



Livret d'Accueil des APPRENTIS et des ENTREPRISES

Centre de Formation des Apprentis
Avenir des Métiers du Cheval

2025

Sommaire



1. Message de bienvenue
2. Présentation de AMC
3. Organigramme
4. Catalogue de formations
5. La démarche qualité
6. La mobilité nationale et internationale
7. Le recrutement d'un apprenti et les aides aux entreprises
8. Le contrat d'apprentissage
9. Le temps de travail et la rémunération
10. Droits et devoirs des apprentis
11. La santé au travail et harcèlement
12. Les aides à destination des apprentis
13. L'accompagnement des personnes en situation de handicap
14. La vie au CFA
15. Le règlement intérieur du CFA
16. La communication
17. Conclusion
18. Contacts utiles





Livret d'Accueil des apprentis et des entreprises

Message de bienvenue



Bienvenue chez Avenir des Métiers du Cheval, votre nouveau Centre de Formation pour Apprentis de la filière équine en Pays de La Loire.

Avec notre engagement constant vers l'excellence de nos pratiques sportives et de nos pratiques éducatives de l'éducation populaire et des sports, nous sommes ravis de proposer un catalogue de formations en Pays de La Loire et régions voisines.

Avec plus de 670 835 licenciés à la Fédération Française d'Equitation, notre sport est actuellement à la troisième position nationale.

Notre mission principale est alors de former la prochaine génération d'encadrants des activités équestres : éducateurs sportifs, animateurs et accompagnateurs de tourisme équestre.

Rejoindre AMC c'est choisir l'excellence de niveau, l'innovation et l'avenir. Nous faisons le choix de vous accompagner dans la réalisation de vos projets et le développement de vos compétences.

Au nom de toute l'équipe d'AMC et des organismes de formation partenaires : nous vous souhaitons une expérience mémorable à nos côtés.



CFA Avenir des Métiers du Cheval

"Le succès des entreprises ne repose pas sur les épaules d'un seul individu, mais bien sur l'ensemble de l'équipe. Les meilleures réalisations sont celles que nous accomplissons ensemble."



2.Présentation de l'entreprise

Historique de l'entreprise

Le CFA - Avenir des Métiers du Cheval a été fondé en **août 2024** par trois visionnaires de la formation en Pays de La Loire : **Antoine Auguin**, dirigeant de structure équestre, expert fédéral et formateur depuis les années 1990 dans la **filière équine** et dans le milieu de **l'éducation populaire**, son expertise lui offre la fonction de présidence de notre CFA ! **Edouard Chauvet**, directeur de Saumur Action Formation et cavalier de haut niveau, et enfin **Baptiste Salaun** directeur d'EquiTuilerie, co-dirigeant de structure en Vendée et cavalier de haut niveau.

Leur projet est d'offrir à la nouvelle génération de la filière équine, des parcours de formation complets, modernes et de qualité.

Mission, vision et valeurs

Notre objectif est de permettre à la filière équine d'augmenter sa qualité d'accueil et son expertise, en formant la nouvelle génération aux valeurs du sport, de l'éducation populaire et à la citoyenneté.

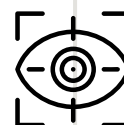
Antoine AUGUIN : "Nous souhaitons travailler en considérant que les valeurs du sport, principalement issues de l'éducation populaire, sont indispensables à la formation de ceux qui enseignent."

Notre souhait est d'amener les candidats à s'ouvrir à la diversité des pratiques équestres afin de les amener à construire leur propre identité professionnelle.

Objectifs stratégiques

Façonnons l'avenir de notre environnement socio-professionnel en harmonisant nos pratiques.

Notre objectif est de communiquer avec nos partenaires de la filière équine et d'offrir à l'ensemble des acteurs, **un accompagnement de qualité.**

