



PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
CENTRE-VAL
DE LOIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

L'APPRENTISSAGE DANS LE LOIR-ET-CHER 2024

REGLEMENTATION
OBLIGATIONS
CONTRAT
DROITS
SANTE



SOMMAIRE

Le droit du travail

Le contrat d'apprentissage un véritable contrat de travail.....	3
Les droits et les obligations.....	4
Les obligations du CFA.....	5
La durée du travail.....	6
La rémunération de l'apprenti.....	7

Santé et sécurité au travail

La sécurité, ça s'apprend aussi.....	8
Les principales clés réglementaires.....	9
Prendre soin de sa santé au travail.....	10
Les services de prévention et de santé au travail (SPST)	11

Qui contacter en cas de problème

A qui poser mes questions ?.....	12
Les enjeux de la médiation de l'apprentissage.....	13
Contact des médiateurs de l'apprentissage.....	14
Situation grave : qui peut agir ?.....	15

Contacts et liens utiles

Contacts et liens utiles.....	16
-------------------------------	----

Le contrat d'apprentissage un véritable contrat de travail

Pour être valable, le contrat d'apprentissage doit contenir un certain nombre de mentions écrites. Son objectif : assurer la formation professionnelle du jeune en alternance.

Avant de signer...

Vérifier que toutes les rubriques sont bien remplies, en particulier les dates de début et de fin d'apprentissage, la durée du travail, le diplôme préparé, le nom du maître d'apprentissage, le salaire d'embauche.

Pour chaque année de contrat, vérifier le salaire garanti en pourcentage du SMIC et du salaire minimum conventionnel.

www.servicepublic.fr

À savoir

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée déterminée en principe égale au cycle de formation suivi; souvent de 6 mois à 3 ans, en fonction du diplôme préparé et du parcours antérieur.

Il peut aussi être un CDI.

Signature par l'employeur et l'apprenti

Le contrat est signé par :

- L'employeur
- L'apprenti

Et, s'il est mineur, son représentant légal (père, mère, tuteur).

The image shows the Cerfa 10103*10 form for apprenticeship contracts. It is a structured document with several sections: 'L'EMPLOYEUR' (Employer), 'L'APPRENTI(E)' (Apprentice), and 'LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE' (Mentor). Each section contains various fields for personal and professional information, such as names, addresses, dates of birth, and identification numbers. The form is designed to be filled out by the employer, the apprentice, and the mentor.

[Cerfa 10103*10 à remplir à l'appui de la notice pour le contrat de l'apprentissage](#)

En savoir plus

- Retrouver le simulateur de salaire sur le portail de l'alternance : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1>

- les différentes aides au recrutement d'un alternance sur le site : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aides-au-recrutement-d-un-alternant/>

- La bourse des contrats sur le site La Bonne Alternance : <https://labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr/>

- Le Vademecum CFA, qui précise les modalités pratiques de gestion des contrats d'apprentissage : <https://www.cfadock.fr/doc/Vademecum%20CFA.pdf>

- Le Précis de l'apprentissage, document de référence en ce qui concerne les modalités applicables à l'apprentissage : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/precis-apprentissage>

Les droits et les obligations

Les droits et les obligations des parties prenantes sont précisés dans le contrat pédagogique.

OBLIGATION DE L'APPRENTI

L'apprenti s'engage à :

- effectuer les travaux confiés par l'employeur et autorisés pour les jeunes en formation,
- assister aux cours,
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du CFA,
- respecter les consignes et le matériel,
- se présenter aux épreuves de l'examen,
- transmettre les justificatifs en cas d'absence,
- prendre soin de lui-même et de ses collègues en fonction des instructions.

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur s'engage à :

- Assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA,
- Permettre à l'apprenti de suivre ses cours (le temps des cours est compris dans le temps de travail), et de se présenter aux examens,
- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité.

APPRENTIS, VOUS ETES DES SALARIES COMME LES AUTRES

L'entreprise fournit les équipements de protection individuelle (EPI) et les vêtements de travail s'ils sont obligatoires.

