

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 acteurs publics et privés** de l'apprentissage



« Dans ce guide régional, seront notamment clarifiés le rôle des différents acteurs en charge du contrôle de l'apprentissage, les modalités de saisine des différents administrations ainsi que leurs articulations dans le traitement de problèmes rencontrés en apprentissage. »

Ont participé à l'élaboration de ce guide :

DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), **DDETS** (Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités), **Rectorat** de région académique, **DRAAF** (Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et des forêts), localisés dans la région 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.

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 apprentis et l'impérieuse 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 certains apprentis 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 est confronté à des problématiques d'ordre pédagogique qui peuvent nuire à sa réussite à l'examen.

Dans ces situations, il importe que chaque apprenti, 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.

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

Les auteurs du guide proposent une mise à jour complète de la première version publiée en 2022,

- Celle à usage direct des apprenti(e)s (et de leurs représentants légaux si mineurs) et des entreprises.
- La présente à destination des acteurs publics et privés de l'apprentissage, pour expliciter au-delà des procédures à suivre, le rôle des différents acteurs en charge des contrôles et leurs articulations dans le traitement des problèmes rencontrés en apprentissage.

Ces guides feront l'objet d'une communication à grande échelle sur l'ensemble de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur via la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur (DREETS), la DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur et le rectorat de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur. Des séances de présentation et de formation avec les équipes des centres de formation et tout partenaire intéressé pourront être proposées en fonction des besoins.

A noter :

Il existe d'autres outils 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](#) et de [Nice](#)), de la DRAAF ou encore de la [DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur](#).

Table des matières

Préambule.....	3
1. La démarche de prévention et les procédures de dérogation.....	6
2. La clarification du paysage de l'apprentissage.....	8
2.1 Le Ministère du travail en charge de la coordination en matière d'apprentissage.....	8
2.2 Le paysage de l'apprentissage : une grande diversité de CFA.....	8
2.2.1 Une première différenciation : CFA public ou CFA privé.....	9
2.2.2 Les principales formes d'organisation administrative des CFA.....	11
2.2.3 Les autres formes de différenciation des CFA en fonction de la nature des actions de formation.....	11
3. La présentation des différents acteurs en charge du contrôle de l'apprentissage.....	12
3.1 Le contrôle de l'apprentissage depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».....	12
3.2 Panorama général des acteurs en charge du contrôle des actions de formation par apprentissage.....	12
3.2.1 Le contrôle du droit du travail sous la responsabilité du Pôle Politique du travail....	14
3.2.2 Le contrôle pédagogique sous la responsabilité des Ministères (Education nationale, Jeunesse et sport, Enseignement supérieur, Agriculture).....	15
3.3 Détail des missions des acteurs en charge du contrôle des actions de formation par apprentissage.....	16
3.3.1 Fiche descriptive de la mission des médiateurs de l'apprentissage.....	16
3.3.2 Fiche descriptive de la mission de l'inspection du travail (au sein du Pôle Politique du travail - DDETS).....	17
3.3.3 Fiche descriptive de la mission de contrôle de la réglementation de la formation professionnelle (au sein du Pôle 3EC - DREETS).....	23
3.3.4 Fiche descriptive de la mission du service régional de contrôle de la formation professionnelle – Contrôle de la politique du titre (au sein du Pôle 3EC - DREETS).....	26
3.3.5 Fiche descriptive de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage sous la responsabilité des Ministères certificateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche / Sport Jeunesse et Vie associative / Agriculture et souveraineté alimentaire).....	29
3.3.5.1 La mission de contrôle pédagogique relevant des Ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche / Sport Jeunesse et Vie associative.....	29
3.3.5.2 La mission de contrôle pédagogique relevant du Ministère de l'Agriculture.....	34