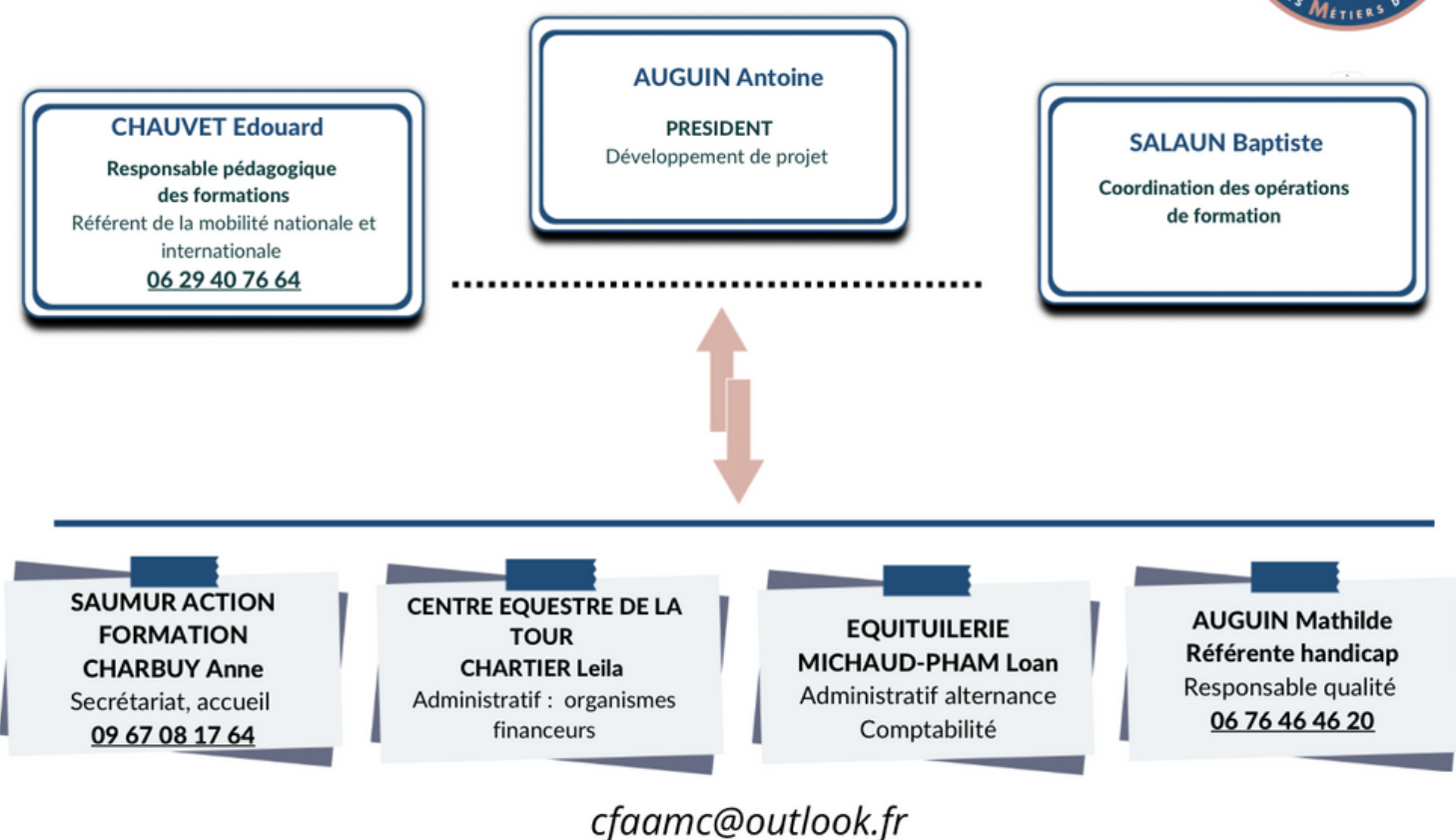


3. Organigramme

Màj MA 30/01/2025

Organigramme CFA

Avenir des Métiers du Cheval



Structure Organisationnelle

Notre structure organisationnelle repose sur un modèle agile et collaboratif, conçu pour favoriser l'efficacité, la communication et la prise de décisions rapide. Nous sommes guidés par une hiérarchie ouverte qui encourage la participation et l'innovation à tous les niveaux de l'entreprise.

Notre structure accompagne la communication ouverte, la collaboration interdépartementale et l'autonomie. Chaque membre de l'équipe est encouragé à contribuer à l'innovation et à l'amélioration continue de nos opérations.



4. Catalogue de formations

AMC est un Centre de Formation pour Apprentis. A lui seul, il se charge de regrouper ses apprentis en cours de formation afin de leur offrir des ateliers culturels, des ateliers "insertion vers l'emploi", des "sensibilisation à la citoyenneté"... Outre ces temps là, il laisse les organismes de formation partenaires délivrer les formations suivantes :

Animateur d'Equitation - EquiTuilerie - Tallud Ste Gemme - Vendée - 06-15-53-30-44

Selon nos expériences, un enseignant d'équitation qui se forme sur plusieurs temps, fait de lui un professionnel qui s'adapte mieux à l'emploi. Ce titre à finalité professionnelle de niveau 3 (FFE) forme le candidat dans sa pratique équestre, il le forme à s'intégrer à un collectif de travail, il le forme à appréhender les différences de publics et enfin, il lui offre les bases fondamentales de la pédagogie.

Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport - Saumur Action Formation (49400) - 09-67-08-17-64

La spécialité "Educateur Sportif", mention "Equitation" du BPJEPS (niveau 4), professionnalise les compétences de l'Animateur d'Equitation. Ce diplôme prône l'accueil du public dans sa diversité et ses spécificités pour lui offrir des activités équestres adaptées et en sécurité. Le professionnel est capable d'ouvrir et de gérer sa structure équestre, il maîtrise les rudiments du dressage du cheval et enfin, il est le généraliste de l'enseignement : du cavalier débutant au cavalier de compétition, le BPJEPS accompagne les bénéficiaires dans chacun de leurs projets.

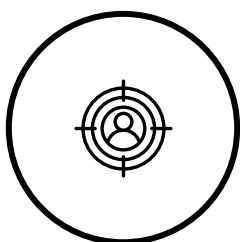
Diplôme d'Etat de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport - Saumur Action Formation (49400) - 09-67-08-17-64

La spécialité "Perfectionnement Sportif" du DEJEPS équitation (niveau 6), spécialise le professionnel qui souhaite orienter son activité vers l'entraînement d'une ou de plusieurs disciplines équestres. Ce technicien devient un expert de la préparation du cavalier et du cheval à la compétition et il maîtrise la réglementation de cette pratique.

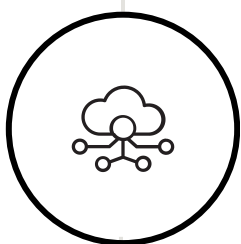
5. La démarche Qualité

AMC et tous ses membres, s'engagent à respecter le Référentiel National Qualité :

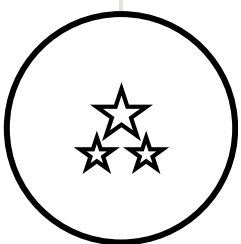
- Le marché de la formation est extrêmement diversifié en France. Cette richesse se traduit par une hétérogénéité dans la qualité des pratiques que le législateur a voulu harmoniser.
- Depuis le 1er janvier 2022, les organismes de formation doivent être titulaires de la **certification Qualiopi** pour bénéficier de fonds des financeurs mentionnés à l'article L.6316-1 du code du travail : les opérateurs de compétences, les associations Transitions Pro, l'État, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, France Travail et l'Agefiph.
- La certification est délivrée par des organismes certificateurs indépendants accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC) et des instances de labellisation reconnues par France Compétences, selon un **référentiel national qualité unique**.



Recrutement : Processus équitable pour attirer des talents diversifiés, favorisant une culture collaborative. L'équipe d'AMC est polyvalente, formée de professionnels experts dans leur pratique.