- L'entreprise met à disposition les installations d'hygiène (vestiaires, sanitaires...).
- La durée du travail applicable est respectée.
- Vous êtes rémunéré selon la réglementation en vigueur.
- Vous bénéficiez des mêmes protections sociales en cas de maladie, arrêt de travail, accident de trajet...
- Vous avez droit : au remboursement des soins et au versement d'indemnités journalières.
- En cas d'absence, vous devez prévenir l'entreprise (et le CFA le cas échéant).

Les missions obligatoires du CFA

(Article L 6231-2 du code du travail)

Le CFA portant des actions de formation par l'apprentissage est tenu à plusieurs missions obligatoires. Il s'engage notamment à :

- Informer dès le début de leur formation les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et sécurité en milieu professionnel.
- Suivre la progression du jeune en centre en relation avec l'entreprise.
- Fournir au jeune et à l'entreprise les informations nécessaires à l'élaboration de documents supports d'évaluation.
- Communiquer à l'apprenti les résultats obtenus aux épreuves.
- Informer l'apprenti sur les possibilités de poursuite de formation.
- Accompagner les postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur.
- Assurer la cohérence entre la formation au sein du CFA et celle dispensée au sein de l'entreprise.
- Assurer le principe de gratuité de la formation en apprentissage.
- Favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Il participe à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.
- Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions de formation sur ces sujets à destination des apprentis.
- Favoriser la diversité au sein de leurs structures (au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes). En sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mettent en avant les avantages de la diversité.



Il est interdit de demander à l'apprenti de payer pour la casse de matériel ou la mauvaise exécution du travail. Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite (Article L.1331-2 du code du travail). Il est interdit de facturer à l'apprenti le matériel ou les livres nécessaires à sa formation. La formation est gratuite (Article L. 6211-1 du code du travail).

Les CFA peuvent confier aux chambres consulaires une ou plusieurs de ses missions par convention type prévue à l'article R 6231-2 du code du travail.

En cas de non-respect de ses missions, le CFA peut être mis en demeure par les agents de contrôle de régulariser la situation.

La durée 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.

Une pause minimum de 30 min doit être accordée si le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30. Les heures supplémentaires sont interdites, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.

J'ai 18 ans et plus

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

Statut collectif

Les apprentis bénéficient des dispositions conventionnelles : ancienneté, 13ème mois... sous réserve de remplir les conditions requises.

ÂGE	DURÉE QUOTIDIENNE	REPOS QUOTIDIEN	DURÉE HEBDOMADAIRE	REPOS HEBDOMADAIRE	TRAVAIL DE NUIT	TRAVAIL DU DIMANCHE	TRAVAIL DES JOURS FÉRIÉS
moins de 16 ans	8h ¹ (Pas plus de 4h30 de travail continu)	14h	35h ²	2 jours consécutifs	interdit sur la période 20h - 6h	interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation de droit ⁴	interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation par accord ⁵
16 à moins de 18 ans		12h			interdit sur la période 22h - 6h sauf dérogation ³		

¹ Jusqu'à 10 heures dans certaines professions

² Jusqu'à 40 heures dans certaines professions

³ Ex : - hôtels, cafés, restaurants : Travail de nuit avec dérogation jusqu'à 23h30

- boulangerie - pâtisserie : Travail de nuit avec dérogation à partir de 4h

- secteurs des spectacles et courses hippiques : Travail de nuit avec dérogation jusqu'à minuit

⁴ Ex : restaurants, boulangerie-pâtisserie - pour le secteur agricole à partir de 16 ans (ex R 3164-1 du code du travail)

⁵ Si un accord collectif le prévoit. Ex : boulangerie, hôtels, cafés, restaurants

Droit à congés

Congés payés :

Les apprentis bénéficient des mêmes droits à congés que les salariés de l'entreprise, soit 5 semaines.

Congé spécifique (diplôme) :

Ils bénéficient, dans le mois qui précède l'examen d'apprentissage, d'un congé supplémentaire de 5 jours pour la préparation des épreuves.

La rémunération de l'apprenti

L'apprenti a droit à une rémunération qui est calculée en fonction de plusieurs facteurs. L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC (ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable), qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

La rémunération pour les contrats conclus depuis la mise en place de la réforme de l'apprentissage en 2018.