4. Face à des problèmes rencontrés en apprentissage : que faire ?.....	35
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.....	35
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.....	36
Apprenti victime d'actes s'apparentant à de la discrimination commis dans l'entreprise.....	37
Apprenti victime d'actes s'apparentant à de la discrimination commis dans le CFA.....	38
Apprenti en situation de handicap.....	39
Apprenti confronté à des problèmes relevant des risques professionnels.....	40
Apprenti ou employeur confronté à des problèmes relatifs au contrat d'apprentissage ?.....	41
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 ?.....	41
5. Précis sur le signalement judiciaire au titre de l'article 40 du Code de la procédure pénale.	42
6. Annuaire.....	45
6.1 Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires compétents lors de tout litige entre un employeur et son apprenti.....	45
6.2 Annuaire des autres médiateurs.....	45
6.3 Annuaire des services de contrôle de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur.....	46
6.4 Annuaire des représentants des Ministères certificateurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.....	47
6.5 Annuaire des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) de l'éducation nationale et de l'agriculture en région PACA.....	48
7. Modèles de courriers et ressources diverses.....	49
7.1 Récapitulatif des documents types à utiliser (saisine, médiation, etc.).....	49
7.2 Ressources diverses.....	49
7.2.1 Guides et fiches ressources publiés par le coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique de l'éducation nationale, région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.....	49
7.2.2 Code du travail numérique.....	50
7.2.3 Lexique.....	50

1. 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.

D'autres outils régionaux viennent compléter le présent guide :

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

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.

Ils sont disponibles sur :

- Le site de la [DRAAF PACA](#)
- Le site du [Rectorat de la région académique PACA](#)
- 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 pages suivantes)

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.

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.

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.

Repérer les éventuelles situations de travail dangereuses. Mon tuteur et mes collègues m'aident à repérer ces situations.

Rester 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 • Maquette : Océan 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.

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 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.

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 permettant de 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.

Édition : Direction générale du travail • Maquette : Océan des ministères sociaux • Avril 2023

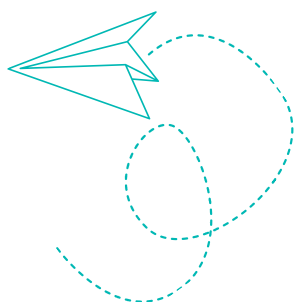
2. LA CLARIFICATION DU PAYSAGE DE L'APPRENTISSAGE

2.1 Le Ministère du travail en charge de la coordination en matière d'apprentissage

Depuis la promulgation de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le paysage de l'apprentissage a fondamentalement changé, mais des confusions perdurent malgré tout.

C'est bien le Ministère du travail et ses représentants en région (DREETS / DDETS) qui sont désormais en charge de la coordination en matière d'apprentissage, dans une démarche interministérielle et avec les autres services de contrôle.

Les ministères (éducation nationale, enseignement supérieur, jeunesse sport et vie associative, agriculture) sont désormais positionnés uniquement sur le contrôle pédagogique en tant que ministère certificateur (via leurs missions de contrôle). Ils participent au même titre que les autres acteurs, qu'ils soient publics comme privés, au développement de l'apprentissage, via leurs propres structures (GIP-FCIP, GRETA-CFA, CFA académique ou régional).



2.2 Le paysage de l'apprentissage : une grande diversité de CFA

Le Précis de l'apprentissage (DGEFP) définit le CFA selon les termes suivants : « Depuis la loi du 5 septembre 2018, le CFA est un organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage, concourant au développement des compétences, au sens de l'article L. 6211-2 du code du travail.

C'est donc un organisme de formation qui est rattaché au titre V du livre III de la sixième partie (règlement intérieur, obligations comptables, bilan pédagogique et financier, publicité) comportant quelques spécificités (titre III du livre II de la sixième partie) ».

La Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a conduit à une augmentation significative du nombre d'apprentis, et du nombre de CFA. Si tous les CFA partagent les mêmes objectifs et les mêmes obligations, tous ne se ressemblent pas.

2.2.1 Une première différenciation : CFA public ou CFA privé

Les CFA peuvent se différencier selon la nature de leur organisme de gestion, qui peut être privé ou public.

