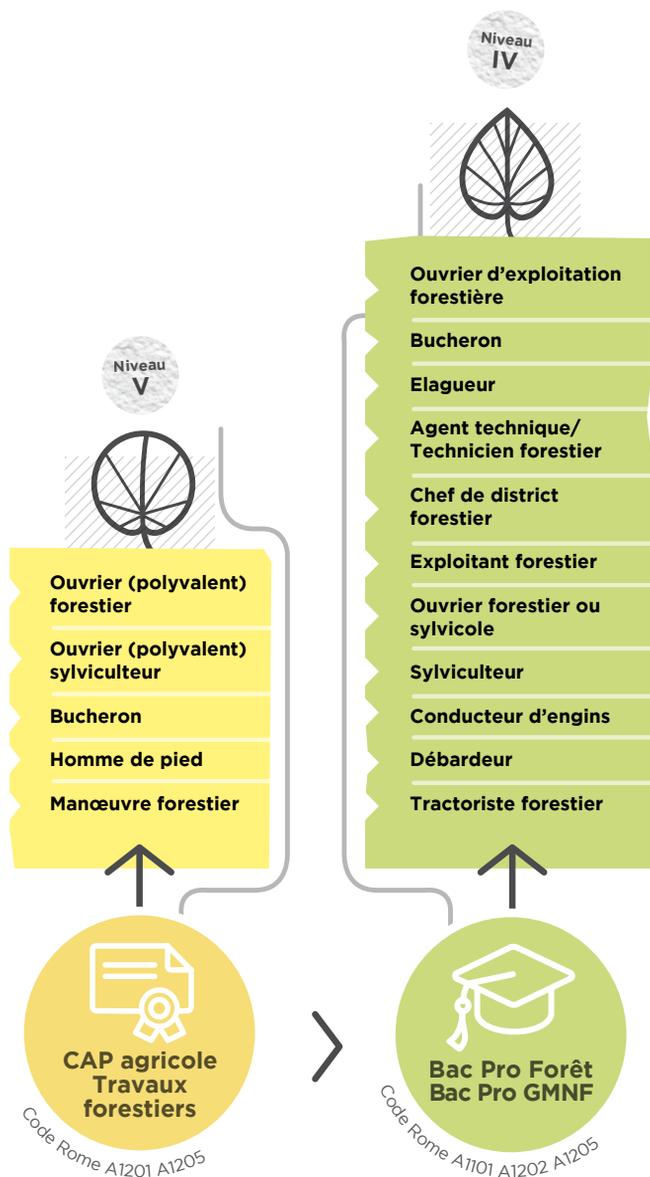
Quels sont les devoirs de l'apprenti ?

