MFR

CULTIVONS LES RÉUSSITES

— MFR-CFA Mareuil sur Lay —

PAYSAGISTE - HORTICULTEUR

PÉPINIÉRISTE - MARAÎCHER



GUIDE EN ENTREPRISE

2026-2027

V6 septembre 2026

SOMMAIRE

DÉCOUVRIR LA MFR-CFA MAREUIL SUR LAY

1. La MFR-CFA Mareuil-sur-Lay 4-5

ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER UN JEUNE

2. Les droits et les devoirs 6-8
3. Je suis apprenti(e) 9
4. Je suis stagiaire 10
5. Les fonctions du maître de stage ou d'apprentissage 11-12

RÉGLEMENTATIONN ET SÉCURITÉ

6. Les différentes aides financières aux employeurs 13
7. Les règles en matière de santé et de sécurité 14-15
8. Fiche travaux dangereux pour mineurs 16

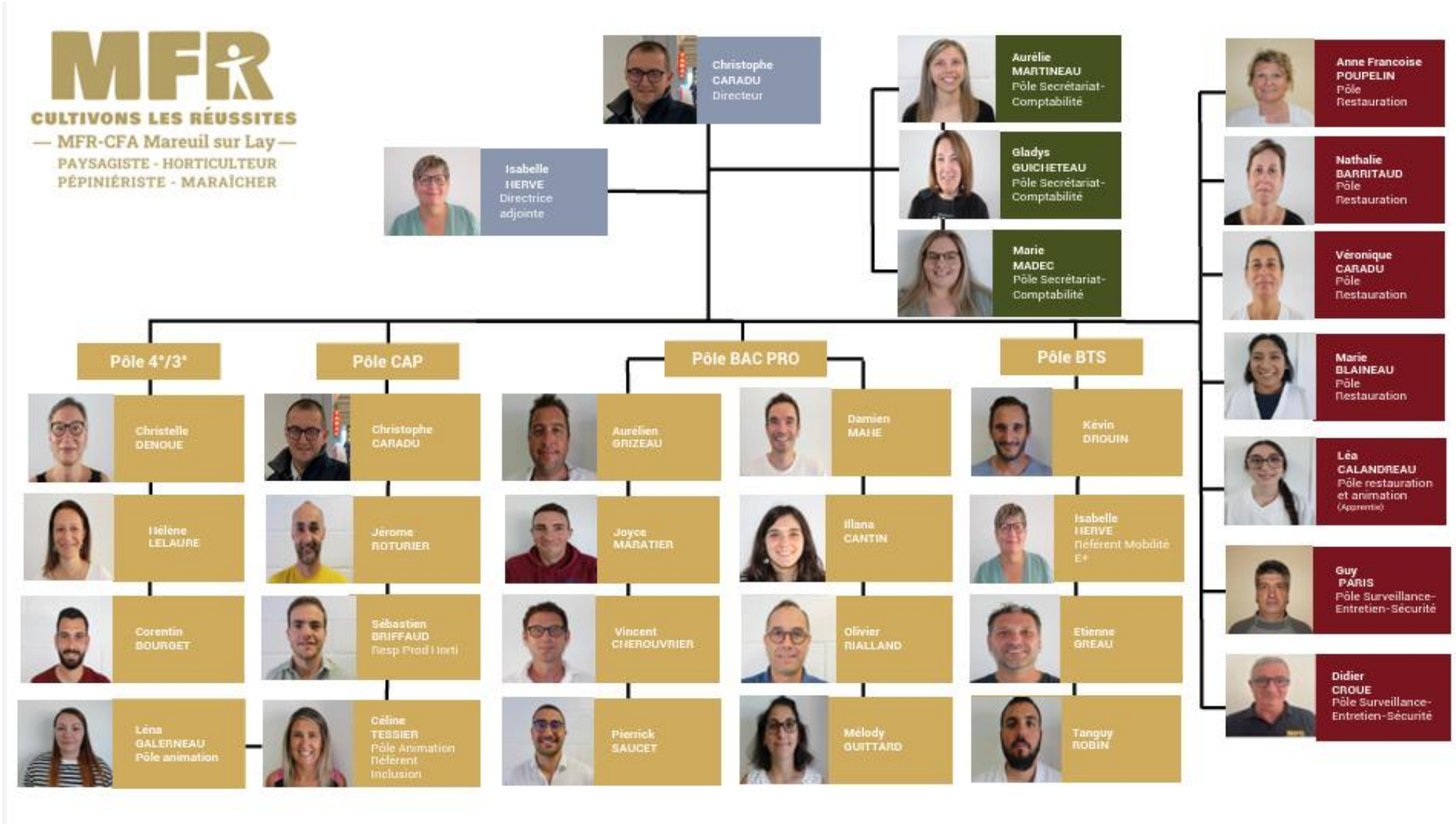
FORMATION DU JEUNE ET SUIVI

9. Objectifs visés par le diplôme 17-19
10. Documents importants pour le suivi du jeune 20

INFORMATIONS PRATIQUES

1. Contact utiles 21-22
2. Dates à retenir 24

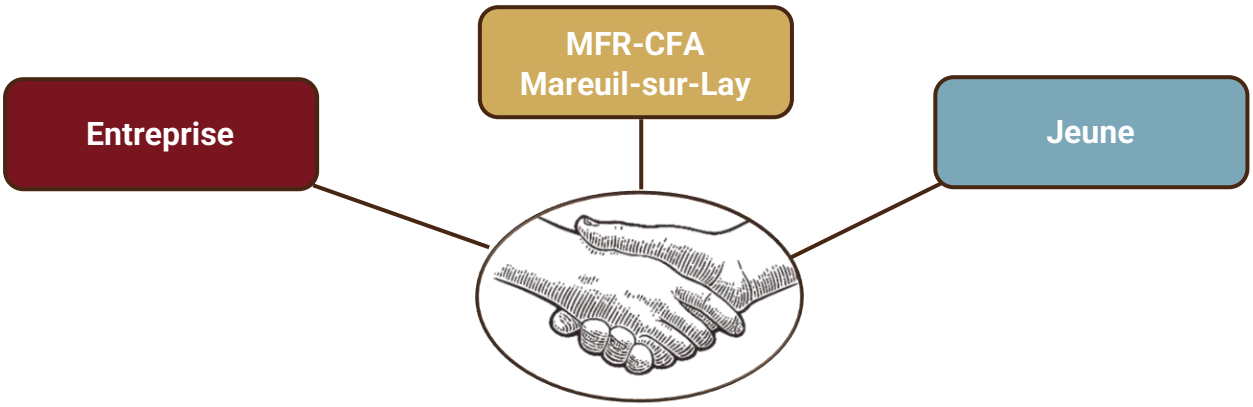
Équipe MFR-CFA MAREUIL SUR LAY 2026-2027



LA MFR- CFA DE MAREUIL SUR LAY

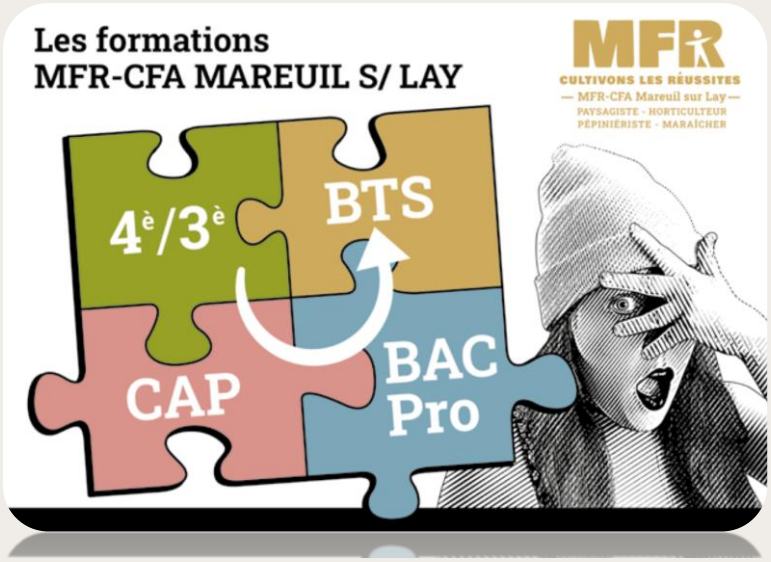
La MFR CFA de Mareuil sur Lay compte 314 élèves et accompagne les jeunes dès l'âge de 14 ans dans des parcours de **formations en alternance**.

