

Que faire face à des problèmes rencontrés en apprentissage, en CFA comme en entreprise ?

Guide de sécurisation des parcours en apprentissage à l'attention des **apprentis**, de leurs représentants légaux si mineurs et des **entreprises** accueillant des apprentis.



Sommaire

<u>Préambule.....</u>	<u>p. 3</u>
<u>La démarche de prévention et les procédures de dérogation.....</u>	<u>p. 4</u>
<u>Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à du harcèlement et / ou de la violence morale, physique ou sexuelle en lien avec l'activité de l'entreprise employeur.....</u>	<u>p. 6</u>
<u>Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à du harcèlement et / ou de la violence morale, physique ou sexuelle en lien avec l'activité du CFA.....</u>	<u>p. 7</u>
<u>Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à de la discrimination commis dans l'entreprise.....</u>	<u>p. 8</u>
<u>Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à de la discrimination commis dans le CFA.....</u>	<u>p. 9</u>
<u>Apprenti(e) en situation de handicap.....</u>	<u>p. 10</u>
<u>Apprenti(e) confronté(e) à des problèmes relevant des risques professionnels.....</u>	<u>p. 11</u>
<u>Apprenti(e) ou employeur confronté à des problèmes relatifs au contrat d'apprentissage ?</u>	<u>p. 12</u>
<u>Apprenti(e), employeur et/ou équipes du CFA confronté à des problèmes d'ordre pédagogique durant la formation qui peuvent nuire à la réussite à l'examen de l'apprenti(e) ?</u>	<u>p. 12</u>
 <u>ANNEXES.....</u>	 <u>p. 13</u>
<u>Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires compétents lors de tout litige entre un employeur et son apprenti.....</u>	<u>p. 13</u>
<u>Annuaire des autres médiateurs.....</u>	<u>p. 13</u>
<u>Annuaire des services de contrôle de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur.....</u>	<u>p. 14</u>
<u>Annuaire des représentants des Ministères certificateurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.....</u>	<u>p. 15</u>
<u>Annuaire des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) de l'éducation nationale et de l'agriculture en région PACA.....</u>	<u>p. 16</u>
<u>Récapitulatif des documents types à utiliser (saisine, médiation, etc.).....</u>	<u>p. 16</u>

Auteurs :

DREETS, Rectorat de région académique et DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur

Nota bene : Ce document ne peut être considéré comme un support juridique, mais a pour unique objectif d'accompagner l'ensemble des CFA de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur sur une procédure commune et partagée, dans le traitement de problèmes rencontrés en apprentissage. Et sécuriser le parcours de formation de chaque apprenti.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » consacre la volonté du Gouvernement de développer plus encore l'apprentissage comme une voie d'excellence.

Cette exigence ne cache pas toutes les difficultés que peuvent rencontrer les apprenti(e)s et la nécessité de prévenir les risques de rupture de parcours par un accompagnement adapté, qu'il soit d'ordre social et/ou matériel.

Il en est de même lorsque les centres doivent faire face à des difficultés plus graves touchant à la sécurité, à l'intégrité physique et morale que peuvent rencontrer certain(e)s apprenti(e)s dans le monde professionnel, lors de relations tendues avec leur employeur, leur maître d'apprentissage ou leurs collègues de travail.

C'est également le cas au cours de la formation, autant en entreprise qu'en CFA, quand l'apprenti(e) est confronté(e) à des problématiques d'ordre pédagogique qui peuvent nuire à sa réussite à l'examen.

Dans ces situations, il importe que chaque apprenti(e), chaque employeur, et au-delà chaque acteur de l'apprentissage en centre de formation comme en entreprise puissent rapidement identifier et s'adresser aux bons interlocuteurs pour résoudre les problèmes rencontrés dont la gravité peut parfois mettre en danger directement la santé mentale voire physique de l'apprenti(e).

Ce guide pratique a vocation à répondre à cet enjeu majeur.

Des remerciements également à tous les acteurs de l'apprentissage qui utiliseront le guide et contribueront à le faire évoluer.

A noter

Il existe d'autres ressources sur le thème de l'enseignement, notamment sur la réglementation particulière applicable aux apprenants mineurs qui peuvent venir compléter ce guide et sont disponibles sur les sites internet du Rectorat de la région académique (depuis les sites internet d'[Aix-Marseille](#) ou de [Nice](#)), de la DRAAF ou encore de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Points de vigilance

Les auteurs du Guide tiennent à rappeler les éléments suivants :

- L'importance de partager ce guide et d'en faire une lecture commentée avec chacun des apprentis (et leurs représentants légaux dans le cas de mineurs), et au-delà avec employeurs, maîtres d'apprentissage et personnels au sein des CFA préalablement ou à la date d'exécution du contrat. Et ce d'autant plus si la date de démarrage de la formation en entreprise précède celle en CFA ;
- Aucun frais d'inscription ne peut être demandé à un alternant par un organisme de formation, en contrat d'apprentissage comme en contrat de professionnalisation (pour plus de détail, consulter le [Plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle - Juillet 2025](#)).