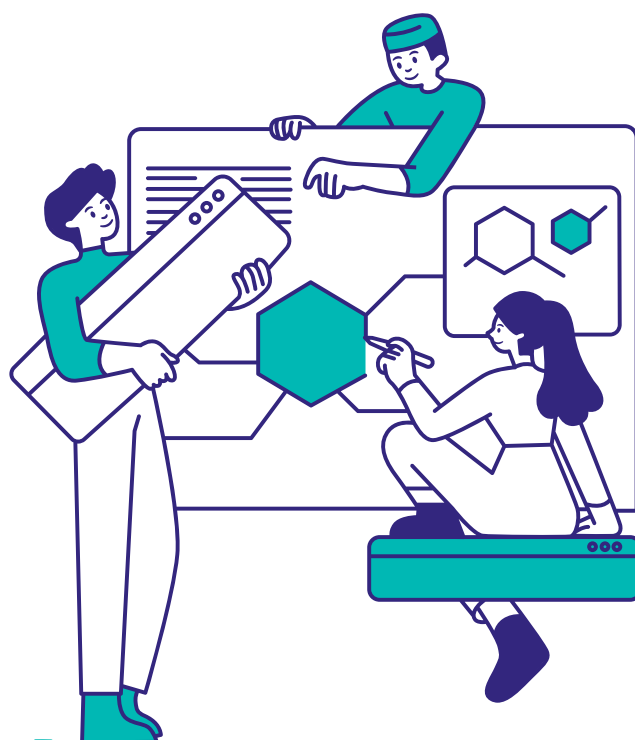
Ainsi, parmi les CFA publics, on retrouve :

- Ceux rattachés à des ministères, comme l'éducation nationale, l'enseignement supérieur ou encore l'agriculture.
- Ceux gérés par les chambres consulaires (commerce et industrie, métiers et artisanat, agriculture).
- Ou encore ceux gérés par des collectivités territoriales (comme une métropole, voire une municipalité).

Les CFA privés quant à eux sont gérés par des syndicats professionnels (les CFA dits « de branche » comme les CFA du bâtiment), des associations, des sociétés coopératives, des sociétés par actions simplifiées, des sociétés à responsabilité limitée... ou d'autres structures (comme un CFA d'entreprise). Dont certains peuvent être à but non lucratif, et d'autres à but lucratif.

Il est impropre de qualifier les CFA privés, de « hors contrat » ou de « sous contrat »

Dans l'absolu, tout organisme de formation peut proposer de la formation initiale sous statut scolaire et/ou par apprentissage et/ou de la formation continue. Ce mélange des genres peut être à l'origine de confusions, car il arrive de qualifier à tort le CFA « d'établissement privé sous / hors contrat ».



Pourquoi ce qualificatif ne se justifie-t-il pas en apprentissage ?

Il convient de rappeler que les notions de « privé sous contrat » et « privé hors contrat » (d'association) sont rattachées uniquement à des classes en formation initiale sous statut scolaire au sein d'un établissement privé, et non à l'organisme de formation dans sa globalité.

En effet, le contrat d'association conclu entre l'Etat et un établissement d'enseignement privé sous contrat, qui a vocation à répondre à un « besoin scolaire reconnu » en vertu de l'article L. 442-5 du code de l'éducation, ne porte que sur l'enseignement scolaire à proprement parler, et ne recouvre pas les formations dispensées dans le cadre de l'apprentissage, qui relève de la formation professionnelle.

Par conséquent, l'accueil d'apprentis par un établissement d'enseignement privé sous contrat d'association, dans le cadre d'une convention conclue à cet effet avec un CFA, constitue une activité extérieure au secteur sous contrat qui, à ce titre, est organisée librement par l'établissement, ainsi que le rappelle le dernier alinéa de l'article L. 442-5 du code de l'éducation. Pour aller plus loin sur les établissements privés et leurs relations avec l'Etat dans le cadre d'un contrat d'association, consulter [la page dédiée](#) du Ministère.

L'habilitation à former en apprentissage

En principe, tout CFA doit disposer d'une habilitation à former accordée par le certificateur et se conformer strictement à ses attentes.

C'est bien le cas pour toutes les formations des ministères jeunesse et sport, agriculture ou encore de l'enseignement supérieur.