Les 3 partenaires :



Les formations de la MFR – CFA de Mareuil sur Lay :

- **4ème** de l'enseignement agricole (à orientation professionnelle)
- **3ème** de l'enseignement agricole (à orientation professionnelle)
- **CAPA :**
  - Métiers de l'agriculture option Productions horticoles
  - Jardinier paysagiste
- **BAC PRO 3 ans :** Aménagements paysagers
- **BTSA :** Aménagements paysagers



LES DROITS ET OBLIGATIONS

LES MISSIONS DU MAÎTRE DE STAGE OU D'APPRENTISSAGE

Permettre au jeune de suivre ses cours

Aider le jeune à suivre sa formation, notamment pour les PE.

Assurer une formation complète

Formation partagée entre l'entreprise et la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay.

Respecter la législation du travail

Horaires, congés, pauses et amplitude horaire dans le respect de la santé et de la sécurité.



Désigner un maître d'apprentissage

Nommer une personne responsable disposant du temps nécessaire pour transmettre ses compétences.

Remplir et signer le carnet de liaison

Assurer un suivi administratif et pédagogique régulier.

Assurer la sécurité du jeune

Mettre en place toutes les mesures nécessaires dans l'entreprise.

LES DROITS ET OBLIGATIONS

POUR L'APPRENTI(E) ou STAGIAIRE

Se présenter aux épreuves de l'examen

Être assidu

en entreprise et à la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

Respecter le règlement

de l'entreprise et de la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

Prévenir l'entreprise et la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

en cas d'absences, de maladie, d'accident et transmettre les justificatifs

Effectuer les travaux

confiés par l'employeur

Respecter les consignes et le matériel

de l'entreprise et de la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay



LES DROITS ET OBLIGATIONS

POUR LA MFR-CFA MAREUIL-SUR-LAY

Organiser des réunions avec les maîtres d'apprentissage, les maîtres de stage, les apprenti(e)s et l'équipe pédagogique à l'occasion de visites en entreprise

Assurer un suivi de chaque apprenti(e)/ stagiaire par un formateur référent

Réaliser une évaluation initiale (positionnement) des compétences de l'apprenti(e)/stagiaire

Améliorer ses pratiques en intégrant les retours des maîtres d'apprentissage et des maîtres de stage

Informer par mail l'entreprise des absences lors de la semaine à la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay (le vendredi)

Favoriser la mixité des métiers encourager la diversité, prévenir toute forme de harcèlement

Mettre en œuvre les modalités d'évaluation prévues dans les référentiels

Informer l'entreprise de l'assiduité dans le travail et des résultats obtenus

Proposer un contrat pédagogique signé par les parties prenantes, qui reprend les éléments essentiels du parcours de formation



SI JE SUIS STAGIAIRE

Assurances

- **Dommages corporels**
  Le stagiaire est assuré par la MFR- CFA en cas d'accident sur le lieu de stage ou lors du trajet.
- **Dommages aux biens en stage**
  La MFR – CFA souscrit une assurance (franchise de 280€ à la charge de l'entreprise).

La convention de stage

- *Une convention de stage est signée entre toutes les parties : entreprise, famille et la MFR CFA.*
- *La convention est liée à une année scolaire, elle commence au 1er septembre et termine le 30 juin.*

Le statut

- *Le jeune est scolaire et peut bénéficier des bourses d'études.*
- *Au-delà de 13 semaines de stage consécutif ou non, il est gratifié (depuis le début) pour les semaines de présence en stage à hauteur de 15% du plafond horaire de la MSA soit **4,50 €/ h.***



SI JE SUIS APPRENTI(E)

L'apprentissage est une voie de formation initiale permettant d'apprendre un métier qui a pour but de donner à des apprentis(es) une formation générale, théorique et pratique. En vue d'obtenir un diplôme, selon le grand principe de l'alternance entre école (sphère de l'enseignement) et entreprise (sphère du travail).