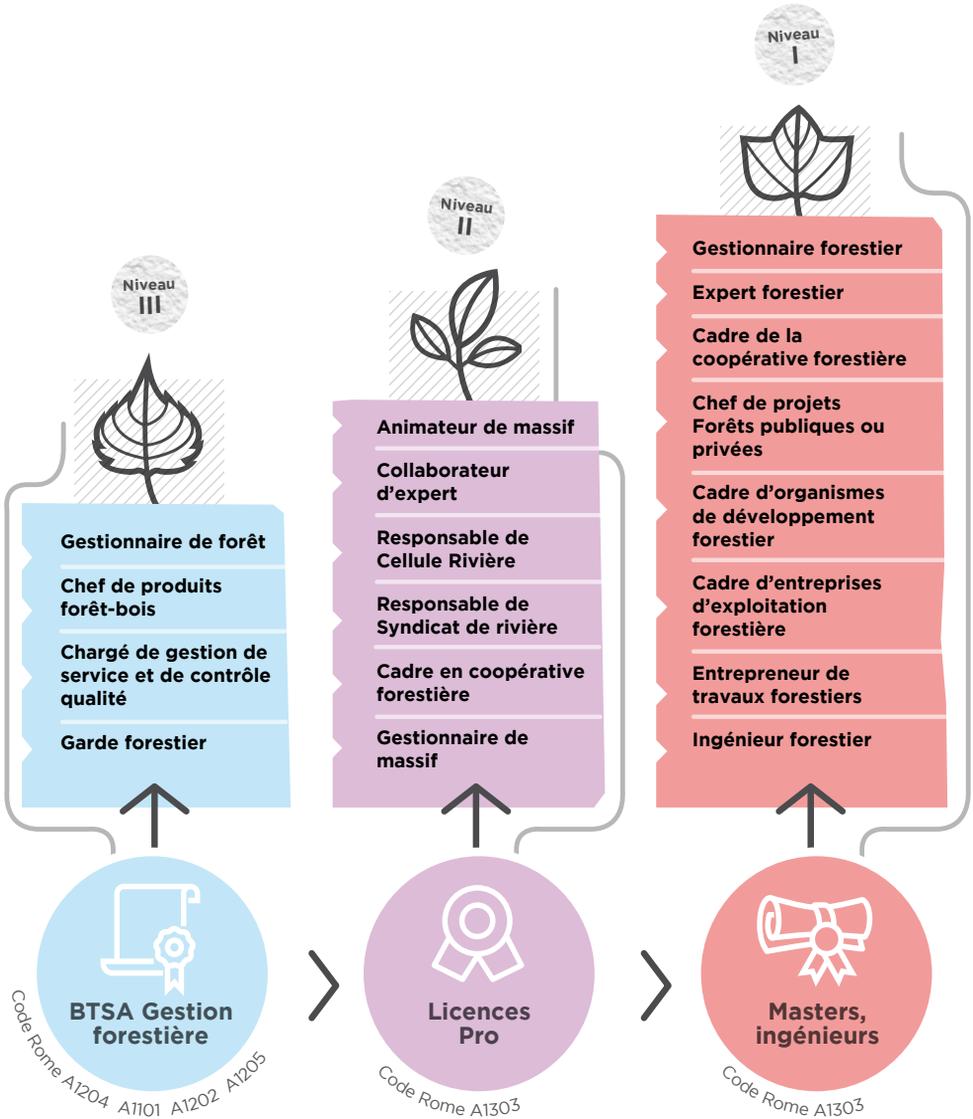
- être assidu et performant au CFA et en entreprise,
- effectuer les tâches confiées,
- respecter les règlements intérieurs,
- se présenter à l'examen du diplôme.

PARCOURS DE L'ENSEIGNEMENT INITIAL AGRICOLE



QUELS DIPLÔMES POUR QUELS MÉTIERS ?





CAPA

MÉTIERS DE L'AGRICULTURE (FILIERE ANIMALE OU VÉGÉTALE)

CAPACITÉS PROFESSIONNELLES

Conduite d'engins agricoles et utilisation du matériel

Entretien des engins, des matériels, des bâtiments et équipements

Communication en situation professionnelle

Selon la spécialité filière :

- Réaliser des travaux liés à la conduite de l'élevage
- Réaliser des travaux sur les végétaux
- Réaliser des travaux mécanisés de cultures

Selon la spécialité filière :

- Réaliser des travaux liés à la production des aliments de l'élevage
- Réaliser des travaux liés à l'alimentation de l'élevage
- Réaliser des travaux de suivi des cultures de l'implantation à la récolte et au conditionnement

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'organisation 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

Entretien des 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

CS (CERTIFICAT DE SPÉCIALISATION) TECHNICIEN CYNÉGÉTIQUE



CAPACITÉS PROFESSIONNELLES

Assurer des suivis cynégétiques

- Assurer des suivis de populations de gibier
- Assurer des suivis d'habitats de gibiers
- Participer à des études et expérimentations sur des populations et des habitats de gibiers
- Traiter des données cynégétiques recueillies sur le terrain

Participer à une gestion cynégétique durable

- Contribuer à la mise en place d'une exploitation rationnelle et durable des espèces de gibiers
- Participer à des actions de conservation et d'amélioration des habitats de gibiers
- Intervenir avec des acteurs ruraux à l'échelle d'un territoire

Participer à l'organisation matérielle et à l'animation d'actions de formation cynégétique

- Participer à la formation des futurs chasseurs
- Participer à la formation des chasseurs
- Participer à la formation des piégeurs