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION ET LES PROCÉDURES DE DÉROGATION

Le présent guide vise à savoir réagir lorsqu'un problème survient au cours de l'apprentissage.

En amont de la survenue de problèmes potentiels, il existe des démarches de prévention des risques à mettre en œuvre dans les établissements d'enseignement et entreprise.

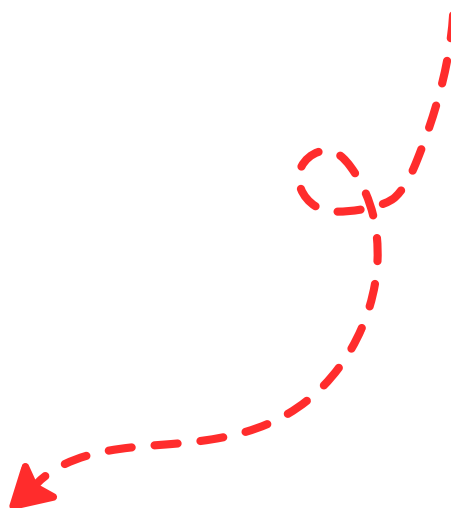
D'autres outils régionaux viennent compléter le présent guide :

- Guide de prévention des risques professionnels en établissement d'enseignement et de la procédure de déclaration de dérogation pour les mineurs.
- Une notice explicative et des formulaires de déclaration de dérogation aux travaux réglementés pour les mineurs par filière professionnelle.

Ils sont disponibles sur :

- Le site de la **DRAAF PACA**.
- Le site des académies d'**Aix-Marseille** et de **Nice**.
- Le site de la **DREETS PACA**.

Employeurs et apprentis trouveront également dans les fiches « MEMENTO » suivantes publiées par le Ministère du travail des repères utiles et nécessaires.
(Accès direct en cliquant sur les images)



MÉMENTO À DESTINATION DES JEUNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Scolaires, apprentis, stagiaires en formation continue



Lors de ma formation en milieu professionnel

► Je pense bien à :

Respecter toutes les consignes de sécurité instaurées dans l'entreprise. Elles me protègent et protègent les autres.

Utiliser les équipements de protection collective et porter les équipements de protection individuelle qui me sont fournis. Ils sont adaptés à l'activité que j'exerce.

Solliciter mon tuteur ou mes collègues en cas de difficultés pour réaliser les tâches confiées. Ils sont là pour m'aider à surmonter les difficultés que je pourrais rencontrer.

Respecter les règles du code de la route pour me rendre ou revenir de mon lieu de travail. Je reste vigilant, particulièrement à pied, ou en deux roues.

Reste concentré et attentif lorsque je réalise les tâches qui me sont confiées. Par exemple, je limite l'usage de mon téléphone personnel : il est source d'inattention et peut être dangereux dans certaines situations de travail.

► On ne doit pas me laisser, en particulier quand je commence une formation en milieu professionnel :

- Seul sur un chantier,
- Seul à circuler près de machines ou engins dangereux,
- Seul à utiliser une machine dangereuse.

Au travail comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles : agressions verbales, malveillance, insultes, contraintes physiques ou à caractère sexuel, humiliations...

J'en parle à mon tuteur, à mon enseignant référent ou à mes collègues.

Édition : Direction générale du travail • Travaux : Diagramme des ministères sociaux • Novembre 2022

POUR LES APPRENTIS

POUR LES EMPLOYEURS

MÉMENTO À DESTINATION DES EMPLOYEURS ACCUEILLANT DES JEUNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Stagiaires (sous statut scolaire) et alternants (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)



Avant l'arrivée d'un jeune en formation professionnelle

Identifier les différentes tâches qui lui seront confiées. S'assurer que le document unique d'évaluation des risques est à jour. Se référer au plan d'action de prévention correspondant. ► L'évaluation des risques préalable à son arrivée permet de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

S'assurer que les tâches confiées dans l'entreprise seront supervisées par un tuteur, maître de stage ou maître d'apprentissage désigné.

► Un jeune en formation professionnelle doit pouvoir être accompagné par son tuteur ou le collectif de travail, notamment en cas de difficultés pour réaliser les tâches confiées.
► Une attention particulière doit être portée aux jeunes entrant en formation.

Procéder à la déclaration de dérogation si nécessaire. ► Certains travaux sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans ; d'autres sont réglementés et soumis à des obligations particulières.

S'assurer que le tuteur désigné dispose de compétences en santé et sécurité au travail.

► Le tuteur doit être en capacité de repérer les dangers, analyser les risques et transmettre cette information au jeune qu'il accompagne.

Lors de l'arrivée d'un jeune en formation professionnelle

Le sensibiliser et le former à la prévention des risques professionnels.

► Le tuteur évalue les capacités du jeune à repérer les dangers et à analyser les risques afin d'adapter son accompagnement.

► Former un jeune à identifier les risques liés aux activités qui lui sont confiées lui permettra de développer des gestes professionnels sûrs.