Développement Professionnel et qualité : Investissement dans les missions de chacun des membres et sensibilisation au Référentiel National Qualité (RNQ) pour stimuler la croissance et l'innovation en respectant les normes étatiques des 32 indicateurs du RNQ.
Une responsable qualité : Mathilde AUGUIN.

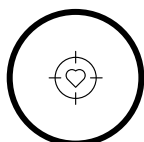


Évaluation du prochain cycle : Audit initial en mars 2025, audit de surveillance en septembre 2026 et audit de renouvellement en février 2028.

Politique interne

Dans un souci d'amélioration continue, le CFA vous propose de répondre à des enquêtes de satisfaction à l'issue de votre formation. Les résultats à ces enquêtes nous permettent de mettre en place des actions pour améliorer l'accueil des apprentis, la formation, l'accompagnement, etc. **Nous comptons sur vous pour y répondre !**

6. La Mobilité Nationale et Internationale



AMC s'engage activement à offrir à ses apprentis l'opportunité de découvrir les nombreux bénéfices d'une expérience sociale et professionnelle à l'étranger. Cette expérience constitue une véritable occasion pour les jeunes de développer leur maturité et d'enrichir leur vision professionnelle, parfois même leur projet de vie. Même si les objectifs linguistiques ne sont pas la priorité, il est indéniable que l'immersion constante dans un contexte culturel étranger favorise le développement de compétences en communication, offre d'autres méthodes de pratiques équestres et renforce la capacité à s'adapter à des environnements changeants.



**Référent Mobilité
Nationale et
Internationale d'AMC :**

Edouard CHAUVET :
06 29 40 76 64

7. Le recrutement d'un apprenti et les aides aux entreprises



Le projet d'AMC est de faire en sorte de créer des expériences positives d'alternance entre les apprentis et les entreprises. C'est pourquoi, le CFA s'engage à offrir les services suivants :

1

Sélection des apprentis

Si le lien apprenti-entreprise n'est pas entamé en amont de l'inscription du candidat, le CFA s'engage à présenter des candidats et à échanger sur leurs profils en fonction des attentes des entreprises.

2

Évaluation des compétences

Des tests de positionnement sont organisés par les organismes de formation partenaires du CFA pour apprécier les compétences des candidats et adapter leur parcours de formation. Le CFA en est tenu informé et peut ainsi, entamer une liaison avec l'entreprise d'alternance.

3

Orientation formative

Le CFA conseille l'apprenti sur le choix du cursus de formation le plus adapté à son projet ET (en fonction des projets) aux exigences de l'entreprise.

4

Conseils contractuels

Le CFA fournit un éclairage détaillé sur les modalités du contrat d'apprentissage et sur le parcours de formation envisagé.

5

Contractualisation

Le CFA rédige et porte les contrats d'apprentissage.

Les aides aux entreprises



L'aide pour l'embauche des apprentis :

Il s'agit d'une aide pour **accompagner financièrement les employeurs qui recrutent en contrat d'apprentissage.**

Cette aide s'applique aux **contrats conclus depuis le 1er janvier 2025** (et en attente de parution du décret courant janvier, comme mentionné plus haut).

Elle est versée uniquement au titre de la **première année** d'exécution du contrat.

- Attention : **dans l'attente de la publication du décret précisant les nouvelles modalités de cette aide, seules les entreprises de moins de 250 salariés sont éligibles, sous conditions détaillées ci-après.**

Conditions :

« Le bénéfice de l'aide est subordonné au respect des conditions suivantes :

« - la transmission du contrat par l'employeur à l'opérateur de compétences au plus tard six mois après sa conclusion et le dépôt de celui-ci par l'opérateur auprès du ministre chargé de la formation professionnelle ;

« - ne pas avoir bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprenti au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu entre un même employeur et un même apprenti pour la même certification professionnelle. » Legifrance

Montant :

Son montant est de 5 000 euros maximum.

« Toutefois, le montant de l'aide est de 6 000 euros maximum pour les contrats conclus avec une personne reconnue travailleur handicapé. »

Les contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2025 ouvrent droit à une aide exceptionnelle au titre de la première année d'exécution du contrat versée à l'employeur par l'Etat :

1° Pour les contrats conclus par une entreprise de moins de deux cent cinquante salariés pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ;

2° Pour les contrats conclus par une entreprise de deux cent cinquante salariés et plus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles. » Legifrance

Je découvre



8. Le contrat d'apprentissage

Selon Légifrance : Article L6221-1 du code du travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une **formation professionnelle complète**, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, **à travailler pour cet employeur**, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

La durée du contrat

De 6 mois à 3 ans selon le diplôme préparé (+1 an pour les travailleurs handicapés et sportifs de haut niveau). Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ; la durée maximale est celle du cycle de formation suivie, augmentée d'une année maximum, sans pouvoir être portée à plus de 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ou lorsqu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.



Qui peut signer un contrat d'apprentissage ?

Tous les jeunes âgés de **16 à 29 ans révolus** peuvent conclure un contrat d'apprentissage (dès quinze ans sous réserve d'avoir terminé le cycle secondaire).

Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a pas d'âge maximum dans les cas suivants :

- Apprenti reconnu travailleur handicapé
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen

Je découvre



La rémunération des apprentis

La rémunération de l'apprenti **dépend de son âge** et augmente chaque année civile supplémentaire de son contrat.

9. Le temps de travail et la rémunération

Le statut de l'apprenti

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. L'apprenti est donc un salarié auquel s'appliquent des droits et des devoirs. Application du pouvoir disciplinaire en entreprise et en CFA.

Gratuité de l'apprentissage :

- La formation est gratuite pour l'apprenti.
- Aucune somme ne peut être réclamée à l'apprenti lors de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat.

Temps de travail de l'apprenti mineur :

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- Interdiction de travailler le dimanche, sauf dans certains secteurs d'activité
- Travail de nuit interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans, sauf dérogations
- 35 heures de travail par semaine
- Exceptionnellement l'apprenti peut effectuer 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale.



Temps de travail de l'apprenti majeur :

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Il peut effectuer des heures supplémentaires.