Le statut de l'apprenti

- *Il est salarié et en formation.*
- *L'apprenti a les mêmes droits et devoirs que tout autre salarié de l'entreprise.*
- *Il bénéficie comme tout salarié des congés payés et des indemnités.*

Le contrat

- *Une convention de formation doit être signée entre le CFA et l'entreprise.*
- *Il est conclu pour une durée déterminée (CDD).*
- *Il doit être signé par l'employeur et l'apprenti et, s'il est mineur, son représentant légal.*

Il permet à l'apprenti

- *Progresser au contact d'un professionnel expérimenté.*
- *Confronter ses acquis théoriques à la réalité.*
- *Gagner en autonomie tout en étant rémunéré.*

La rupture

- *Le contrat d'apprentissage peut être rompu dans les 45 jours de présence en entreprise.*
- *Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties après respect d'un préavis.*
- *L'apprenti a également la possibilité de rompre le contrat en cas d'obtention de son diplôme. Il ou elle doit impérativement avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant.*

L'exclusion

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement.

Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.

LES FONCTIONS ESSENTIELLES DU MAITRE DE STAGE OU D'APPRENTISSAGE

UN RÔLE IMPORTANT

La fonction de maître d'apprentissage ou de stage peut être exercée par le chef d'entreprise ou l'un de ses salariés.

QUELLES MISSIONS ?

Deux missions essentielles :

- La formation au métier
- L'accompagnement dans la vie professionnelle et sociale de l'apprenti

QUI PEUT EXERCER LA FONCTION ?

- **Être majeur** et présenter les garanties de moralité.
- **Avoir le diplôme préparé par le jeune et l'expérience professionnelle** dans le métier ou en relation avec le diplôme visé.
- **Présenter un profil de pédagogue** et avoir des qualités humaines indispensables (patience, capacité à transmettre…)



IL DOIT ETRE FORMATEUR

- **Transmettre** des savoirs et savoir-faire techniques en situation réelle d'exercice du métier.
- **Assurer la correspondance** entre les apprentissages dans l'entreprise et ceux acquis au centre de formation.

IL DOIT ÊTRE ACCOMPAGNATEUR

- **Veiller à l'insertion** dans l'entreprise, la bonne compréhension des règles et des formes de l'organisation.
- **Être un modèle** professionnel sur nos 3 niveaux principaux.

1. **Le savoir** : *conseiller, accompagner le jeune dans sa formation générale.*
2. **Le savoir-faire** : *veiller à ce que l'activité du jeune corresponde à l'acquisition des connaissances pratiques.*
3. **Le savoir-être** : *participer à l'entrée du jeune dans la vie active et lui inculquer les réflexes nécessaires à une bonne intégration professionnelle.*

LES FONCTIONS ESSENTIELLES DU MAITRE DE STAGE OU D'APPRENTISSAGE

ACCUEIL ET INTÉGRATION

L'arrivée d'un apprenti dans une entreprise n'est neutre ni pour l'apprenti ni pour ceux qui vont être amenés à travailler avec lui.

RELATIONS ENTRE TOUS LES PARTENAIRES

- **Maintenir le contact** permanent avec le jeune.
- **Répondre à ses questions**, intégrer ses préoccupations.
- **Prendre en compte ses acquis** professionnels antérieurs.
- **Sensibiliser** le jeune à la responsabilité et à l'autonomie.
- **S'assurer que le jeune s'intéresse** au comportement des autres salariés.
- **Remplir chaque semaine** le carnet de liaison.

LA FORMATION

Il est important de

- **Connaître le programme** général de la formation (voir la liste des plans d'étude dans le carnet de liaison).
- **Être au courant du calendrier** qui précise les périodes à la MFR- CFA et en entreprise.
- **D'échanger** avec la MFR- CFA (mail – carnet de liaison – visites de stage …).
- **Vérifier avec le responsable de classe l'adéquation** des missions confiées à l'apprenti.