A noter : Il peut arriver d'ailleurs que la DGESIP qualifie certains CFA de « privé sous contrat » pour parler des CFA ayant obtenu des accréditations en vue de la délivrance de diplômes nationaux.

Depuis la publication du [décret n° 2025-500 du 6 juin 2025](#), une habilitation à former sera désormais exigible pour les diplômes du CAP au BTS. L'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition sera progressive, et est fixée au plus tard le 2nd semestre 2026 (cf « [Plan qualité et lutte contre les fraudes dans la formation professionnelle](#) » – Juillet 2025).

Dans tous les cas, le CFA doit se conformer aux attentes du ministère certificateur.

Les recommandations du

« **Précis de l'apprentissage** » (Ministère du travail – DGEFP) prennent de ce fait tout leur sens : « *Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens.* »

Par conséquent, le terme « CFA privé hors contrat » est impropre.

Le cas spécifique des formations scolaires sous contrat dans des établissements privés.

Une attention particulière peut être portée sur les CFA rattachés à des établissements scolaires privés sous contrat d'association avec l'État.

C'est d'ailleurs l'orientation prise par la plateforme Parcoursup dans un objectif de renforcement de l'accompagnement des jeunes et de leur famille ([en savoir plus](#)), laquelle ajoute la spécificité «établissement privé en contrat avec l'État» pour les formations par apprentissage retenues.

Ces établissements disposent d'enseignants « sous contrat », évalués par les inspecteurs du second degré.

Également, dans les établissements privés sous contrat, l'habilitation au contrôle en cours de formation est de droit en formation initiale sous statut scolaire, et un accompagnement et un suivi strict sont mis en place par le corps d'inspection.

En outre, ces mêmes enseignants peuvent être associés aux actions de formation continue proposées par le rectorat.

Enfin, ces établissements sont concernés par le processus d'évaluation des établissements mis en place par le Conseil d'évaluation de l'École (CEE). [En savoir plus.](#)

2.2.2 Les principales formes d'organisation administrative des CFA

Les articles L6351-1 et suivants du code du travail imposent l'immatriculation obligatoire des prestataires de formation dont par apprentissage. Cette immatriculation est formalisée par l'attribution d'un numéro de déclaration d'activité (NDA) délivré auprès d'une DREETS.

Un CFA peut être immatriculé :

En son nom propre et pour un site de formation donné ;

Et/ou en tant que CFA centralisateur ou de réseau pour un ensemble donné de CFA.

- C'est le cas des CFA régionaux qui regroupent un ensemble de CFA rattachés à une même structure d'appartenance ;
- C'est le cas également des CFA immatriculés dans une DREETS pour un ensemble d'organismes de formation rattachés à sa structure, dans plusieurs régions ou académies ;
- C'est enfin le cas des CFA immatriculés en tant que structure administrative et financière (des CFA dit « hors les murs »), pour le compte d'un ensemble d'unités de formation par apprentissage (UFA).

Les Unités de Formation par Apprentissage sont dans la majorité des cas des entités d'enseignement implantées dans un établissement de formation qui sont conventionnées avec un CFA (via une « convention constitutive »), en vue d'assurer, par délégation, la formation d'apprentis. L'UFA dispense l'intégralité de la formation.

Les conventions constitutives ont vocation à répartir les niveaux de responsabilité entre chaque partie prenante, les missions associées et selon le cas les frais inhérents à la mise en œuvre des actions de formation par apprentissage. Dans certains cas, la responsabilité pédagogique est assurée par le CFA signataire des contrats au-delà de la responsabilité administrative et financière, dans d'autres cas cette responsabilité pédagogique est confiée aux UFA.

Selon la structuration propre à chaque CFA, le CFA et/ou chaque UFA sera l'interlocuteur privilégié des acteurs du contrôle dès lors qu'un signalement est fait.

2.2.3 Les autres formes de différenciation des CFA en fonction de la nature des actions de formation

La Loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel a ouvert l'action de formation à l'enseignement à distance.

L'article L6211-2 du code du travail précise que tout ou partie de ces enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis peut être effectué à distance.