Je découvre



Les congés de l'apprenti



Calcul des congés payés de l'apprenti

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 *jours ouvrables* ; *Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise* par an. La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congé pour examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 *jours ouvrables* ; *correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise* dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.



Autres congés de l'apprenti

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

- Mariage ou Pacs
- Décès d'un membre de la famille.

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée défense et citoyenneté. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Je découvre



La rémunération de l'apprenti et arrêt du contrat

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du *Smic* qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Tableau - Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27% du Smic, soit 486,49 €	43% du Smic, soit 774,77 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 954,95 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^e année	39% du Smic, soit 702,70 €	51% du Smic, soit 918,92 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 099,10 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^e année	55% du Smic, soit 990,99 €	67% du Smic, soit 1 207,21 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 405,40 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Je découvre



Période d'essai et rupture anticipée du contrat :

- **Dans les 45 premiers jours**

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti.

- **Après 45 jours, le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :**

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti.
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires : la rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance.
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel.

10. Les droits et devoirs des apprentis

Apprentis : Vos droits :

En tant que salarié :

- vous percevez une rémunération ;
- vous bénéficiez d'une couverture sociale : vous êtes affilié au régime de protection sociale dont dépend votre employeur, vous bénéficiez des congés maladie et de maternité/paternité... ;
- vous avez droit aux congés payés : 5 semaines par an auxquelles s'ajoutent 5 jours de congés supplémentaires pour préparer les examens ;
- vous avez droit à une période probatoire de 45 jours au moment de votre embauche lors de laquelle vous pouvez rompre votre contrat sans motif ;
- vous pouvez participer aux élections professionnelles de l'entreprise (si vous remplissez les conditions d'électorat et d'éligibilité).

Votre statut d'apprenti vous donne droit à :

- une carte nationale d'apprenti (ou carte étudiant des métiers) qui donne accès à de nombreux avantages et réductions ;
- une exonération d'impôts sur le revenu si votre salaire ne dépasse pas le Smic annuel.

Apprentis : Vos devoirs :

En tant qu'apprenti, vous vous engagez à :

- assister aux cours dispensés au sein de votre organisme de formation ;
- être présent chez votre employeur et respecter les horaires de travail qui figurent dans votre contrat ;
- effectuer les travaux qui vous sont confiés par votre employeur ;
- respecter les règlements intérieurs, les consignes et le matériel, au sein de l'organisme de formation comme chez votre employeur ;
- vous présenter aux examens ;
- transmettre les justificatifs nécessaires en cas d'absence.

À savoir

En cas de difficulté avec votre employeur, vous pouvez contacter le médiateur de l'apprentissage désigné par la chambre consulaire dont il dépend : Chambre de commerce et d'industrie pour les entreprises commerciales ou industrielles, Chambre des métiers et de l'artisanat pour les entreprises artisanales, Chambre d'agriculture, pour les entreprises agricoles.

Ce médiateur a pour mission d'intervenir pour essayer de résoudre les conflits entre l'employeur et vous.

11. La santé au travail et harcèlement

La santé au travail :

Les visites médicales :

→ Visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude :

- 2 mois suivant l'embauche
- Avant embauche pour les mineurs.

→ Les autres types de visites médicales qui peuvent être réalisées :

- Visites de pré reprise et de reprise du travail ;
- Visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail ;
- Visite de vérification de l'aptitude au poste à la demande de l'apprenti (ou son représentant légal), de l'employeur ou du directeur du centre de formation des apprentis (CFA).

Arrêt maladie :

Les absences pour maladie en période de formation en CFA doivent être couvertes par un arrêt de travail.

- L'arrêt de travail doit être transmis à l'employeur ou au CFA dans les 48 heures.
- Indemnisation pendant la période d'arrêt maladie en apprentissage identique aux autres salariés.

L'assurance maladie verse les indemnités journalières après trois jours de carence (sauf accident de travail)

Maintien de salaire de l'employeur si l'apprenti a plus d'1 an d'ancienneté, après délai de carence de 7 jours.

Harcèlement :

Définition harcèlement moral :

▪ Agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à :

- Une atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- ou une altération de sa santé physique ou mentale ;
- ou une menace pour son évolution professionnelle.
- Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique. Exemples :
- Insultes régulières et répétées ;
- Communications ou messages téléphoniques intempestifs ;
- Réflexions déplacées vis à vis d'un genre.

Définition harcèlement sexuel :

▪ Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel. Les propos sexistes sont également assimilés à du harcèlement sexuel.

- Le harcèlement sexuel est puni quels que soient les liens entre l'auteur et sa victime.
- Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec la victime, il pourrait s'agir d'une agression sexuelle, qui est une infraction plus sévèrement punie que le harcèlement sexuel.

12. Les aides à destination des apprentis

Les apprentis d'AMC bénéficient :

- D'un pass apprenti : pour les aider à faire face à leurs frais.
- D'un Fond Social Apprenti Régional : pour lutter contre les inégalités financières.

Je découvre :



- 500 euros d'aide à l'achat de matériel d'équitation.
- 10 % de réduction pour tout achat chez notre partenaire PADD - SAUMUR.



13. L'accompagnement des Personnes en Situation de Handicap

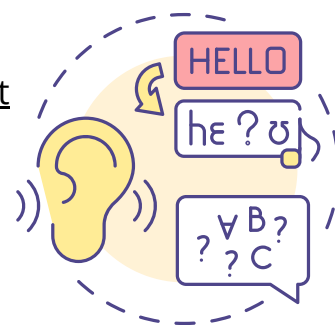


L'importance de la reconnaissance du handicap :

- La reconnaissance de handicap permet de bénéficier de droits qui seront mis en œuvre en concertation et en appui avec les partenaires (Agefiph, Cap Emploi, etc.).
- La reconnaissance de handicap permet, également, à l'employeur d'être soutenu financièrement dans la mise en œuvre des compensations nécessaires.
- Dans le cadre de l'apprentissage, il permet la constitution d'un contrat d'apprentissage aménagé.