Salaire minimum en % du Smic pour un contrat à temps complet (35h/semaine)

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 477,07 €	43% du Smic, soit 759,77 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 936,47 € 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> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 689,10 €	51% du Smic, soit 901,13 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 077,82 € 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> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 971,80 €	67% du Smic, soit 1 183,83 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 378,20 € 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> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Pour plus de détails et notamment en cas de succession de contrats ou de situations justifiant des majorations de salaire, se référer aux sites <https://www.service-public.fr/> et <https://code.travail.gouv.fr> ainsi qu'au [précis de l'apprentissage](#)

La sécurité, ça s'apprend aussi

L'EMPLOYEUR

Doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Il ne doit confier à l'apprenti que des tâches ou des travaux conformes au plan de formation défini avec le CFA.

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Doit être présent pour le jeune. Il est le garant de la formation pratique de l'apprenti. L'apprenti ne doit pas être livré à lui-même.

Cette fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés.

L'APPRENTI EST UN SALARIÉ

À ce titre, l'employeur doit :

- évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés,
- mettre en oeuvre des actions de prévention,
- privilégier la mise en place de protections collectives (ex: garde-corps, aspiration de poussières de bois, ouverture impossible du pétrin pendant son fonctionnement...),
- mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires (ex : masque respiratoire, gants, casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection...). Ces EPI ainsi que tout autre vêtement de travail rendu obligatoire par l'employeur sont mis gratuitement à disposition des salariés. Leur entretien et leur renouvellement sont à la charge de l'employeur.
- former et informer sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier,
- faire passer une visite médicale ou une visite d'information et de prévention auprès du service de prévention en santé au travail.

Principales clés réglementaires

Pour accueillir un jeune en apprentissage ou en stage, vous devez avoir réalisé votre document unique d'évaluation des risques même si vous accueillez un membre de votre famille.

Un jeune de moins de 18 ans peut uniquement effectuer des travaux légers. Il est interdit à l'employeur de l'affecter à des travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité.

Toutefois, pour les besoins de sa formation, il peut être dérogé à cette interdiction. On parle alors de travaux réglementés. L'employeur ou le chef d'établissement doit faire une déclaration de dérogation.

APPRENTIS DE MOINS DE 18ANS

Exemples de travaux absolument interdits

- équarrissage d'animaux,
- utilisation de produits phytosanitaires,
- travail en chambre de surgélation,
- travail sous tension électrique
- travail en tranchées
- ...

Pour consulter la liste complète et la procédure : [ICI](#)

Exemple de travaux possibles avec dérogation

- conduite de chariot automoteur,
- utilisation d'une scie circulaire,
- utilisation d'un nettoyeur haute pression,
-

Pour ces travaux, l'employeur doit faire une déclaration de dérogation à l'inspection du travail

Quelle charge maximale* suis-je autorisé à porter ?

- Si j'ai moins de 18 ans : une charge n'excédant pas 20 % de mon poids
- Si j'ai plus de 18 ans : 55 kg pour un homme et 25 kg pour une femme. Au-delà de 55 kg et 25 kg, un avis médical est nécessaire.

*certaines conventions collectives fixent des limites plus importantes

Prendre soin de sa santé au travail

Adoptez les bonnes pratiques

- Utilisez les équipements de protection collective (ex : garde-corps, bras aspirant ...) et portez vos équipements de protection individuelle (EPI)...
- Respectez les règles et consignes de sécurité (adoptez de bonnes postures de travail),
- Assurez-vous d'avoir bien compris ce que l'on vous demande,
- N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre employeur (qui a une obligation d'information en la matière),
- Parlez de vos difficultés.

Soyez vigilants

Au travail, comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles : agression verbale, malveillance, insultes, contraintes physiques ou à caractère sexuel, humiliations... Seules des tâches ou travaux en lien avec votre formation et diplôme préparé peuvent vous être demandés.

Ces comportements doivent vous inciter à alerter. (Voir pages suivantes)

Pour en savoir plus :

Santé au travail : mémentos à destination des jeunes en formation professionnelle et leurs **employeurs**, memento disponibles sur le site de la DREETS

Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Le rôle du service de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (Art L. 4622-2 du code du travail).