Le distanciel est bien une modalité pédagogique, et non un statut à part entière.

En effet, lors de son immatriculation auprès d'une DREETS, il n'existe pas de catégorie spécifique pour un CFA « tout à distance ».

Ainsi, il n'existe pas à ce jour de CFA « à distance », mais des CFA proposant des formations dont une partie des enseignements voire la totalité des enseignements est proposée à distance.

Le catalogue des formations en apprentissage publié par le réseau des CARIF-OREF référence l'ensemble des formations par apprentissage.

Pour rappel, parmi les obligations rattachées à l'enseignement à distance (Art. D6313-3-1 du Code du travail), on note :

« 1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;

3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation ».

3. LA PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS ACTEURS EN CHARGE DU CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE

3.1 Le contrôle de l'apprentissage depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Le législateur, par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » précise, dans son article 4, les actions qui concourent au développement des compétences et entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle.

Il s'agit des actions de formation, des bilans de compétences, des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et des actions de formation par apprentissage.

La loi a supprimé les prérogatives anciennement dévolues aux Conseils régionaux en termes de contrôle administratif et financier des CFA. Ainsi, les agents de contrôle de la DREETS sont désormais compétents à vérifier que les obligations des organismes de formation professionnelle sont respectées, sous peine de sanctions.

3.2 Panorama général des acteurs en charge du contrôle des actions de formation par apprentissage

Depuis le 1^{er} avril 2021, la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur regroupe les services de la direction régionale de la cohésion sociale (DRCS) et la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour former au niveau régional un nouveau service unique. Placée sous l'autorité du Préfet de région, la DREETS

devient ainsi l'interlocuteur économique et social privilégié au niveau régional pour les entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, partenaires sociaux et territoriaux, acteurs de l'insertion et consommateurs.

La DREETS pilote, anime et coordonne les politiques publiques mises en œuvre dans la région sur son champ de compétences, en s'articulant avec les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS). Ces directions départementales interministérielles, placées sous l'autorité des préfets de département, reprennent les missions précédemment assurées par les unités départementales (UD) des DIRECCTE et les Directions départementales de la cohésion sociale (et de la protection des populations) — DDCS(PP).