Qu'est ce qu'un contrat d'apprentissage aménagé ?

- Le contrat d'apprentissage aménagé est destiné à tout travailleur qui dispose de, ou qui obtient en cours de contrat, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), d'un titre valant équivalence à la RQTH ou d'un autre titre ouvrant des droits attachés à la RQTH.
- La conclusion d'un contrat d'apprentissage aménagé est accessible à un candidat âgé de 16 ans au minimum (15 ans et un jour pour les personnes ayant terminé leur cycle du collège) et **sans limite d'âge maximum**.



Le rôle du référent handicap :



Référente handicap
d'AMC :

Mathilde AUGUIN

cfaamc@outlook.fr

06 76 46 46 20

Le ou la référent(e) handicap a pour mission de **vous accompagner** tout au long de la formation afin de **sécuriser votre parcours**, en mettant en place les moyens de compensation adaptés. Ils sont **les interlocuteurs privilégiés des apprenants, de leurs familles et des entreprises** pour la prise en compte de la situation de handicap.

Les procédures d'accueil des personnes en situation de handicap

Etape 1 : L'évaluation de la faisabilité du projet

- Lorsque qu'un candidat mentionne une situation de handicap **au préalable de son inscription et donc LE PLUS TÔT POSSIBLE**, l'interlocuteur d'AMC enregistre cette information sur les données du CFA et en informe la référente handicap du Centre de Formation d'Apprentis.
- La référente handicap du CFA, procède à une **évaluation de la faisabilité du projet** du candidat, en tenant compte de sa situation de handicap et du choix de formation, en prenant contact avec le référent de parcours de la personne. Si la faisabilité n'est pas confirmée, la référente handicap oriente le candidat vers des partenaires potentiels tels que d'autres centres de formation, les missions locales ou France Travail.

Etape 2 : L'évaluation des besoins

La référente handicap du CFA est chargée de l'**évaluation des besoins** en collaboration avec l'apprenti et, le cas échéant, les partenaires concernés tels que l'**employeur, l'AGEFIPH ou la région Pays de la Loire** (*qui est très impliquée dans l'inclusion des personnes en situation de handicap en formation et dans l'emploi*). En fonction de la nature du handicap, le référent ou la référente handicap du CFA peut organiser une réunion impliquant l'employeur, le candidat, les éducateurs éventuellement issus du secteur médico-social, ainsi que le CFA.

Etape 3 : L'adaptation du parcours

Cette étape implique la **mise en place d'adaptations techniques et pédagogiques** dans le cadre de la compensation du handicap, ainsi que la **rédaction d'une procédure de suivi individualisé**. Les informations pertinentes sont communiquées à l'équipe pédagogique des organismes de formation partenaires. Pendant toute la durée du parcours, le référent ou la référente handicap peut, en concertation avec l'apprenti, établir un contact avec le maître d'apprentissage afin de coordonner la prise en charge et de favoriser une communication régulière entre le CFA et le lieu d'apprentissage.

Etape 4 : L'accompagnement dans la formation

Le référent ou la référente handicap s'assure de la mise en place effective des aménagements pédagogiques et techniques définis dans la procédure de suivi individualisé par l'équipe pédagogique. La procédure de suivi individualisé peut être réexaminée en fonction de l'évolution de la situation.

Etape 5 : L'organisation des certifications

Le référent ou la référente handicap travaille en étroite collaboration avec la DRAJES des Pays de La Loire et la Fédération Française d'Équitation, pour garantir que les conditions d'évaluation de l'apprenti respectent les directives établies par les autorités compétentes.

Les aides de l'AGEFIPH :



Les aides spécifiques à l'embauche pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés :

Les employeurs qui choisissent de recruter un apprenti reconnu travailleur handicapé peuvent bénéficier d'aides spécifiques :

Pour les employeurs du secteur privé : l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée proposée par l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées). **Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €.**

Selon l'AGEFIPH :

Les aides financières de l'Agefiph viennent en complément des aides de droit commun (France Travail, Cap Emploi, Missions Locales...). Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.

Les services proposés ainsi que l'accompagnement apportés aux personnes et aux entreprises peuvent être réalisés, en fonction des publics et de leurs besoins, par l'Agefiph elle-même ou par des partenaires et prestataires spécialistes.

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph est soumise à plusieurs principes :

- **Elle s'adresse aux personnes en situation de handicap**, c'est-à-dire bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du Code du Travail ou à celles ayant déposé une demande de reconnaissance, ainsi qu'aux employeurs de droit privé ou relevant du droit privé et aux travailleurs en situation de handicap qui exercent une activité indépendante.
- **L'Agefiph intervient en complémentarité des dispositions de droit commun** (France Travail, Cap emploi, Missions locales...) qui peuvent être d'origine légale ou extra-légale : sécurité sociale, mutuelle, Prestation de Compensation du Handicap (PCH), Fond Départemental de Compensation (FDC) accord agréé, obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
- **Les aides proposées par l'Agefiph ne sont pas accessibles de droit, leur délivrance n'est pas automatique.** Elle est fonction de plusieurs critères ayant trait à l'éligibilité de la personne et/ou de l'entreprise, à la complémentarité avec le droit commun, aux règles d'attribution propres à chacune et enfin aux ressources financières de l'Agefiph disponibles au plan national et/ou local.
- **Les aides appelant une expertise du besoin et/ou nécessitant un examen des possibilités de réponses ouvertes par le droit commun font l'objet d'une prescription obligatoire par un conseiller France Travail, Cap emploi, Mission locale ou par l'Agefiph**, dans le cadre de sa fonction de conseil et d'accompagnement des entreprises.
- **Plusieurs solutions (aides ou services), ayant un objet identique ne peuvent être cumulées.**
- **Les aides de l'Agefiph peuvent être sollicitées de façon rétroactive, sans dépasser un délai de 6 mois entre le démarrage de l'action et le dépôt de la demande.** Cette disposition ne s'applique pas à l'aide au parcours vers l'emploi. Pour les autres aides, cette disposition est valable à partir du 1er janvier 2024 pour les actions engagées à compter de cette date.
- **Pour autant, il est conseillé de déposer la demande en amont de l'action** et d'attendre le retour de la prise en charge de l'Agefiph avant d'engager des frais.