L'informer, dès son accueil, sur les risques professionnels et les moyens de prévention existants, et lui transmettre les consignes de sécurité et le règlement intérieur.

► La connaissance de ce nouvel environnement, des risques qu'il comporte et des moyens de prévention en place contribue à sa sécurité en lui apprenant à se protéger.



Mettre à sa disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires et s'assurer de leur bonne utilisation.

► Il doit être informé des consignes propres à l'utilisation des EPI. Ces EPI doivent être appropriés aux risques, adaptés au jeune et compatibles avec l'activité.

Veiller à maintenir la relation avec l'établissement en matière de santé et sécurité au travail en amont et pendant la période de formation.

► À la suite de la période de formation, il est conseillé d'organiser un retour d'expérience entre le tuteur et l'établissement sur le sujet de la santé et sécurité au travail.

Il ne faut jamais laisser un jeune en formation professionnelle :

- seul, sur un lieu ou à un poste de travail comportant des risques (par exemple sur un chantier) ;
- seul, à proximité des machines, équipements ou engins dangereux ;
- seul, à utiliser une machine dangereuse.

Un jeune en formation professionnelle peut être particulièrement exposé à certains comportements déplacés ou répréhensibles (malveillance, moqueries, humiliations, agressions verbales, contraintes physiques ou à caractère sexuel, etc.). Il faut :

- être vigilant pour repérer ces comportements ;
- être à l'écoute ;
- prendre les mesures nécessaires en cas de signalement.

Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti victime d'actes s'apparentant à du harcèlement et / ou de la violence morale, physique ou sexuelle en lien avec l'activité de l'entreprise employeur

Ex. Harcèlement commis par l'employeur, violence commise par un salarié, agression commise par un client de l'entreprise...

Apprenti(e)
ou son représentant légal si mineur(e)

DÉPOT DE PLAINTE

Soit directement auprès de la gendarmerie ou du commissariat de police le plus proche

Soit directement auprès du procureur de la République

- via le simulateur de courrier en ligne,
- ou à l'aide du document modèle à disposition.

RETRAIT DE LA SITUATION DANGEREUSE

Plusieurs possibilités à envisager :

Rapprochement de son médecin traitant pour envisager un arrêt maladie provisoire le temps d'une procédure de suspension par exemple.

Exercice du droit de retrait :

L'apprenti signale à l'employeur et aux représentants des personnels, s'ils existent, et se soustrait de la situation tant qu'un danger grave et imminent persiste.

Maintien de salaire et pas de sanctions possible si danger grave et imminent réel (L.4131-1 à-3 code du travail)

ALERTE AU CFA pour l'avertir de la situation

Si CFA public
Signalement immédiat réalisé par un agent public du CFA au procureur de la République selon l'art.40 code pénal en utilisant le document modèle à disposition

Nota : le TGI compétent est celui du siège de l'entreprise mais il peut aussi être celui du lieu où ont été commis les faits (consulter l'annuaire des tribunaux judiciaires en PACA).
+ Accompagnement de l'apprenti dans les démarches à engager
+ Création d'une alerte vigilance dans son fichier d'entreprise pour l'entreprise concernée

Si CFA privé

Accompagnement de l'apprenti(e) dans les démarches à engager

+ Création d'une alerte vigilance dans son fichier d'entreprise pour l'entreprise concernée

SIGNALEMENT à l'inspection du travail

compétente pour le lieu de l'entreprise concernée (cf annuaire de l'inspection du travail en région),

à l'aide de la fiche de saisine de l'administration

SIGNALEMENT au service de santé au travail de l'entreprise :

Pour permettre au médecin du travail d'effectuer une action éventuelle dans l'entreprise

Et/ou

Pour pouvoir bénéficier si besoin d'un soutien psychologique suite à l'évènement

SIGNALEMENT aux représentants du personnel de l'entreprise s'ils existent pour accompagnement de l'apprenti

Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti victime d'actes s'apparentant à du harcèlement et / ou de la violence morale,
physique ou sexuelle en lien avec l'activité du CFA

Ex. Harcèlement commis par un apprenant sur autre, bizutage subi, menaces ou pressions de la direction
ou d'un formateur, etc.

Apprenti ou son représentant légal si mineur

DÉPÔT DE PLAINTES immédiat

Soit directement auprès de
la gendarmerie ou du
commissariat de police le
plus proche

Soit directement auprès du
procureur de la République

- via le [simulateur de
courrier](#) en ligne,
- ou à l'aide du [document
modèle](#) à disposition.

RETRAIT DE LA SITUATION DANGEREUSE

Rapprochement de son
médecin traitant pour
envisager arrêt maladie
provisoire le temps de prendre
les mesures nécessaires

Dans le cas d'apprenti(e) mineur(e) uniquement

Possibilité de saisine du
Défenseur des droits
au titre de la défense et
promotion du droit de
l'enfant

- Soit en contactant
directement l'un des
délégués présents dans
les points d'accueil de
proximité

Contact : 09 69 39 00 00,
du lundi au vendredi de
8h30 à 19h30 (coût d'un
appel local)

- Soit en se rendant
directement dans l'une
des Maisons de justice et
du droit de proximité –
Consulter [l'annuaire sur le
site du service public](#).
- Soit en adressant une
réclamation via le
[formulaire en ligne](#).