TRANSMISSION ET EVALUATION

- Favoriser la recherche d'informations par l'apprenti.
- Associer l'apprenti à son évaluation pour l'aider à développer son autonomie ;
  (Voir auto-évaluation dans le carnet de liaison).
- Expliquer les tâches à réaliser, fixer des objectifs clairs.
- Mettre en situation d'apprentissage sur des tâches de production, avec des difficultés croissantes.
- Analyser les gestes professionnels.
- Evaluer la conformité des tâches exécutées.
- Identifier les difficultés rencontrées dans son comportement et les marges de progrès à réaliser.
- Réaliser un bilan de tous les acquis de l'apprenti et envisager son avenir.

LES DIFFÉRENTES AIDES FINANCIERES AUX EMPLOYEURS

➢ Aides et informations complémentaires :

Pour OCAPIAT	Pour les autres OPCO	Pour les jeunes en collectivités
Site internet : https://capverslalternance.ocapiat.fr/	Contacter Mme Isabelle HERVÉ isabelle.herve@mfr.asso.fr 06 83 23 94 93 02 51 30 50 64	Site internet : https://www.cnfpt.fr/se-former/vous-etes/national#Apprenti_et_acteur_de_l_apprentissage

➢ Aide à la fonction tutorale :

Les employeurs peuvent prétendre à une aide financière à la fonction tutorale. Le montant, la durée et les conditions sont variables selon les OPCOS. La demande doit être déposée en même temps que le contrat d'apprentissage.

Référente handicap MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

Céline TESSIER
celine.tessier@mfr.asso.fr
02 51 30 50 64

Coordinateur référent handicap du 85

Estelle GUÉRY
eguery@artisanatpaysdelaloire.fr
02 51 36 53 11

➢ Aide spécifique pour les apprenti(e)s en situation de handicap :

Certaines entreprises privées et collectivités font le choix d'accompagner, par l'apprentissage, des personnes en situation de handicap, leur permettant ainsi d'intégrer le monde du travail. Des compensations techniques, humaines et financières peuvent être mises à disposition de l'entreprise. Pour les employeurs publics, pour toute information : https://www.fiphfp.fr/

➢ Aides à l'embauche :

Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage, pour toute information complémentaire : https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23556

Aides financières pour l'embauche d'un travailleur handicapé, pour toute information complémentaire : https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F15204

Exonérations salariales

En tant qu'employeur d'apprenti(e)s, votre entreprise bénéficie d'exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales au titre du contrat d'apprentissage sous certaines conditions.

Pour plus de renseignements, rendez-vous sur le site de l'URSAF ou de la MSA.

LES REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE

L'employeur

1. Evaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés.
2. Mettre en œuvre des actions de prévention.
3. Mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires (ex : chaussures de sécurité, gants, casque de chantier, lunettes de protection…) pour les apprentis.
4. Former et informer sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Le Maître de stage ou d'apprentissage

1. Doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés.
2. Doit être présent pour l'apprenti.
3. Il est garant de la formation pratique.
4. L'apprenti ne doit pas être livré à lui-même.
5. Il ne doit confier à l'apprenti que des tâches ou travaux conformes au plan de formation défini avec la MFR-CFA.

Retrouver le webinaire UNEP

« Comment travailler avec des mineurs en sécurité ? »



LES REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE

LA DUREE DU TRAVAIL

J'ai moins de 18 ans

La durée du travail des apprentis âgés de moins de 18 ans fait l'objet d'une réglementation spécifique.
Le temps passé en CFA est compris dans le temps de travail.

J'ai 18 ans et plus

Les règles relatives à la durée du travail des apprentis majeurs sont les mêmes que pour les salariés adultes de l'entreprise.

Statut collectif

Les apprentis bénéficient des dispositions conventionnelles.