Le médecin du travail ou l'infirmier(e) conseille le salarié et l'employeur pour préserver la santé, la sécurité au travail et favoriser le maintien dans l'emploi.

Le SPST mène également des actions en milieu de travail et accompagne l'employeur sur les mesures de prévention à mettre en place dans l'entreprise.

**Technicien en hygiène et sécurité / Infirmier santé-travail / Ergonome / Médecin du travail
Équipe pluridisciplinaire / Psychologue / Toxicologue / Assistant en service social**

Tous ces professionnels sont soumis au secret médical.

À tout moment vous pouvez solliciter une visite avec un professionnel de santé :

- Dans le cadre d'un problème de santé qui perturbe le travail, ou si le travail a des conséquences sur votre santé,
- Pendant un arrêt de travail, afin de faciliter la reprise (ne pas confondre avec la visite de reprise qui est obligatoire pour tout arrêt de travail supérieur à 30 jours et demandée par l'employeur).

Comme tout salarié vous bénéficiez d'une visite médicale par le service de santé au travail. Elle doit être effectuée au début du contrat : il s'agit de la visite d'information et de prévention (VIP)

L'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche, selon son poste de travail, les risques présents dans l'entreprise, son état de santé, son âge. L'employeur saisit son SPST (médecine du travail) afin d'organiser la visite.

Une visite médicale peut aussi avoir lieu au cours du contrat : vérification de l'aptitude

L'aptitude de l'apprenti peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative de l'employeur, de l'apprenti, de son représentant légal ou du directeur du centre de formation, ou sur décision du juge saisi d'une demande de résiliation du contrat.

A qui poser mes questions ?

J'ai un problème, à qui en parler ?

ACTIVITE

«Dans l'entreprise, c'est compliqué avec mon employeur»
«Dans l'entreprise on ne me donne rien à faire»

Référent CFA, enseignant, service renseignements en droit du travail, formateur, employeur, maitre d'apprentissage, élu du personnel

FORMATION

«Je veux changer de voie»
«Ma formation ne m'intéresse pas»

Référent CFA, enseignant, formateur

SANTE

«J'ai un problème de santé, je crois que c'est lié au travail»

MEDECIN TRAITANT ou
MEDECIN DU TRAVAIL

CONTRAT, HORAIRES, SALAIRE, SECURITE

«J'ai l'impression que l'on ne me paie pas pour toutes mes heures» «Je n'ai pas tous mes jours de repos»
«Mes conditions de travail me semblent dangereuses»

CFA, maitre d'apprentissage, employeur, DREETS, service renseignements en droit du travail, inspection du travail, élus du personnel, organisation syndicale et SPST

Le médiateur de l'apprentissage est là pour vous à tout moment de la vie du contrat. Il permet de rétablir le dialogue de manière neutre et indépendante.

Les enjeux de la médiation de l'apprentissage en faveur de l'apprenti

- Rétablir le dialogue/la relation avec le chef d'entreprise (et/ou le maître d'apprentissage)
- Bénéficier d'un accompagnement pour faire émerger des solutions au côté du chef d'entreprise (et/ou du maître d'apprentissage) afin que la situation de tension s'apaise, en complément des actions menées par le CFA.
- Être acteur de l'exécution de son contrat d'apprentissage y compris de la fin de la relation de travail ;
- s'impliquer dans une démarche active de résolution de difficultés.

Les principes de la médiation

Liberté des parties : Chaque partie est libre d'entrer en médiation, mais également d'en sortir à tout moment. Les parties doivent être en capacité de prendre librement une décision.

Neutralité : Le médiateur est neutre. Il ne se positionne pas, ni ne donne son avis. Il aide activement et équitablement les parties à s'écouter, se parler, se comprendre, explorer les voies d'entente possibles, construire leur accord, partiel ou global.

Impartialité et indépendance : Le médiateur n'a pas d'intérêt commun avec l'une des parties et préserve l'indépendance inhérente à sa fonction. Il n'a pour rôle ni de juger, ni d'arbitrer.

Un cadre de communication fixé

Un cadre de communication fixé et accepté par chaque partie. Un respect mutuel de chaque partie.