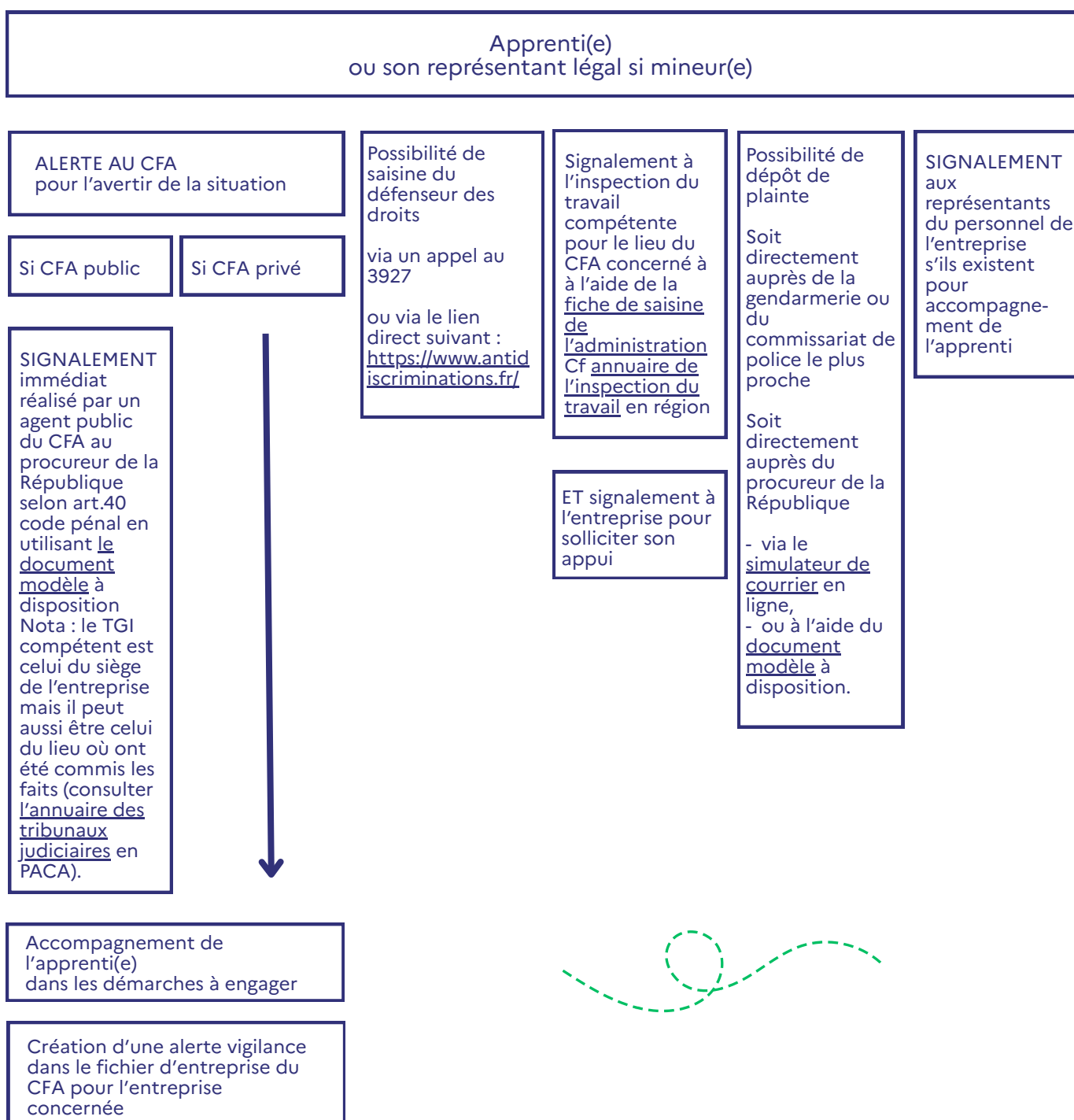
DEMANDE D'AIDE

Auprès d'une association
d'aide aux victimes.
Consulter la [liste des
associations](#).

Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à de la discrimination commis dans l'entreprise

Exemples : Moqueries ou pressions en raison d'un handicap, du sexe, d'une orientation sexuelle, d'une origine, exercées par l'employeur, ou un salarié de l'entreprise... Apprenti(e) écarté(e) de certaines tâches pour les mêmes raisons. Rupture du contrat injustifiée en raison d'un de ces éléments.



Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti(e) victime d'actes s'apparentant à de la discrimination commis dans le CFA

Exemples : Défaut d'aménagement du parcours de formation (durée, contenu) et/ou du poste de travail,

Apprenti(e)
ou son représentant légal si mineur(e)

Possibilité de saisine du défenseur des droits

- via un appel au 3927
- ou via le lien direct suivant : <https://www.antidiscriminations.fr/>

Possibilité de dépôt de plainte
Soit directement auprès de la gendarmerie ou du commissariat de police le plus proche

Soit directement auprès du procureur de la République

- via le simulateur de courrier en ligne,
- ou à l'aide du document modèle à disposition.



Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti en situation de handicap

Les situations liées aux handicaps

Exemples de problématiques

- Absence d'aménagement matériel ou de l'espace en formation ou en entreprise pour une personne à mobilité réduite
- Pas de suivi de l'apprenti par le référent handicap du CFA pour l'aménagement des épreuves de certification
- Ingénierie de formation non adaptée aux besoins de compensation de l'apprenti

La situation de handicap de l'apprenti(e) n'est pas prise en compte dans l'aménagement de sa formation en CFA ou de son poste de travail en entreprise ?

L'apprenti(e) ou son représentant légal si mineur(e) en lien avec l'entreprise et le CFA

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que les CFA et les entreprises doivent aménager l'action de formation ou le poste de travail pour une prise en compte des besoins des personnes handicapées dès l'amont de l'inscription en formation et/ou la signature du contrat d'apprentissage.

L'apprenti en situation de handicap avant le contrat d'apprentissage et est titulaire d'une RQTH

L'Agefiph propose des aides et des accompagnements pour aider les employeurs et les CFA à mettre en place les mesures de compensation nécessaires à aménager le parcours de l'apprenti en situation de handicap (MDPH et Compte de l'Apprentissage) dans les entreprises et encourager la fonction de personne référente handicap en entreprise ou CFA et l'obligation de prendre toutes les mesures appropriées pour répondre au principe d'égalité.

L'apprenti déclare une situation de handicap au cours de son contrat d'apprentissage

Le référent du CFA peut intervenir à tout moment, même en cours de formation, dès qu'une situation de handicap est connue, pour construire avec l'entreprise et les acteurs concernés les solutions nécessaires :

- Un avenant au contrat d'apprentissage et/ou une convention de formation si la nécessité de poursuivre le déroulement en conséquence sur la durée ou le montant
- Un avenant à la convention de formation pour intégrer les conséquences financières relatives à la mise en place d'un parcours adapté d'apprentissage

Loi n° 2023-1265 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi



Depuis le 1er janvier 2024, les jeunes de 15 à 20 ans ayant déjà un droit ouvert à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, à la prestation de compensation du handicap ou disposant d'un projet personnalisé de scolarisation bénéficient de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), sans démarche supplémentaire. La RQTH leur sera attribuée automatiquement. Ils pourront donc bénéficier sans délai des droits et dispositifs emploi ouverts aux personnes handicapées.

CFA :

- Référent Handicap du CFA/équipes éducatives
- Entreprise/Acteurs du maintien dans l'emploi :
- Médecin du travail (SPST)
- Référent handicap Entreprise (+ de 250 salariés) + Maître d'apprentissage
- Ou du CSE
- Cap Emploi 69 (HandiLyon Rhône)



Qui prévenir ?

Financeurs :