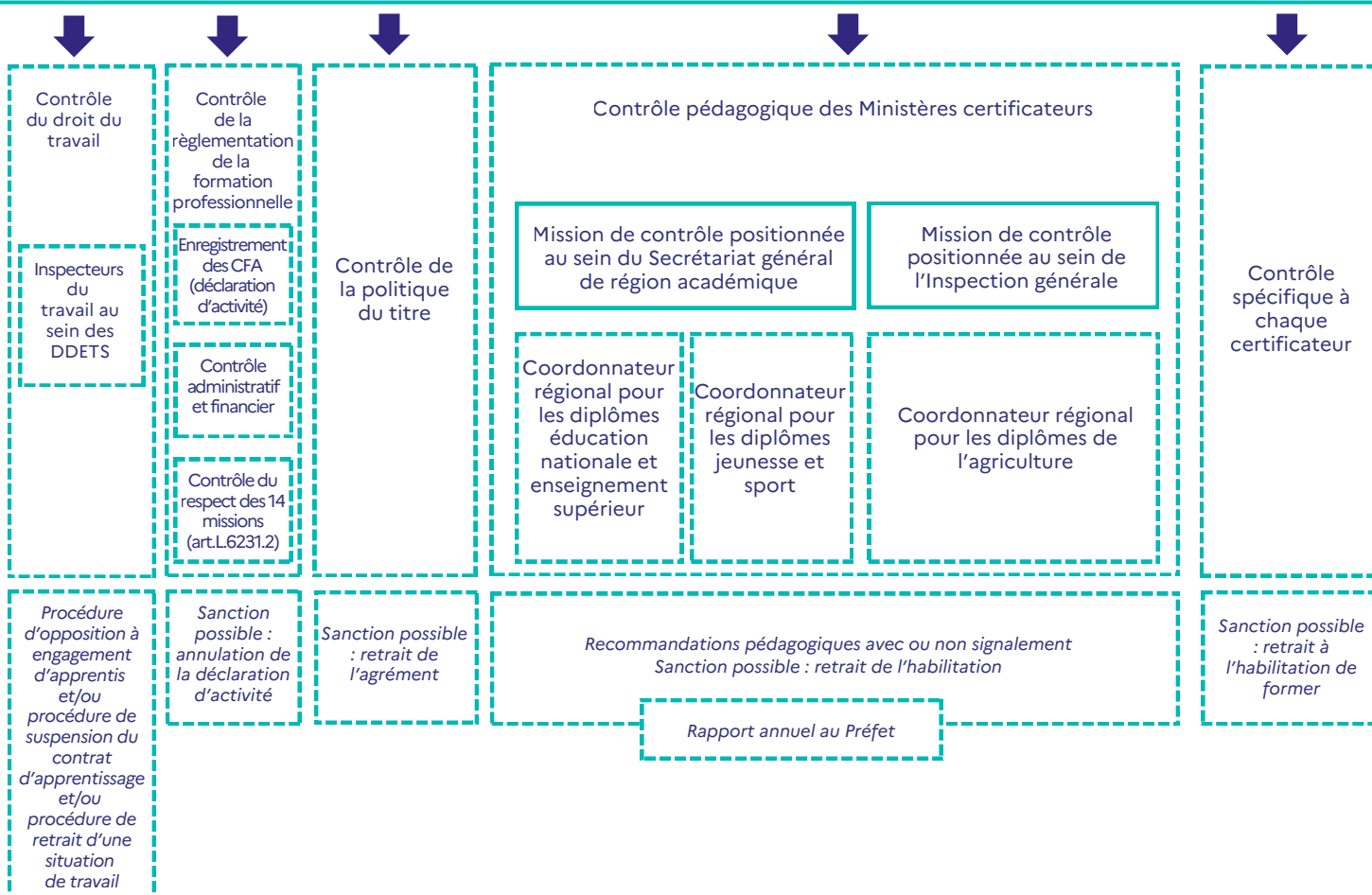
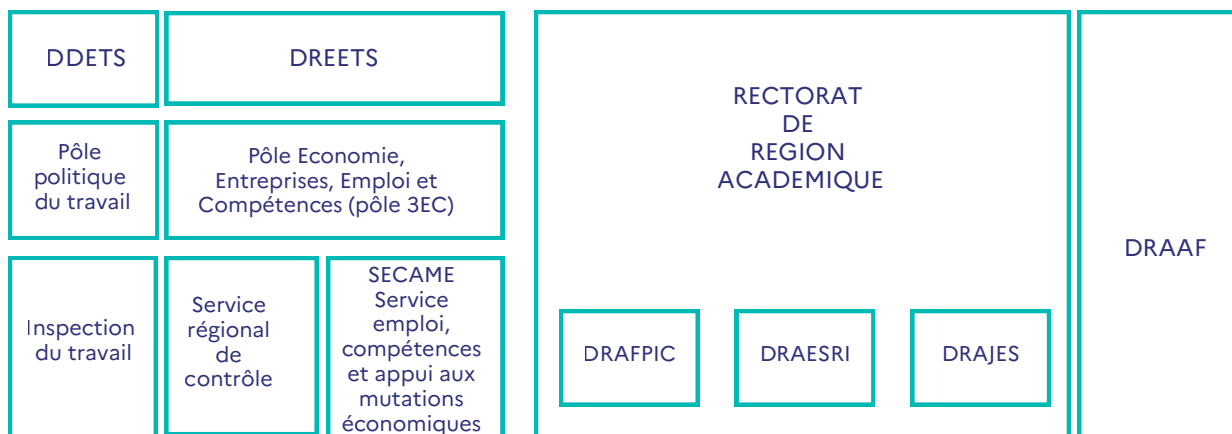
La DREETS est structurée autour de quatre pôles d'expertise :

Le Pôle Inclusion et Solidarités / Le Pôle Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie, Le Pôle Economie, Entreprises, Emploi, et Compétences (ou pôle 3EC) et Le Pôle Politique du travail.