Réaliser des actions de communication et d'animation cynégétique

- Participer à la communication administrative et technique au sein d'une structure et avec les partenaires
- Réaliser des actions d'animation cynégétique
- Constituer une documentation personnelle afin d'actualiser ses connaissances cynégétiques

BTSA GESTION FORESTIÈRE

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

Raisonner les interventions en forêt dans un objectif de gestion durable

- Concevoir les itinéraires techniques sylvicoles en fonction des objectifs poursuivis, des enjeux et des risques
- Raisonner 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

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

**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 trousse de secours adaptées

Exemples de moyens de prévention recommandés	Moyens de prévention		
	réalisés	à réaliser	délai
Mise à disposition de chaussures de sécurité antidérapantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mise à disposition de boissons fraîches Adapter les horaires de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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 Vêtements couvrants, vérification visuelle (tique)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Analyse des risques et établissement du plan de prévention Analyse des risques et établissement du protocole de sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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

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



MODÈLE DE DÉCLARATION DE DÉROGATION AUX TRAVAUX RÉGLEMENTÉS (MINEURS)

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

- débroussailluse
 arbre à cardan
 tarière animée
 planteuse
...

Traitements

- pulvérisateur (utilisables 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

- débroussailleuse 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



MODÈLE DE DÉCLARATION DE DÉROGATION AUX TRAVAUX RÉGLEMENTÉS (MINEURS)

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.

ANNUAIRE DES ÉTABLISSEMENTS (LYCÉES, CFA ET MFR)



RÉGION	DÉPARTEMENT	VILLE	ÉTABLISSEMENT
AUVERGNE- RHÔNE-ALPES	Allier	Le Mayet De Montagne	LERP Le Mayet de Montagne
	Ardèche	Aubenas	LEGTPA Aubenas
		St Flour	LPA Saint Flour
	Cantal	Aurillac	CFPPA Aurillac
	Drôme	Montelimar	CEFA de Montélimar
		Chateauneuf Du Rhone	CFPF Chateauneuf du Rhône
		Bourg De Peage	MFR de Bourg de Péage
	Isère	St Ismier	LEGTA Grenoble Saint Ismier
		Vif	MFR de Vif
		La Cote St Andre	CFPPA La Côte Saint André
	Loire	Vienne	LEGTA Vienne Seyssuel
		Jonzieux	MFR de Marlihes
	Noiretable		CFPPA/LEGTPA Roanne - Noiretable
	Haute-Loire	Saugues	CFPPA Forestier Saugues
		Fontannes	LEGTPA Brioude Bonnefont - Saugues LEGTPA Brioude Bonnefont - Fontannes
	Puy-de-Dôme	Lempdes	Agrosup Dijon site de Marmilhat
		Rochefort Montagne	LPA Rochefort Montagne
	Rhône	Anse	MFR d'Anse
		Lyon	Institut de l'environnement et des technologies
		Lamure Sur Azergues	MFR des 4 vallées à Lamure sur Azergues
	Savoie	La Motte Servolex	CFPPA La Motte Servolex
	Haute-Savoie	Thones	MFR des métiers de la montagne à Thones
Serraval		MFR de l'Arclosan à Serraval	
Sevrier		ISETA Apprentissage à Sevrier	
Poisy		ISETA de Poisy	
Chavanod		ISETA de Poisy - Chavanod	
BOURGOGNE- FRANCHE- COMTÉ	Doubs	Les Fins	MFR « Les Deux Vals » Les Fins CFPPA Châteaufarine
		Besançon	CFA du Doubs
		Dannemarie Sur Crete	LAP François-Xavier de Besançon LEGTPA Besançon
	Jura	Montmorot	CFA du Jura/LEGTA Lons Le Saunier-Montmorot
	Haute-Saône	Aillevillers Et Lyaumont	MFR d'Aillevillers
		Gueugnon	CFA de Saône et Loire - Gueugnon
	Saône-et-Loire	Etang Sur Arroux	CFPPA de Velet
			LPA de Velet