14. La vie au CFA pour les apprentis

Restauration :

- Le CFA - AMC est basé sur le site des Ecuries Edouard Chauvet, à Villebernier.
- Ces dernières sont situées à 6 km du centre-ville de Saumur. De nombreuses adresses de restauration existent entre Villebernier et Saumur, à Saumur même et également dans la zone industrielle de Saumur.



Hébergement

Le CFA - AMC ne dispose pas d'internat.

Le réseau d'hôtellerie et de airbnb est riche dans le secteur géographique.



Les salles et matériel dédiés

- Deux salles de classe avec chauffage et wifi : effectif 30 personnes. Elles sont équipées de vidéo-projecteurs, de tableaux blancs et de prises pour les ordinateurs des apprentis ;
- Un bureau avec imprimante ;
- 12 équidés de formation, formés aux trois disciplines olympiques, et leur matériel ;
- Une carrière de CSO avec son parc obstacles ;
- Une carrière de dressage avec lice et lettres ;
- Un spring garden avec piste de galop et obstacles de cross ;
- Un marcheur ;
- Plusieurs solariums.

15. Le règlement intérieur du CFA

Préambule

L'article L6352-3 du Code du travail indique que « tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et apprentis », ci-après dénommés apprenants.

Le présent règlement vise à formaliser les règles qui concourent à la mise en œuvre, dans les meilleures conditions, de la formation des apprenants inscrits au sein du CFA Avenir des Métiers du Cheval.

Le présent règlement a également pour ambition d'être un outil professionnalisant et éducatif avec pour but de favoriser le développement de l'esprit de citoyenneté et de responsabilité des apprenants.

Conformément aux dispositions de l'article L6353-8 du Code du travail, un exemplaire du présent règlement intérieur est remis à chaque apprenant avant son inscription définitive.

Article 1 – Objet et champ d'application

Le présent règlement intérieur détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités d'organisation de la formation et de représentation des apprenants.

Il s'applique à tous les apprenants, inscrits au sein des organismes de formation partenaires du CFA Avenir des Métiers du Cheval (AMC), ainsi que dans tous lieux au sein desquels s'exerce l'action de formation.

Lorsque la formation se déroule, pour partie dans une entreprise ou dans un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux apprentis et aux stagiaires de la formation professionnelle sont celles prévues dans le règlement intérieur de cette entreprise ou de cet établissement.

En acceptant le parcours de formation défini à l'issue du positionnement (*effectué par l'organisme de formation prestataire du CFA AMC*) dans le contrat pédagogique, le stagiaire accepte par là même l'ensemble des activités (cours, travail personnel, travaux de recherches par petits groupes, visites sur le terrain, enquêtes...).

Article 2 – Règles d'hygiène et de sécurité

La prévention des risques d'accidents et de maladies exige de chacun le respect des règles et consignes en matière de santé, hygiène et sécurité.

• Titre 1 : Consignes incendie et d'évacuation intrusion

Les consignes d'évacuation, le plan du site ainsi que la localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de chaque bâtiment du site de formation.

Les consignes concernant les éventuelles situations d'intrusion sont également affichées dans les locaux. Il est interdit de manipuler les extincteurs et de déclencher le système d'alarme et de sécurité sauf en cas de nécessité avérée.

• Titre 2 : Tenue et port des équipements de protection individuels

- Une tenue correcte, adaptée au milieu professionnel est exigée au CFA. Les tenues doivent être adaptées à la situation de travail et propres : tenue d'équitation professionnelle (*bottes ou boots/chaps, pantalon d'équitation, haut qui couvre les épaules, casque homologué, gilet de cross en cas de pratique, gants en cas de pratique de travail à pied*).

- Les apprenants s'engagent alors à s'équiper avant la rentrée et à porter la tenue vestimentaire adaptée.

- Dans l'objectif de prévenir tout accident et afin de protéger les apprenants :

Les cheveux longs doivent être attachés par un dispositif autre que le port d'un casque ;

Le port d'objets, accessoires ou de bijoux (type bananes, sacoches, tour de cou, écharpes, manches larges, bagues, piercing, boucles d'oreilles...) en pratique pédagogique et technique à cheval est interdit.

- **Titre 3 : Matériel**

Les apprenants ont l'obligation de conserver en bon état le matériel qui leur est confié en vue de la formation. Ils sont tenus d'utiliser le matériel conformément à son objet dans le respect des consignes de sécurité données par le formateur.

Les apprenants sont tenus de restituer le matériel appartenant au centre de formation sauf documents pédagogiques distribués lors de la formation.

Tout matériel détérioré doit être signalé immédiatement par l'apprenant au formateur ou à la direction du site de formation.

- **Titre 4 : Médicaments**

Aucun médicament n'est délivré par le personnel du site de formation.

La responsabilité du site de formation ne pourra pas être engagée en cas de prise directe de médicaments par les apprenants.

- **Titre 5 : Accidents**

Tout accident survenu sur le site de formation doit être immédiatement porté à la connaissance de la direction du site de formation.

Une information est transmise à l'employeur et au responsable légal de l'apprenant le cas échéant.

Tout apprenant ayant un motif raisonnable de penser que la situation de formation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou pour celles de ses collègues est tenu d'en informer la direction dans les plus brefs délais.

- **Titre 6 : Interdiction de fumer**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est interdit de fumer dans l'enceinte du CFA, à l'intérieur comme à l'extérieur. Cette interdiction vise aussi les cigarettes électroniques.

- **Titre 7 : Alcool, drogues et objets ou instruments dangereux**

- Il est interdit d'introduire, de consommer, de vendre des boissons alcoolisées dans l'enceinte de l'établissement.