Confidentialité : Toutes les parties doivent respecter la confidentialité des échanges. Une aide pour identifier des pistes de solutions équilibrées.

A quel moment ?

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L. 6222-39 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L. 6222-18 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L. 6222-18-1 code du travail).

L'équipe de médiateurs de l'apprentissage du Loir-et-Cher

Chambre d'Agriculture du Loir-et-Cher

02 54 55 20 00

accueil@loir-et-cher.chambagri.fr



CCI du Loir-et-Cher

contact@loir-et-cher.cci.fr

02 54 44 64 00



CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE

Chambre des métiers et de l'artisanat

EVRARD Sabine - Médiatrice régionale apprentissage

sevrard@cma-cvl.fr

02 54 44 65 65



Contact utile

Conseil départemental d'accès au droit du Loir-et-Cher

1 PLACE DE LA REPUBLIQUE 41000 BLOIS

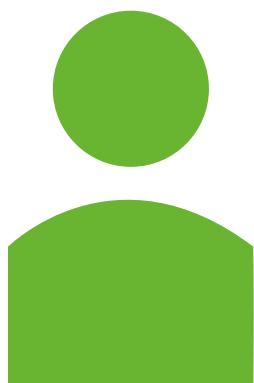
02 34 89 13 00

contact@cdad41.org



Conseil
départemental
de l'accès
au droit

Situation grave : qui peut agir ?



**SI PARLER NE SUFFIT PAS
QUI INTERVIENT ?**

**Dans l'entreprise :
durée du travail, sécurité,
harcèlement, violence...**

↳ Inspection du travail

**Conflit avec l'employeur
sur le contrat de travail**

↳ Médiateur de l'apprentissage
↳ Conseil des Prud'homme

**Violences, agressions
sexuelles, vols...**

↳ Inspection du travail, gendarmerie, police

**Adéquation santé et
poste de travail**

↳ Service de prévention et
santé au travail

Et si je veux rompre mon contrat de travail ?

Je commence par en parler à mon référent au CFA.

Le contrat d'apprentissage peut être résilié, toujours par écrit (articles L. 6222-18 à L. 6222-22 du code du travail) :

- Au cours des premiers 45 jours de présence en entreprise, l'employeur ou l'apprenti peut librement rompre le contrat.
- Au-delà de ces 45 jours :
 - le contrat peut être résilié par accord écrit signé entre l'employeur et l'apprenti,
 - il peut aussi l'être, sous forme de licenciement, dans certaines situations précises : inaptitude décidée par le médecin du travail, décès de l'employeur, faute grave de l'apprenti, liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, exclusion définitive du CFA.
 - enfin, il peut l'être à l'initiative de l'apprenti, sous forme de démission, mais après sollicitation du médiateur de l'apprentissage.

CONTACT ET LIENS UTILES

Dans le Loir-et-Cher

Direction départementale, de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations - DDETSPP du Loir-et-Cher
Système d'inspection du travail

Cité Administrative
34 avenue Maunoury
41011 BLOIS CEDEX
Tel : 02 54 55 85 70
ddetspp-renseignements@loir-et-cher.gouv.fr

Services de renseignement en droit du travail : 0 806 000 126

Pour prendre rendez-vous par internet cliquez [ICI](#)

Le système d'inspection traite tout signalement et toutes demandes de renseignement en droit du travail de manière confidentiel : il s'agit de l'obligation de confidentialité des plaintes.

Remerciements :

Cette brochure adapte la brochure sur l'apprentissage réalisée en 2023 par la DREETS Normandie, à laquelle nous adressons nos remerciements.

SITE UTILES

DREETS Centre-Val de Loire
<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr>

Code du Travail Numérique :
<https://code.travail.gouv.fr/themes/contrat-dapprentissage>

Précis de l'apprentissage :
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/precis-apprentissage.pdf>

Portail de l'alternance :
<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/>

Service Public :
www.service-public.fr

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités
www.travail-emploi.gouv.fr

GIP ALFA Centre-Val de Loire
Ressources pour les professionnels :
<https://gipalfa.centre-valdeloire.fr/>

Formation :
<https://formation.centre-valdeloire.fr/>

Orientation :
<https://orientation.centre-valdeloire.fr/>