FORMATION	SITE INTERNET
Bac Pro/Forêt	http://www.lyceeclaudemercier.fr/
BTSA/Gestion et protection de la nature	epl.aubenas.educagri.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	https://www.lycee-agricole-stflour.fr/
Bac Pro/Forêt	http://www.cfppa-aurillac.fr
BTSA/Gestion forestière	
CAPA/Travaux forestiers	
Bac Pro/Forêt	www.cefa26.org
BTSA/Gestion forestière	
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	http://www.cfpf.org/
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.mondy.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.edp.educagri.fr/
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.mfrvif.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	formagri38.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.vienne.educagri.fr
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	www.mfr-marlhes.com
Bac Pro/Forêt	
CAPA/Travaux forestiers	
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	http://eplea-roanne-noiretable.fr/
Bac Pro/Forêt	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
BTSA/Gestion forestière	
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	https://www.formations-forestieres.fr/
Bac Pro/Forêt	
BTSA/Gestion forestière	https://lycee-bonnefont.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	http://www.eduter-cnpr.fr
BTSA/Gestion forestière	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	lyceeagricolerochefortmontagne.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.mfr-lapetitegonthiere.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.iet.fr
Bac Pro/Forêt	www.mfr-lamure.fr
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de sylviculture	www.reinach.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	
Bac Pro/Forêt	www.cfmm.fr
Bac Pro/Forêt	http://mfr-arclosan.fr/
BTSA/Gestion forestière	
Bac Pro/Forêt	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.iseta.fr
BTSA/Gestion forestière	
Bac Pro/Forêt	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.mfrlesfins
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	http://chateaufarine.educagri.fr
BPA/Travaux forestiers/Travaux de sylviculture	
Bac Pro/Forêt	
BTSA/Gestion forestière	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.lycee-francoisxavier.fr
BTSA/Gestion forestière	http://granvelle.educagri.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.montmorot.educagri.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	
Bac Pro/Forêt	https://www.mfr-ailevillers.fr/
CAPA/Travaux forestiers	www.epl-fontaines.fr
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de sylviculture	
Bac Pro/Forêt	www.epldevelet.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	

Suite du document



ANNUAIRE DES ÉTABLISSEMENTS (LYCÉES, CFA ET MFR)

RÉGION	DÉPARTEMENT	VILLE	ETABLISSEMENT
BRETAGNE	Côtes-d'Armor	Loudeac	MFR de Loudéac
		Quessoy	ESPA de Quessoy
		La Roche Jaudy Hanvec	Antenne de Pommerit-Jaudy du CFA du CNEAP CFPPA Hanvec
	Finistère	Loperec	LEAP Le Nivot de Loperec
		Plomelin	LTPAH Kerbernez à Plomelin
		Morlaix	LEGTPA de Châteaulin Morlaix
	Ille-et-Vilaine	St Aubin Du Cormier	LPA Saint Aubin du Cormier
			CFA Saint Aubin du Cormier
	Morbihan	Locmine Auray Pontivy	LEGTP Anne de Bretagne de Locmine
LAHP Kerplouz de Auray			
CFPPA Pontivy			
CENTRE-VAL DE LOIRE	Indre-et-Loire	Loches	MFR du Lochois
	Loir-et-Cher	Areines	LEGTA Vendôme Blois Montoire
	Loiret	Bellegarde Chaingy Orléans Beaune La Rolande Nogent Sur Vernisson	CFA du Loiret
			MFR de Chaingy
			LP de la Mouillère à Orléans
			LPA Beaune La Rolande
			CFPPA Le Chesnoy Les Barres
	LEGTA Le Chesnoy Les Barres		
	CORSE	Corse-du-Sud	Sartene
GRAND EST	Ardennes	St Laurent	CFA Charleville Mézières
			LEGTPA Charleville Mézières
	Aube	Ste Maure	LAP de Sainte Maure
		Les Loges Margueron	LEGTA Croigny CFPPA Croigny LEGTA Croigny CFA de St Pouange/LEGTA Croigny
	Haute-Marne	Buxieres Les Villiers	MFR de Buxières les Villiers
	Meurthe-et-Moselle	Malzeville	LEGTPA de Meurthe et Moselle
	Meuse	Damvillers	MFR de Damvillers
		Bar Le Duc	CFA de la Meuse - Bar Le Duc
	Haut-Rhin	Wintzenheim	LEGTPA de Colmar Wintzenheim
	Vosges	Mirecourt Roville Aux Chenes	CFA/LEGTPA des Vosges
CFA de l'EHPP Roville aux chênes			
GUYANE	Guyane	Macouria Tonate	LEGTPA de Macouria
HAUTS-DE-FRANCE	Aisne	Chauny	LEAP Robert Schuman de Chauny
		Fontaine Les Vervins	LEGTA de la Thiérache
		Dunkerque	LPA de Dunkerque Rosendaël
		Lesquin	CFPA de Genech
	Nord	Bavay	CFA régional/LPER de Bavay
			LPER de Bavay
	Sains Du Nord	Site de Sains du Nord du LEGTA du Nord	