	Stagiaire < 15 ans	Stagiaire entre 16 et 18 ans	Stagiaire majeur	Apprenti < 15 ans	Apprenti entre 16 et 18 ans	Apprenti majeur
Durée d'une journée de travail	8h par jour maximum 35h par semaine maximum		10h / jour maxi 35h /sem. maxi	*8h par jour maximum* *35h par semaine maximum*		*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.* *Il peut effectuer des heures supplémentaires.*
Horaires de travail interdit	Entre 20h et 6h	Entre 22h et 6h		*Entre 20h et 6h*	*Entre 22h et 6h*	
Temps de pause obligatoire	30 minutes de pause après 4h30 de travail consécutives		Au moins 20 min après 6h de travail consécutives	*30 minutes de pause après 4h30 de travail consécutives*		
Repos quotidien obligatoire	14h entre 2 journées de travail	12h entre 2 journées de travail	11h entre 2 journées de travail	*14h entre 2 journées de travail*	*12h entre 2 journées de travail*	
Repos hebdomadaire obligatoire	2 jours consécutifs dont le dimanche		1 jour ouvré	*2 jours consécutifs dont le dimanche* ***sauf certains secteurs d'activité***		

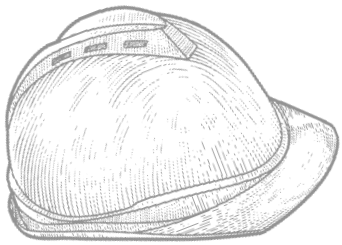
N.B. : le temps de travail est entendu en temps total du jeune, il comprend son temps en stage/apprentissage et aussi d'éventuels temps en service de remplacement. (FD Vendée)

A noter : durant la semaine en formation à la MFR,
l'apprenti a déjà réalisé ses 35 heures de travail hebdomadaire.

FICHE TRAVAUX DANGEREUX POUR MINEURS

Dans le cadre de la formation professionnelle des mineurs, la loi autorise les employeurs à confier des tâches à des apprentis mineurs.

Elle encadre très précisément cette possibilité (Article L4153-9 du code du travail), certains travaux étant totalement interdits (Article L4153-8 du code du travail).
Pour les travaux autorisés, il convient d'adresser une demande de dérogation auprès de l'inspection du travail. La déclaration reste valable 3 ans.



L'affectation de mineurs à des travaux dangereux implique que soient effectifs :

- Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP),
- Les actions de prévention prévues dans le DUERP,
- Une information et formation du salarié à la sécurité,
- Un encadrement du jeune en formation assuré par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux,
- La délivrance d'un avis médical annuel d'aptitude pour chaque jeune, chaque année.

LISTE DES PRINCIPAUX TRAVAUX INTERDITS	Conduite des quadricycles à moteur et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non muni de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement.
	Travaux exposant aux vibrations mécaniques au-delà des seuils fixés par l'article R.4443-2 du code du travail pour 8 heures par jour *(D.4153-20 du code du travail)* : - 2.5 m/s2 (bras et mains), - 0.5 m/s2 (ensemble du corps)
IL CONVIENT DE LIMITER LES TEMPS D'UTILISATION : DES TRONCONNEUSES, DES DEBROUSSAILLEUSES… **EN FONCTION DES INDICATIONS MENTIONNEES SUR LA NOTICE D'INSTRUCTION DE LA MACHINE**	Travaux d'élagage et tous travaux portant sur les arbres exposant les jeunes à un risque de chute de hauteur, y compris travaux avec nacelle élévatrice de personnel *(D.4153-32 du code du travail).*
	Port de charge supérieur à 20% du poids du jeune sauf avis médical d'aptitude.

Extrait Unep Fiche 3 Guide du maître d'apprentissage

OBJECTIFS VISES PAR DIPLOME MENTIONNE DANS LES REFERENTIELS

Champs de compétences en Paysage



Champs de compétences en BAC PRO « Aménagements Paysagers » Niveau IV

Situation professionnelle significatives (SPS) Organisées en champs de compétences		
Champs de compétences	**SPS**	**Finalités**
Organisation d'un chantier d'aménagement	♦ Diagnostic du chantier et de son contexte ♦ Approvisionnement du chantier ♦ Gestion des travaux sur le chantier ♦ Répartition du travail et distribution des consignes	Permettre un déroulement optimal du chantier d'aménagement dans le respect de la sécurité des personnes et de l'environnement.
Mise en place et entretien des végétaux	♦ Implantation des végétaux à partir d'un plan ♦ Choix et implantation des végétaux ♦ Taille, tonte, arrosage ♦ Diagnostic de l'état des sols et des végétaux ♦ Protection des végétaux	Installer et maintenir la composante végétale d'un aménagement dans une perspective agroécologique.
Mise en place et entretien d'infrastructures	♦ Terrassements ♦ Constructions paysagères ♦ Pose de réseaux	Installer et maintenir en état les infrastructures d'un aménagement paysager dans une perspective de durabilité.