- Référent handicap Agefiph / Fiphfp (RHF ressource handicap formation)
- OPCO

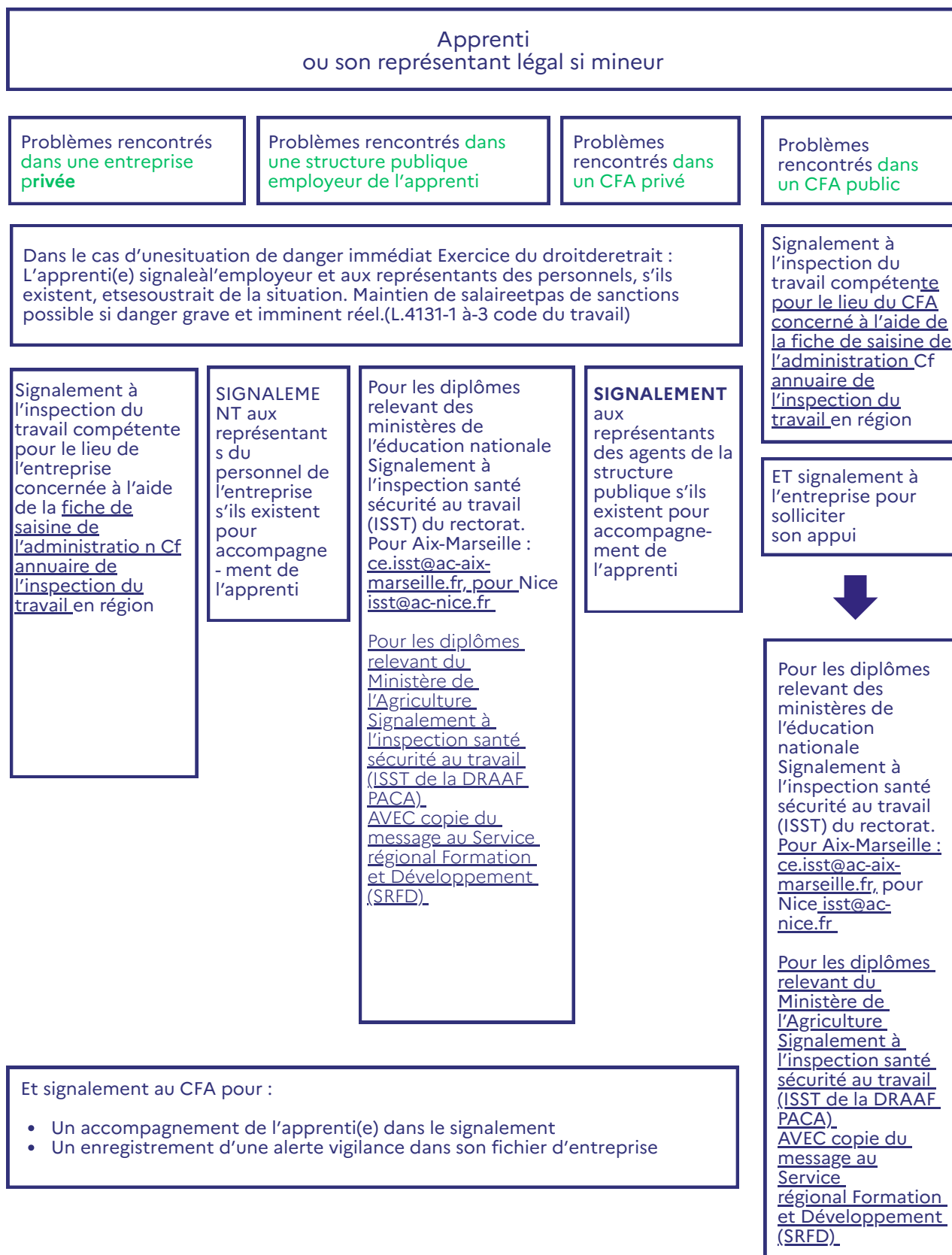
En cas de litige :

- Inspection du travail du département
- DREETS
- Inspections pédagogiques*

Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications

Apprenti confronté à des problèmes relevant des risques professionnels

Exemples : machines non protégées, exposition sans protection à des produits chimiques, équipements de sécurité inadaptés, affectation à des travaux dangereux interdits aux mineurs sans dérogations....



Apprenti ou employeur confronté à des problèmes relatifs au contrat d'apprentissage ?

Exemples de différend :

- Concernant l'exécution du contrat d'apprentissage (rémunération, horaires ou durées de travail inadaptés, salaires non payés, absences répétées de l'apprenti(e), ...);
- Dans le cas d'une rupture du contrat d'apprentissage (rupture abusive, rupture unilatérale, démission de l'apprenti(e), etc.);
- Dans le cadre d'une exclusion définitive du CFA ;
- Autre(s).

Dans le cas où une réunion préalable de concertation entre l'employeur, le directeur du CFA et l'apprenti(e) ou son représentant légal n'a pas pu régler le différend.

SAISINE du médiateur de l'apprentissage par l'employeur, l'apprenti (ou son représentant légal si mineur) et/ou le CFA à l'aide du [modèle type](#).

Pour rappel, la liste des médiateurs de l'apprentissage est accessible dans les annexes du Guide.

Des précisions sont apportées sur le site [service-public.fr](#)

NB : les médiateurs de l'apprentissage des chambres consulaires sont compétents pour intervenir lors de tout litige entre un employeur et son apprenti.

Mise en œuvre de la médiation
Bilan de la médiation à l'aide du [compte-rendu type](#).

Si refus de médiation

Si la médiation ne règle pas le différend ou si absence ou refus de médiation : **SAISINE** à l'aide de la [fiche de saisine de l'administration du référent apprentissage](#) de la DREETS PACA

Et de manière concomitante, de l'inspection du travail du département concerné
Cf [annuaire de l'inspection du travail](#) en région.

Apprenti, employeur et/ou équipes du CFA confronté à des problèmes d'ordre pédagogique durant la formation qui peuvent nuire à la réussite à l'examen de l'apprenti ?

Par exemple :

- Sur l'organisation pédagogique de la formation : inadaptation des contenus d'enseignement au référentiel de formation (présentiel et/ou à distance), inadaptation du positionnement et de la durée de la formation par rapport au profil de l'apprenti: défaut d'articulation entre les lieux de formation.
- En termes de méthodes et outils : pédagogie et rythme de l'alternance non adaptés, non-conformité des activités de l'entreprise au référentiel métier, inadéquation des tâches confiées, des équipements, des plateaux techniques, absence d'outil de liaison de type livret d'apprentissage, etc.
- En matière de ressources humaines : manque de suivi dans les apprentissages par le CFA et/ou le maître d'apprentissage, questionnement sur le profil et les compétences des formateurs ou des maîtres d'apprentissage, etc.

Dans le cas où une réunion préalable de concertation entre l'employeur et/ou le maître d'apprentissage, le directeur du CFA et l'apprenti(e) ou son représentant légal n'a pas pu régler le différend....