FORMATION	SITE INTERNET
Bac Pro/Forêt	http://mfr-loudeac.asso.fr
BTSA/Gestion forestière	http://www.lavilledavy.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.lycee.pommerit.fr/
BTSA/Gestion et protection de la nature	https://www.kerliver.com/
CAPA/Travaux forestiers	http://www.lenivot.com
Bac Pro/Forêt	http://www.kerbernez.com
BTSA/Gestion forestière	https://cmk29.educagri.fr/le-lycee-de-suscinio
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.st-aubin.educagri.fr/
BTSA/Gestion et protection de la nature	http://www.lyceeannedebretagne.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.kerplouz.com
BTSA/Gestion et protection de la nature	https://www.legroschene.fr/
BP/Responsable de chantiers forestiers	www.mfrlochois.fr
CAPA/Travaux forestiers	www.legta41.educagri.fr
Bac Pro/Forêt	http://www.cfa-bellegarde.fr/
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.mfr-chaingy.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.lamouillere.fr
CAPA/Travaux forestiers	www.lpa-beaunelarolande.fr
BP/Responsable de chantiers forestiers	https://www.lechesnoy.fr/
Bac Pro/Forêt	www.lesbarres.fr
BTSA/Gestion forestière	www.epl.sartene.educagri.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.lebalcon.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.lyceesaintemaure.fr
BTSA/Gestion forestière	www.epldelaubes.fr
CAPA/Travaux forestiers	http://www.mfrbuxieres.com
Bac Pro/Forêt	https://www.pixerecourt.fr/pixerecourt/lycee/
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.mfr-damvillers.fr/
BTSA/Gestion et protection de la nature	https://eplagro55.fr/
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.rouffach-wintzenheim.educagri.fr
CAPA/Travaux forestiers	www.campusdemirecourt.fr
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	www.roville.fr
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	http://www.epl.guyane.educagri.fr/
BPA/Travaux forestiers/Travaux de sylviculture	http://www.robertschuman02.fr
Bac Pro/Forêt	http://www.lycee-thierache.educagri.fr/
BTSA/Gestion forestière	www.eplefepadesflandres.com
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.institutdegenech.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.lyceeedebavay.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.wagnonville.fr
Bac Pro/Forêt	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	

Suite du document



ANNUAIRE DES ÉTABLISSEMENTS (LYCÉES, CFA ET MFR)