- Il est interdit d'introduire, de consommer, de vendre tous produits ou substances illicites.

- Il est interdit de pénétrer ou de séjourner sur le site de formation en état d'ivresse ou sous l'effet de produits ou substances illicites.

- Il est interdit d'introduire des objets interdits par la loi ou pouvant présenter un danger pour la santé et/ou la sécurité des personnes.

- La direction du site peut procéder à une vérification, avec le consentement des apprenants, du contenu de leurs divers effets et objets personnels, pour autant qu'elle préserve leur dignité et leur intimité. En cas de refus, la direction pourra demander à un officier de police judiciaire de procéder à cette vérification.

Article 3 – Organisation de la formation

Les apprenants ont une obligation de présence, de ponctualité mais aussi d'implication dans la formation pédagogique. Ils sont tenus de suivre toutes les séquences programmées, en présentiel ou en distanciel.

Pour que l'activité se déroule dans les meilleures conditions de réussite et de participation, le matériel pédagogique requis par chaque formateur est obligatoire (cours, dossiers, stylo, calculatrice, EPI, ...)

L'absence de travail est considérée comme une faute et peut faire l'objet d'une sanction.

- **Titre 8 : Assiduité et ponctualité**

Les apprenants sont tenus de respecter les heures de formation conventionnellement prévues et sont donc tenus à l'assiduité et à la ponctualité.

Les absences en formation non justifiées constituent une faute passible de sanctions.

Un état des absences et retards est transmis à chaque fin de période de stage à l'employeur, à l'apprenant et à son responsable légal le cas échéant.

La feuille d'émargement est transmise aux financeurs et / ou employeurs des stagiaires de la formation continue à chaque fin de stage.

Tout retard ou toute absence doit être signalée au CFA et à son employeur dans les meilleurs délais par téléphone ou par mail.

Le centre de formation se réserve le droit de ne pas permettre l'accès aux cours dans le cas d'un retard. Conformément au Code du travail, toute absence doit être justifiée par courrier ou par mail dans les 48 heures.

- Absence pour maladie : la copie du volet employeur est adressée sous 48h au CFA, l'original à l'employeur et à la CPAM.

- Absence pour convocation officielle : la copie de la convocation et du justificatif de présence à la convocation est transmise par mail, par courrier ou est remise en main propre au CFA. L'originale est transmise à l'employeur.

- Absence pour événements familiaux tels que définis par le Code du travail : copie du justificatif au CFA et original à l'employeur.

Après toute absence ou retard, l'apprenant doit se présenter à l'administration qui lui remettra un billet d'accès aux cours dès lors que le retard et/ou l'absence auront été régularisés.

Il est interdit de quitter l'établissement sans autorisation de la direction.

- **Titre 9 : Usage des matériels numériques (téléphone, tablette...) pendant la formation**

L'utilisation ainsi que la mise en charge du téléphone, de la tablette ou de tout autre objet connecté pendant les séances de formation, n'est possible que sur accord du formateur et seulement dans le cadre d'une action pédagogique ou éducative.

- **Titre 10 : Droit à l'image**

Il est strictement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer, de filmer et/ou de diffuser tout ou partie des sessions de formation et faits relatifs à la vie du CFA.

- **Titre 11 : Livret d'apprentissage**

Sous format papier ou numérique, le livret d'apprentissage est un outil privilégié de liaison pédagogique entre le maître d'apprentissage et les formateurs de l'apprenti. Les organismes de formation partenaires du CFA - AMC en ont la responsabilité. Il est un moyen de communication et de coordination incontournable entre les différents acteurs de l'alternance. Il constitue également un document de référence pour évaluer l'engagement des parties.

Par ce présent document, **l'apprenti s'engage à l'utiliser et à le tenir à jour.**

Article 4 - La collectivité

Le centre de formation est un lieu de travail et de vie pour les apprenants et les prestataires du CFA. Pour le bien-être de tous et pour l'image du centre de formation, il est nécessaire et souhaitable que chacun respecte les personnes, le matériel et les locaux (abords du CFA inclus).

Toute détérioration, dégradation ou action de vol dûment constatée donne lieu à réparation ou dédommagement indépendamment de l'application d'une sanction prévue au présent règlement.

- **Titre 12 : Usage et propreté des locaux et des abords de l'établissement**

Les apprenants sont tenus de participer au maintien d'un environnement agréable et propre en utilisant les poubelles disponibles sur le site et devant le CFA pour se débarrasser de leurs déchets qui ne doivent pas être jetés au sol. Il est rappelé que le crachat est proscrit en tout lieu.

- **Titre 13 : Non responsabilité du CFA en cas de vols ou dégradation de matériels personnels**

Le CFA-AMC décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels, de toute nature, que l'apprenant aurait introduit sur site.

AMC peut procéder à une vérification, avec le consentement des apprenants, du contenu de leurs divers effets et objets personnels, pour autant qu'elle préserve leur dignité et leur intimité. En cas de refus, AMC pourra demander à un officier de police judiciaire de procéder à cette vérification.

- **Titre 14 : Principe de Neutralité**

Les signes distinctifs ostentatoires visant à marquer une adhésion à une croyance personnelle, qu'elle soit religieuse ou politique, sont interdits.

Toute attitude ou propos visant à stigmatiser une personne en raison de sa nationalité, de son origine géographique ou sociale, de son sexe, de ses convictions philosophiques ou religieuses ou de son orientation sexuelle réelle ou supposée, sont strictement interdits.

- **Titre 15 : Harcèlement et Cyberharcèlement**

Tout apprenant dont le comportement ou les propos, seul ou en groupe, en présentiel ou via les réseaux sociaux ou autres moyens de communication et télécommunication, porteront atteinte à l'intégrité physique, morale ou affective d'une autre personne ou d'un groupe de personnes sera passible de sanction pouvant aller jusqu'à l'exclusion définitive de la formation.