NB : les médiateurs de l'apprentissage des chambres consulaires ne sont pas compétents pour les questions pédagogiques

SAISINE à l'aide de la [fiche de saisine de l'administration du référent apprentissage](#) de la DREETS PACA

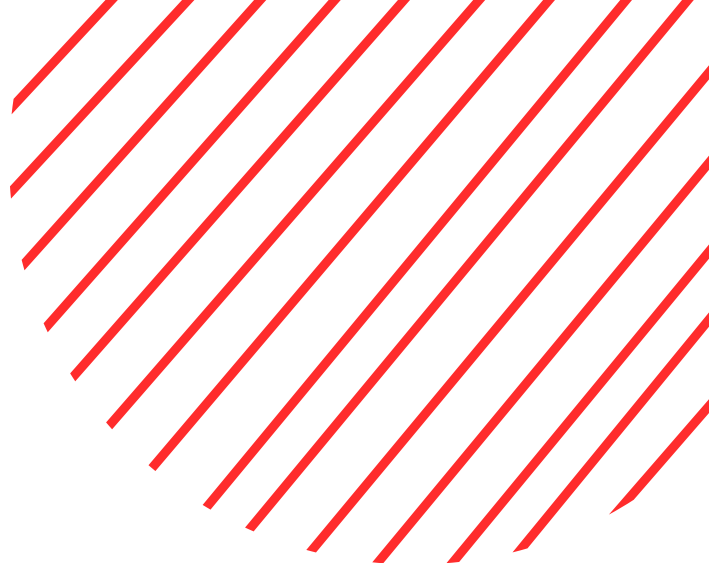
Traitement différencié suivant le ministère ou l'organisme certificateur

A noter : Le Guide ne traite pas des saisines visant les diplômes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, autres que les BTS, DCG, DSCG et DNMADE (qui relèvent directement du champ du coordonnateur régional du contrôle pédagogique des formations par apprentissage du Ministère de l'Education nationale).

Dans le cas de problématiques rencontrées en apprentissage dans l'enseignement supérieur, les interlocuteurs directs seront :

- Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) dans le cas d'apprentis inscrits dans un de ces établissements ;
- Les organismes certificateurs des établissements d'enseignement supérieur privés

ANNEXES



Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires compétents lors de tout litige entre un employeur et son apprenti

Secteur d'activité du contrat d'apprentissage	Médiateurs de l'apprentissage
Secteur relevant de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI)	Médiateur CCI régionale mediation-apprentissage@paca.cci.fr
Secteur relevant de la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)	Médiateur CMAR régionale mediationapprentissage@cmar-paca.fr
Secteur relevant de la Chambre de l'Agriculture	Médiateur Chambre agriculture régionale mediation@paca.chambagri.fr

Annuaire des autres médiateurs

Cas des établissements de formation relevant de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur <i><u>Objet</u> : sollicitation par un usager de l'éducation nationale lorsque apparaît un conflit avec l'administration de l'éducation nationale et après que les voies de recours réglementaires se soient avérées inefficaces.</i>	Médiateur de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur A consulter sur les sites internet des académies d'Aix-Marseille ou de Nice Plus de détail en cliquant ici .
Situations rencontrées par des personnes en situation de handicap	Médiateur de la Direction territoriale au handicap Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse Contact : http://www.fiphfp.fr/Contact

Annuaire des services de contrôle de la DREETS Provence- Alpes-Côte d'Azur

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur

23/25, rue Borde CS 10009 – 13285 Marseille CEDEX 08

- Pôle Politique du Travail - Tél. 04 86 67 32 00
- Pôle Entreprises Economie Emploi et compétences (Pôle 3EC)
- Service des salariés et demandeurs d'emploi : 04 86 67 32 94
- Service des entreprises : 04 86 67 32 86
- Service Régional de « Contrôle de la Formation professionnelle et Politique du Titre »
paca.controle-fp@dreets.gouv.fr
- Référent régional apprentissage : PACA.apprentissage-en-paca@dreets.gouv.fr

Accès à [l'annuaire national](#) des DREETS.

Extrait de la [page internet](#) du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