RÉGION	DÉPARTEMENT	VILLE	ETABLISSEMENT
HAUTS-DE-FRANCE	Oise	Pierrefonds	Institut privé Ch. Quentin de Pierrefonds
		Airion	LEGTA de l'Oise
	Pas-de-Calais	Rollancourt	MFR de Rollancourt
		Marconne	MFR de Valfosse à Marconne
ÎLE-DE-FRANCE	Tilloy Les Moflaines	Site d'Arras du LEGTA du Pas de Calais	
	Somme	Abbeville	LPA de la baie de Somme
	Seine-et-Marne	Moret Loing Et Orvanne	IME 'La Sapinière' à Moret sur Loing
LA RÉUNION	La Réunion	Le Tremblay Sur Mauldre	CHEPP du Tremblay sur Mauldre
		Jouy En Josas	Centre Privé TECOMAH Jouy en Josas
		Vaujours	LHP Fénélon de Vaujours
NORMANDIE	Calvados	St Paul	LEGTA Saint Paul
		St Leu	Antenne de Piton St Leu du CFPPA de St Benoit
	Eure	Vire Normandie	CFPPA de Vire
		Evreux	LPA de Vire LEGTA Evreux
	Orne	Pointel	MFR de Pointel
		Sees	CFPPA Sées LEGTPA Sées
	Seine-Maritime	Terres De Caux	CFA de Seine Maritime - Fauville CFPPA de Seine Maritime horticole - Fauville
		St Georges Sur Fontaine Envermeu	CFP MFR de Coquereaumont LPA Envermeu
		Mesnieres En Bray	CEAP Saint Joseph de Mesnières en Bray (FS)
	NOUVELLE CALÉDONIE	Nouvelle Calédonie	Pouembout
NOUVELLE-AQUITAINE	Charente	La Couronne	LEGTA Angoulême CFPPA Angoulême
		Bois Chevanceaux	LAP Saint Antoine de St Genis de Saintonge MFR Ecole forestière de Chevanceaux
	Charente-Maritime	Bourcefranc Le Chapus	LEGTA Bourcefranc
		Corrèze	Neuvic
	Meymac		CFPPA/LEGTPA Meymac
	Dordogne	Coulounieix Chamiers Sigoules Et Flaugeac Nontron	LEGTPA Périgueux LAP Le Cluzeau de Sigoules MFR Périgord Limousin à Nontron
		Gironde	Bazas
	Landes		
		Pyrénées-Atlantiques	Oloron Ste Marie St Palais



FORMATION	SITE INTERNET
BTSA/Gestion forestière	http://www.charlesquentin.com
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.lyceeagricoledeleloise.com
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.rollancourt-formations.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.mfrmarconne.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.formationsnatures.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	lycee-baie-de-somme.fr
CAPA/Travaux forestiers	www.ime-ecuelles.bellan.fr
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	
Bac Pro/Forêt	www.chep78.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
BTSA/Gestion et protection de la nature	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.lea-cfi.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.fenelon.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
BTSA/Gestion et protection de la nature	http://epl-saintpaul.net/
BTSA/Gestion et protection de la nature	
CS/Technicien cynégétique	www.tracy-vire.fr/
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.eapevieux.fr
CAPA/Travaux forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	www.mfr-pointel.fr
BPA/Travaux forestiers/Travaux de sylviculture	
Bac Pro/Forêt	
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.lap61.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	
CAPA/Travaux forestiers	www.cfa.naturapole.fr
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	http://www.naturapole.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.mfr-coquereauumont.org
Bac Pro/Forêt	http://www.lyceedubois.fr
CAPA/Travaux forestiers	
BP/Responsable de chantiers forestiers	
Bac Pro/Forêt	http://www.lycee-saintjoseph-mesnieres.fr
BTSA/Gestion forestière	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://legta.formagri.nc
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
CAPA/Travaux forestiers	http://www.epl-charente.com
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	lasallesaintantoine.fr
Bac Pro/Forêt	http://mfr-foret-environnement.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.lyceebourcefranc.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	
CAPA/Travaux forestiers	www.lycees-neuvic-meymac.fr
BTSA/Gestion forestière	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
BTSA/Gestion et protection de la nature	https://neuvic.epl-haute-correze.fr/
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	www.lycees-neuvic-meymac.fr
BPA/Travaux forestiers/Travaux de sylviculture	
Bac Pro/Forêt	
BTSA/Gestion forestière	
BTSA/Gestion et protection de la nature	http://www.perigord.educagri.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.lecluzeau.com
BPA/Travaux forestiers/Travaux de sylviculture	https://www.mfr-perigord-limousin.com/
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	http://www.bazas.educagri.fr/
BPA/Travaux forestiers/Travaux de sylviculture	
Bac Pro/Forêt	
BTSA/Gestion forestière	
Bac Pro/Forêt	www.formagri40.fr
Bac Pro/Forêt	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.agrocampus64.fr
BTSA/Gestion et protection de la nature	http://www.lycee-errecart.com/
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
BTSA/Gestion et protection de la nature	www.lyceesaintchristophe.com/

Suite du document



ANNUAIRE DES ÉTABLISSEMENTS (LYCÉES, CFA ET MFR)