Avertissement : Le présent Guide s'attache plus particulièrement à expliciter les modalités de saisine de l'administration suite à des problématiques rencontrées en apprentissage. Pour tout savoir sur le contrôle de la réglementation de la formation professionnelle, d'ordre administratif et financier, consulter le « Guide à l'usage des organismes de formation professionnelle PACA » accessible sur le site de la [DREETS PACA](#).



RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

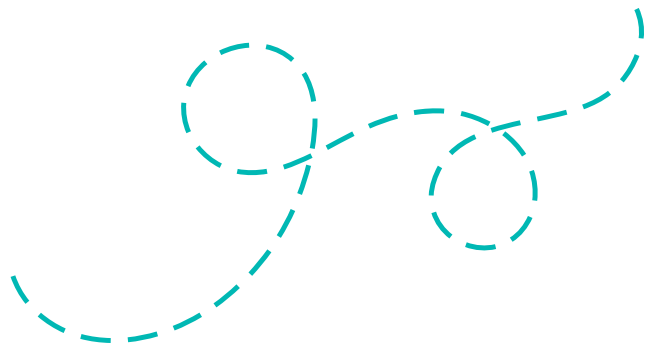


3.2.1 Le contrôle du droit du travail sous la responsabilité du Pôle politique du Travail

Le pôle Politique du Travail pilote et met en œuvre la politique du travail de l'Etat en région. Il regroupe l'inspection du travail et les services qui lui sont associés (renseignement, dépôt légal des accords...).

Sa vocation est d'améliorer la qualité du travail et des relations sociales sur le territoire régional, à travers trois missions centrales :

- assurer l'effectivité du droit du travail dans les entreprises (conseil et contrôle du respect de la législation et de la réglementation du travail),
- assurer la protection des salariés (favoriser l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés, mettre en œuvre les politiques de santé au travail, lutter contre le travail illégal...),
- développer le dialogue social territorial et dans les entreprises (veiller à la représentation du personnel, prévenir et gérer les conflits collectifs du travail dans les entreprises...)



A noter :

Pour les apprenants mineurs, il existe des restrictions particulières, le code du travail prévoyant une interdiction totale ou un accès restreint à certains travaux (ex. utilisation de certaines machines dangereuses, de produits chimiques, réalisation de travaux en hauteur...) pour lesquels il est nécessaire de remplir certaines conditions de sécurité et de faire une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail. L'ensemble des obligations, la procédure et des formulaires pratiques de demandes de dérogation par filière sont disponibles dans un kit régional mis à disposition sur l'internet de la DREETS, des académies et de la DRAAF en PACA (Guide d'actions pour une politique de prévention, déclaration de dérogations relative aux travaux interdits aux apprenants de 15 ans et moins de 18 ans ; Notice explicative réglementation travail des jeunes en formation ; formulaires de déclarations de dérogation...).

3.2.2 Le contrôle pédagogique sous la responsabilité des Ministères (Education nationale, Jeunesse et sport, Enseignement supérieur, Agriculture)

Pour le Ministère de l'éducation nationale, chaque recteur d'académie instaure « une mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage » placée sous son autorité.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, le recteur de région académique a fait le choix de déployer une mission à l'échelle de la région académique, en nommant un coordonnateur régional.

La liste des ~~diplômes~~ professionnels relevant de ce Ministère est accessible sur le site Eduscol.

Pour les formations conduisant aux diplômes relevant de la compétence des ministres chargés de la jeunesse et des sports, le recteur de région académique constitue et organise dans la région la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prévue à l'article R. 6251-1 du code du travail, Placée sous leur autorité, la mission exerce ses attributions conformément aux articles R. 6251-1 à R. 6251-4 du code du travail. L'autorité académique pour les diplômes professionnels jeunesse et sports est le recteur de région académique depuis le 1er janvier 2021.

A noter : depuis le 1er janvier 2021, les délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) exercent les missions jeunesse et sports en lieu et place des directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS).