Article 5 - La discipline

- **Titre 16 : Sanctions**

Tout agissement considéré comme fautif par la direction de l'organisme de formation partenaire ou du CFA AMC pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions ci-après par ordre croissant d'importance :

- Avertissement écrit par le Directeur de l'organisme de formation ;
- Blâme
- Exclusion définitive de la formation

- **Titre 17 : Entretien préalable à une sanction et procédure.**

Aucune sanction ne peut être infligée à l'apprenti sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'organisme de formation envisage une prise de sanction, il convoque le stagiaire par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'intéressé contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, sauf si la sanction envisagée n'a pas d'incidence sur la présence du stagiaire pour la suite de la formation.

Au cours de l'entretien, l'apprenti a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, apprenti ou salarié du CFA. La convocation mentionnée à l'article précédent fait état de cette faculté.

Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au stagiaire : celui-ci a alors la possibilité de donner toute explication ou justification des faits qui lui sont reprochés.

Lorsqu'une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat est considérée comme indispensable par l'organisme de formation, aucune sanction définitive relative à l'agissement fautif à l'origine de cette exclusion ne peut être prise sans que le stagiaire n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et, éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien et ait eu la possibilité de s'expliquer devant une Commission de discipline.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien ou, le cas échéant, après avis de la Commission de discipline.

Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme de lettre recommandée, ou d'une lettre remise contre décharge. L'organisme de formation informe concomitamment l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

Article 6 - Représentation des apprentis

Pour chacune des promotions de chacun des organismes de formation partenaires du CFA AMC, une élection de délégués a lieu.

- Un délégué titulaire et un suppléant sont élus au scrutin uninominal à 2 tours (stage > 500 h)
- Obligation d'avoir un apprenti du CFA AMC parmi l'ensemble de la promotion (stagiaires et apprentis confondus).

Tous les apprentis sont électeurs et éligibles, à l'exception des détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

Le scrutin a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 h et au plus tard 40 h après le début du stage. Il est organisé par le directeur de l'organisme qui en assure le bon déroulement et adresse un procès-verbal de carence au préfet de région quand la représentation des stagiaires ne peut être assurée.

Les délégués sont élus pour la durée de leur contrat d'apprentissage. Si titulaires et suppléants cessent leurs fonctions avant la fin de la formation, de nouvelles élections doivent être organisées.

Leur rôle :

- faire toute suggestion pour améliorer le déroulement du stage et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme ;
- présenter toutes les réclamations individuelles ou collectives dans ces domaines ou relatives aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur ;
- participer aux réunions du groupe de pilotage.

Article 7 - Le programme de formation

Pour chacun des organismes de formation partenaires du CFA AMC, les actions de formation professionnelle sont réalisées conformément à un programme de formation préétabli en fonction d'objectifs déterminés.

Ce programme précise :

- le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation,
- les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre,
- les moyens permettant de suivre l'exécution du programme et d'en apprécier les résultats.

Concernant les travaux à réaliser à distance, le programme indique :

- La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire / apprenti.
- Les coordonnées du formateur référent

Ce règlement intérieur est entré en vigueur le 4 novembre 2024

Messieurs Antoine AUGUIN,
Edouard CHAUVET,
Baptiste SALAUN

16. Communication

Canaux de communication

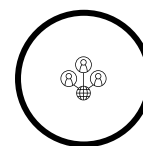
Nous favorisons une communication ouverte et transparente grâce à une variété de canaux, y compris des plateformes numériques, des emails et des réunions régulières. Ces canaux assurent une circulation fluide de l'information, favorisant la collaboration et le partage d'idées au sein de l'équipe.

Réunions régulières

Des réunions régulières sont organisées pour favoriser la synchronisation des équipes, discuter des progrès, résoudre les problèmes et aligner les objectifs. Ces rencontres sont des moments clés pour renforcer la cohésion d'équipe et assurer une compréhension commune des initiatives en cours.

Outils de collaboration

Nous mettons à disposition des outils de collaboration modernes pour simplifier le travail d'équipe. Des plateformes de partage de documents, des espaces de travail collaboratifs en ligne et d'autres outils facilitent la coopération, garantissant que chacun puisse contribuer efficacement à nos projets communs.



17. Conclusion

En conclusion, nous tenons à exprimer notre gratitude envers chaque membre de notre équipe. Votre dévouement et votre contribution sont le moteur de notre succès collectif. Nous sommes reconnaissants de travailler avec une équipe aussi talentueuse et engagée.

Nous vous encourageons à continuer d'apporter votre passion et votre expertise à notre entreprise. Vos efforts contribuent non seulement à notre croissance, mais également à la création d'un environnement de travail exceptionnel.



Nous croyons en une communication ouverte et en une collaboration continue. Si vous avez des questions, des suggestions ou des commentaires, n'hésitez pas à les partager. Votre voix est importante pour nous, et nous sommes toujours prêts à entendre vos idées pour améliorer notre environnement de travail.

Ensemble, continuons à construire un avenir professionnel prometteur. Merci pour votre engagement et votre dévouement constant.

18.Contacts utiles

Présidence

AUGUIN ANTOINE

email : a.auguin2013@laposte.fr

Tel : 06 32 11 13 79

Référent Mobilité Nationale et Internationale

CHAUVET EDOUARD

email : edouard.chauvet@outlook.fr

Tel : 06 29 40 76 64

Coordinateur

SALAUN BAPTISTE

email : bat.salaun85@gmail.com

Tel : 06 15 53 30 44

Accueil, orientation

CHARBUY ANNE

email : cfaamc@outlook.fr

Tel : 09 67 08 17 64

Référente handicap et responsable qualité

AUGUIN MATHILDE

email : cfaamc@outlook.fr

Tel : 06 76 46 46 20

Comptabilité et contrats d'apprentissage

MICHAUD-PHAM LOAN

email : cfaamc@outlook.fr

Aide aux financements, administratif

CHARTIER LEILA

email : cfaamc@outlook.fr