Champs de compétences en BTS « Aménagements Paysagers »
Niveau V

Situation professionnelle significatives (SPS) Organisées en champs de compétences		
Champs de compétences	**SPS**	**Finalités**
Organisation du travail et encadrement de l'équipe	♦Planification des activités et de la logistique des chantiers ♦Gestion des aléas ♦Mise en œuvre des normes de sécurité et de la réglementation en vigueur ♦Management d'équipe	Assurer l'efficience du travail et l'implication des salariés dans le respect des normes et de la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement.
Gestion et mise en place de la végétation	♦Implantation et mise en place de la végétation à l'aide de documents techniques ♦Prescription de modalités de gestion de la végétation ♦Réalisation et suivi des travaux de gestion de la végétation ♦ Automatisation et pilotage à distance de la gestion de la végétation	Développer les aménités environnementales et les services rendus pour les utilisateurs grâce à la végétation.
Mise en place et maintenance d'ouvrages paysagers	♦Modelage d'un terrain ♦Implantation et mise en place d'un ouvrage paysager ♦Prescription de modalités de maintenance d'un ouvrage paysager ♦Réalisation et suivi des travaux de maintenance d'un ouvrage paysager	Installer et maintenir en état les ouvrages d'un aménagement paysager dans un contexte de transition écologique
Gestion et suivi de chantiers	♦Chiffrage d'un projet ♦Suivi technico-économique d'un chantier ♦Gestion du parc matériel, des stocks et des approvisionnements ♦Gestion d'aléas	Permettre la réalisation technique et économique du projet dans le respect des délais et de l'enveloppe budgétaire
Création d'aménagements paysagers	♦Analyse de la commande, du site et de son environnement ♦Proposition d'un aménagement paysager ♦Réalisation de supports de communication et de documents techniques ♦Présentation d'un projet à un commanditaire ou à des usagers	Concevoir un aménagement paysager multifonctionnel adapté à la demande du commanditaire et à son environnement dans un contexte de transition écologique

Champs de compétences en CAPa Métier de l'agriculture : Jardinier paysagiste (Niveau III)

Situations professionnelles significatives (SPS) Organisées en champs de compétences		
Champs de compétences	**SPS**	**Finalités**
Mise en place d'ouvrages et de végétaux	♦ Travaux de préparation du sol ♦ Plantation de végétaux ♦ Travaux de construction d'ouvrages paysagers	Aménager un espace paysager conformément au plan d'exécution
Entretien d'espaces paysagers et/ou naturels	♦ Taille des végétaux ♦Tonte et fauchage de gazon et prairie ♦ Débroussaillage ♦Application de traitements phytopharmaceutiques ♦Protection des végétaux par utilisation de techniques alternatives	Maîtriser l'évolution des végétaux en fonction de la vocation des espaces et contribuer à leur qualité paysagère et écologique
Maintenance des matériels	♦Affûtages des outils et matériels ♦Entretien courant des matériels à moteur thermique ou électrique	Maintenir la fonctionnalité des matériels et outils
Communication en situation professionnelle	♦Signalement des anomalies observées ♦Réponse aux sollicitations d'un client ou d'un usager	Fournir des informations utiles à l'entreprise, au client et aux usagers

Champs de compétences en CAPa Métier de l'agriculture : option Horticulture (Niveau III)

(Productions légumières/maraîchage, floriculture et pépinière)

Champs de compétences	SPS	Finalités
Mise en place et entretien des cultures	♦Travaux d'implantation ♦Application de produits phytopharmaceutiques ♦ Protection des cultures par l'utilisation de techniques alternatives	Assurer de bonnes conditions de production et de récolte des végétaux
Production de plants, de fruits et de légumes	♦Multiplication des végétaux ♦Récolte et conditionnement	Fournir des produits conformes en vue de leur commercialisation