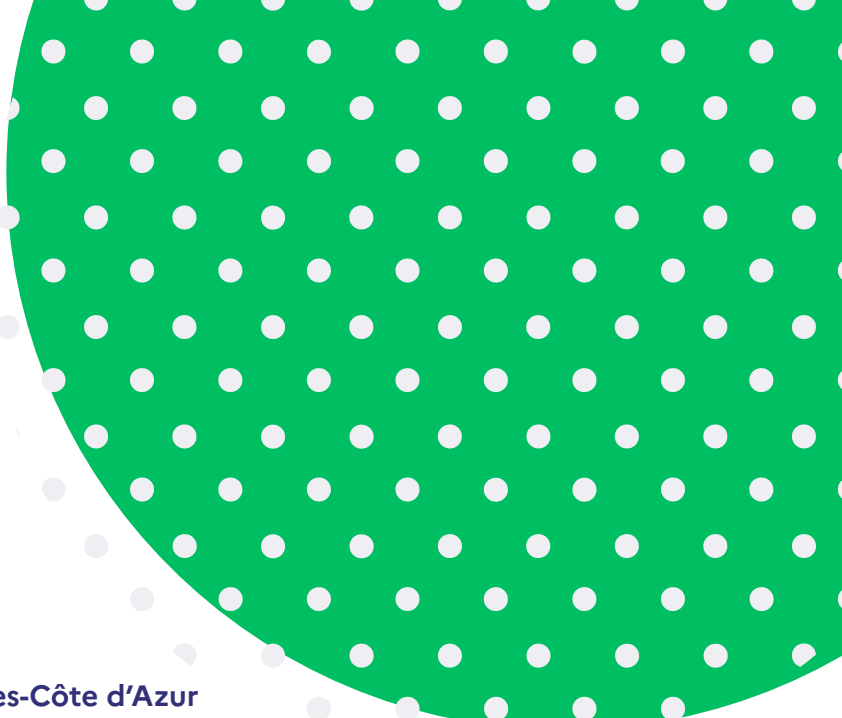
Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

L'agent de contrôle de l'inspection du travail géographiquement compétent est celui du lieu du centre de formation ou de l'entreprise où évolue l'apprenti(e).

Par contre, l'agent de contrôle de la formation professionnelle a une compétence régionale pour les organismes dont le siège social est situé en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les coordonnées complètes de l'inspection du travail par secteur géographique sont disponibles sur le site internet de la [DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur](#).





Annuaire des représentants des Ministères certificateurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur
Secrétariat général de région académique
Place Lucien Paye – 13621 Aix en Provence Cedex 1

Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Diplômes de l'éducation nationale :

controle.pedagogique-apprentissage@region-academique-paca.fr

Portail régional « Apprentissage » (accessible depuis les sites internet des académies d'[Aix-Marseille](#) ou de [Nice](#))

Dont [le lien direct](#) vers la page dédiée à la mission Information, contrôle et accompagnement pédagogique des formations par apprentissage.

Diplômes de la jeunesse et des sports :

Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES)

drajes-paca-diplomes-animationsport@region-academique-paca.fr

Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) de Provence-Alpes-Côte d'Azur

132 Boulevard de Paris, 13000 Marseille

Permanence téléphonique : [04 13 59 36 00](tel:0413593600)

Site internet : www.draaf.paca.agriculture.gouv.fr

Service régional Formation et Développement (SRFD) : srfd.draaf-paca@agriculture.gouv.fr

Annuaire des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) de l'éducation nationale et de l'agriculture en région PACA

Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur
DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur

Diplômes de l'éducation nationale :

Site internet de l'académie d'[Aix-Marseille](#)

Contact : ce.isst@ac-aix-marseille.fr

Site internet de l'académie de Nice

Contact : isst@ac-nice.fr

Diplômes de l'agriculture :

Région PACA, Corse et Occitanie :

sophie.moyangar@agriculture.gouv.fr

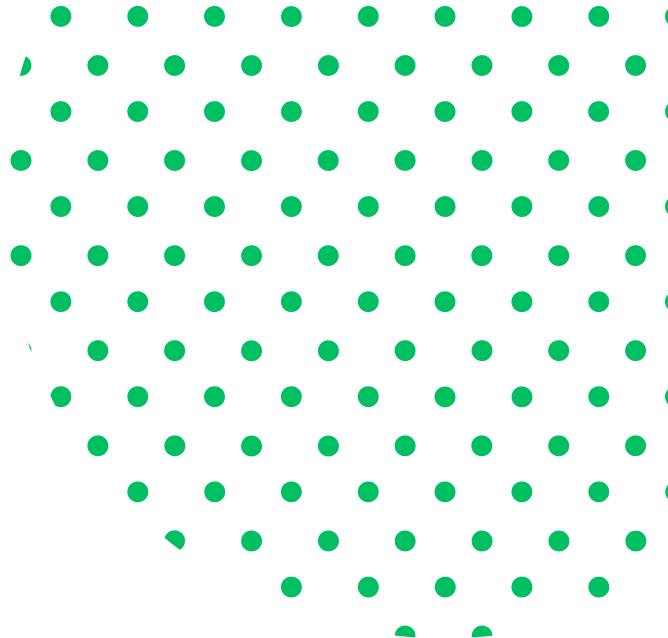
Service régional Formation et Développement (SRFD) :

srfd.draaf-paca@agriculture.gouv.fr

Récapitulatif des documents types à utiliser (saisine, médiation, etc.)

- Document type de [courrier de saisine de l'administration](#) pour tout problème rencontré en apprentissage.
- Document type de [courrier de saisine du médiateur de l'apprentissage](#)
- Document type de [compte-rendu de la médiation](#).
- Document type de [dépôt de plainte auprès du procureur de la République](#).
- Document type de [signalement au procureur de la République au titre de l'article 40 du code pénal](#).





**PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