RÉGION	DÉPARTEMENT	VILLE	ÉTABLISSEMENT
NOUVELLE-AQUITAINE	Deux-Sèvres	St Loup Lamaire	MFR de Saint Loup Lamaire
		Melle	LEGTA Melle
	Vienne	Montmorillon	CFPPA Montmorillon LPA Montmorillon
OCCITANIE	Ariège	Pamiers	CFPPA Ariège Comminges - Pamiers
			LEGTA Pamiers
	Aude	Limoux	Institut Saint Joseph - Limoux
		Carcassonne	LEGTA Carcassonne
		Narbonne	LPA de Narbonne
	Aveyron	St Sernin Sur Rance	MFR de Saint Sernin sur Rance
	Gard	Rodilhan	CFPPA du Gard - Rodilhan
	Haute-Garonne	St Gaudens	CFA Piémont Pyrénées - Saint Gaudens
		Masseube	Campus La Salle Saint Christophe de Masseube
	Gers	Mirande	CFPPA du Gers - Mirande
		Mirande	
	Lot	Riscle	LPA Riscle
		Le Montat	LPA Cahors
		St Chely D Apcher	LEGTPA de la Lozère - Saint Chély
	Lozère	Peyre En Aubrac	
MFR de Peyre en Aubrac			
Hautes-Pyrénées	Vic En Bigorre		
		CFPPA Hautes Pyrénées - Vic en Bigorre	
Pyrénées-Orientales	Rivesaltes	CFPPA Rivesaltes	
Tarn	St Amans Sout	Lycée privé André Alquier - Saint Amans Sout	
PAYS DE LA LOIRE	Loire-Atlantique	Le Landreau	Lycée Briacé du Landreau
	Maine-et-Loire	Angers	CERCA de l'ESA d'Angers
	Mayenne	Ernée	LEGTAP Rochefeuille - Ernée
			LEGTA Le Mans
	Sarthe	Rouillon	CFA de la Sarthe
		La Ferte Bernard	MFR « les Forges » de La Ferté Bernard
Vendée	La Roche Sur Yon	LEGTPA La Roche sur Yon	
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	Alpes-de-Haute-Provence	Le Chaffaut St Jurson	LEGTA Digne Carmejane
		Marseille	LPA des Calanques à Marseille
	Bouches-du-Rhône	St Remy De Provence	LPA Saint Rémy de Provence
		Gardanne	LEGTA Aix Valabre
	Var		CFPPA Aix Valabre - Gardanne
		Hyerès	CFA régional PACA - Hyères
	Vaucluse	L'Isle Sur La Sorgue	LPA Isle sur Sorgue
Richerenches		MFR de Richerenches	
La Bastide Des Jourdans		CFP de La Bastide des Jourdans	