DOCUMENTS ET INFORMATIONS IMPORTANTS POUR LE SUIVI DU JEUNE

1. CARNET DE LIAISON

Véritable outil de suivi et de communication entre l'entreprise, le jeune et la MFR-CFA, le carnet de liaison accompagne le jeune tout au long de sa formation. Il favorise les échanges entre les différents partenaires et rassemble les informations essentielles à son parcours. Vous y trouverez :

- *Le plan de formation*
- *Le planning de l'année*
- *Le règlement intérieur de la MFR – CFA*
- *La procédure à suivre en cas d'accident*
- *Les observations et appréciations à signer par :*

MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

Entreprise

Jeune

2. LES VISITES DE STAGES ET RENDEZ-VOUS FAMILLES

- ***Les visites d'entreprise*** *ont lieu chaque année fin octobre/début novembre. Le moniteur prendra contact en amont afin d'organiser cette rencontre. Pour information, à tout moment dans l'année s'il y a besoin, une visite peut être organisée à votre demande auprès du moniteur référent (son nom est indiqué dans le carnet de liaison).*

- ***Les rendez-vous famille*** *ont lieu en fin de premier semestre. Une rencontre est organisée entre le jeune, sa famille et le moniteur référent afin de faire le point sur son parcours, ses progrès et les objectifs à poursuivre pour la suite de sa formation.*

CONTACTS UTILES

Responsable apprentissage – Directrice Adjointe

Isabelle HERVE

☎ *06 83 23 94 93- isabelle.herve@mfr.asso.fr*

https://mfrcfamareuil.netlify.app/

MSA Vendée

33 Bd Réaumur – 85000 La Roche-sur-Yon

☎ *02 51 36 88 88*

Caisse Primaire Assurance Maladie

61 Rue Alain – 85931 La Roche-sur-Yon

www.ameli.fr

Maison Vendée Autonomie (MVA)

185 Bd du Maréchal Leclerc – 85000 La Roche-sur-Yon

☎ 0 800 85 85 01

Mission Locale du Sud Vendée

47 rue André Tiraqueau – 85200 Fontenay-le-Comte

☎02 51 51 17 57

CAP Emploi

20 Impasse Newton – 85000 La Roche-sur-Yon

☎02 51 376518

OCAPIAT

https://www.ocapiat.fr/

CONSTRUCTYS

https://www.constructys.fr/

MEDIATEUR DE L'APPRENTISSAGE

Chambre d'Agriculture Pays de la Loire

Véronique MANCHE

veronique.manche@pl.chambagri.fr

☎ *02 41 96 75 20*

MEDIATEUR DE L'APPRENTISSAGE

Chambre de Commerce et d'Industrie Pays de la Loire

Isabelle ARRIAU

isabelle.arriau@paysdelaloire.cci.fr

☎ *02 41 20 53 15*

La vie à la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

























Réalisé par la MFR – CFA de Mareuil sur Lay

14 Rue du Marchiou,
85320 Mareuil-sur-Lay

☎ *02 51 30 50 64*

Email : mfr.mareuil-sur-lay@mfr.asso.fr

https://mfrcfamareuil.com



DATES A RETENIR

Vendée Métiers

Samedi 21 novembre 2026
De 9h00 à 17h00
Au Vendéspace

Vendée Métiers

Dimanche 22 novembre 2026
De 9h00 à 17h00
Au Vendéspace

Journée professionnelle MDA/MDS

Mercredi 2 décembre 2026
Journée à la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

Assemblée générale MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

Mercredi 16 décembre 2026

Portes Ouvertes Formations supérieures

Samedi 5 décembre 2026
Info. Collectives : à 9h30 et 11h00

à la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

Portes Ouvertes

4E, 3E, CAPa JP/MA, BAC PRO JP

Samedi 23 janvier 2027
De 9h00 à 17h00

à la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

Portes Ouvertes

4E, 3E, CAPa JP/MA, BAC PRO JP

Samedi 20 mars 2027
De 9h00 à 17h00

à la MFR-CFA Mareuil-sur-Lay

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES
— MFR-CFA Mareuil sur Lay —
PAYSAGISTE - HORTICULTEUR
PÉPINIÉRISTE - MARAÎCHER