FORMATION	SITE INTERNET
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.stloupsurthouet.mfr.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.terres-et-paysages.fr
BTSa/Gestion et protection de la nature	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	www.formations-agriculture.com
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
CAPA/Travaux forestiers	
BP/Responsable de chantiers forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	www.cfa-piemont-pyrenees.fr
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.lyceeagricolepamiers.fr/
CAPA/Travaux forestiers	http://www.saintjoseph-limoux.com
Bac Pro/Forêt	
BTSa/Gestion et protection de la nature	www.epl-carcassonne.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://valrance.com
BTSa/Gestion et protection de la nature	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	www.epl-nimes.educagri.fr/le-cfppa/
CAPA/Travaux forestiers	www.cfa-piemont-pyrenees.fr
BTSa/Gestion et protection de la nature	http://www.institut-st-christophe.com
CS/Technicien cynégétique	https://www.cfppadugers.com/
BTSa/Gestion et protection de la nature	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.formagri-gers.com
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	https://cahors-lemontat.educagri.fr/
BTSa/Gestion et protection de la nature	www.epl-lozere.fr
CAPA/Travaux forestiers	
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	http://www.ecoleforestiere-javols.com
Bac Pro/Forêt	
BTSa/Gestion forestière	
CAPA/Travaux forestiers	https://cfa-cfppa65.fr/
BP/Responsable de chantiers forestiers	www.cfa-piemont-pyrenees.fr
BP/Responsable de chantiers forestiers	https://cfa-cfppa65.fr/
BPA/Travaux forestiers/Conduite des machines forestières	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	http://formagri-65-vic.fr/
Bac Pro/Forêt	
BTSa/Gestion et protection de la nature	
BPA/Travaux forestiers/Travaux de bûcheronnage	http://eplea66.net/
CAPA/Travaux forestiers	
Bac Pro/Forêt	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.lyceeforestier.com
BTSa/Gestion forestière	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.briace.org
BTSa/Gestion et protection de la nature	http://cerca.groupe-esa.com
BTSa/Gestion et protection de la nature	www.rochefeuille.net
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.eap72.fr
BTSa/Gestion forestière	
BTSa/Gestion forestière	
CAPA/Travaux forestiers	
Bac Pro/Forêt	https://www.mfr-fertebernard.fr/
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
BTSa/Gestion et protection de la nature	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.lyceenature.com
BTSa/Gestion et protection de la nature	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.digne-carnejane.educagri.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.campusnatureprovence.com
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	http://www.lpa-st-remy.educagri.fr/
BTSa/Gestion et protection de la nature	www.campusnatureprovence.com
BTSa/Gestion et protection de la nature	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.hyeres.agricampus.educagri.fr
CAPA/Travaux forestiers	www.lpa-ricarde.fr
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	
Bac Pro/Gestion des milieux naturels et de la faune	www.mfr-richerenches.org
Bac Pro/Forêt	www.forestier.org

LIENS UTILES

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

Plateforme OCAPIAT « Cap vers l'alternance »

<https://www.ocapiat.fr/capverslalternance>

Anefa

www.anefa.org

Apecita

www.apecita.com

Aprodema

www.aprodema.org

Portail des DREETS

www.dreets.gouv.fr

Fransylva

www.fransylva.fr

OCAPIAT

www.ocapiat.fr

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

CNEAP

www.cneap.fr

Les Maisons familiales rurales

www.mfr.asso.fr

Sécurité sociale agricole

www.msa.fr

UNREP

www.maformationagricole.com

Action Logement

www.actionlogement.fr



Légendes des photographies :

Couverture : Futaie régulière de Chêne Sessile.

Jérôme Rosa © CNPF

p.3 : Antoine d'Amécourt, président de Fransylva.

© France Bois Foret

p.4 : Mesure de diamètre d'un gros Chêne rouge.

Louis-Adrien Lagneau - CRPF Bourgogne © CNPF

p.6 : Chemin forestier et pile de bois.

© LBO

p.8 : Martelage au corps à la peinture, Douglas.

Sylvain Gaudin © CNPF

p.11 : Plantation après coupe rase d'épicéa dans le cadre d'un programme expérimental. Essai entouré d'une clôture électrique.

Sylvain Gaudin © CNPF

p.12 : Mesure de hauteur et marquage en abandon à la peinture jaune, Pin Laricio de Corse.

Olivier Martineau © CNPF

p.16 : Abattage d'un arbre à la tronçonneuse.

© LBO

p.20 : Chemin forestier et parcelle reboisée, recrû de Bouleau en bordure.

© LBO

p.23 : Élagage avec perche télescopique, Pin Maritime.

Francis Barbotin - CRPF Pays de la Loire © CNPF

p.26 : Façonnage d'un arbre à terre.

© LBO

p.28 : Plantation de Pin Taeda de 2 ans.

Jérôme Rosa © CNPF

p.36 : apprentis en BTS Gestion forestière.

© LBO

Remerciements

Monsieur Eric de Catheu, Monsieur Eric Porte et Axel.

Messieurs Pierre-Eric et Benoit Gaschignard, et le GPFAL

ainsi que Valentin et Clément.

Décembre 2021. Conception et rédaction : La Bande Organisée / Conception graphique : Laurent Gourdien / Impression : Iropa





Guide réalisé dans le cadre de la convention de coopération signée entre le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et l'Opco OCAPAT conjointement avec FRANSYLVA, la Fédération des Syndicats de Forestiers Privés de France.