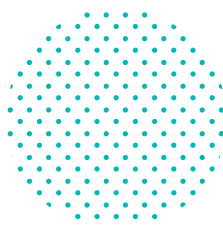
Les formations du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche préparant au BTS, DCG, DSCG et DNMADE, dans les organismes immatriculés auprès de la DREETS en tant qu'OF-CFA, relèvent directement du champ du coordonnateur régional du contrôle pédagogique des formations par apprentissage du Ministère de l'Education nationale.

Pour les autres diplômes de l'enseignement supérieur, il a été fait le choix par le recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur que le coordonnateur régional éducation nationale soit le premier interlocuteur des éventuelles saisines.

Pour le Ministère de l'Agriculture et conformément à l'arrêté du 25 juillet 2019, le doyen de l'inspection de l'enseignement agricole agissant sous l'autorité du ministre est en charge de l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant du ministère en charge de l'agriculture. Il nomme un coordonnateur de la mission qui est chargé de la répartition des demandes, de la coordination et du suivi administratif des contrôles.

La note de service publiée le 7 octobre 2024 complète l'action de la mission de contrôle par un dispositif d'évaluation des formations par apprentissage par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).

Pour tous les autres ministères certificateurs, l'article R6251-1 modifié par Décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018 - art. 1, prévoit pour l'application du dernier alinéa de l'article L. 6211-2, que chacun d'eux instaure une mission, placée sous son autorité, chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant de sa compétence.



3.3 Détail des missions des acteurs en charge du contrôle des actions de formation par apprentissage

3.3.1 Fiche descriptive de la mission des médiateurs de l'apprentissage

Une médiation est proposée par le médiateur de l'apprentissage dès l'instant où il a connaissance d'une situation problème relative au contrat d'apprentissage rencontrée par un(e) apprenti(e) et/ou un employeur.

D'un point de vue global, la médiation a vocation à :

- expliciter la nature du problème,
- et à tenter de trouver des solutions pour éviter une rupture du contrat d'apprentissage dans un souci de sécurisation du parcours de formation.

Le médiateur peut être amené à résoudre les conflits existants afin de :

- maintenir l'apprenti(e) dans son parcours de formation en le mettant en lien avec les interlocuteurs adéquats pour qu'il(elle) poursuive sa formation,
- préserver l'état d'esprit favorable à l'apprentissage chez l'employeur.

Les parties signataires du contrat, à savoir l'employeur ou l'apprenti peuvent saisir le médiateur. Si l'apprenti(e) est mineur(e), le médiateur peut être saisi par le responsable légal de l'apprenti(e).

Le CFA ou l'apprenti peuvent également saisir le médiateur lors d'une exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).

Le médiateur est saisi :

- 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. L6222-39 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).
- Dans ce dernier cas, des délais spécifiques s'appliquent :
- Après saisine du médiateur, un délai minimal de cinq jours calendaires s'applique avant que l'apprenti puisse notifier à l'employeur sa volonté de rompre définitivement le contrat
- Une fois l'employeur informé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature datée, un délai minimum de sept jours supplémentaires s'applique avant que la rupture ne puisse être effective

Ces délais sont des durées minimales, un délai de préavis plus long peut être négocié dans le cadre de la médiation.

La liste des médiateurs de l'apprentissage est disponible en annexe du présent guide. Pour plus de détail sur les médiateurs de l'apprentissage, consultez le site du [Service-Public.fr](https://www.service-public.fr)

3.3.2 Fiche descriptive de la mission de l'inspection du travail (au sein du Pôle Politique du travail – DDETS)

Modalités d'action

Pour exercer les contrôles, les agents de l'inspection du travail disposent de différentes prérogatives qui les autorisent à :

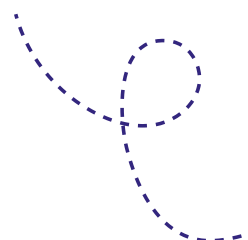
- entrer dans l'entreprise et à la visiter, de façon inopinée,
- mener une enquête,
- demander, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, aux personnes occupées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi qu'à toute personne dont ils sont amenés à recueillir les déclarations dans l'exercice de leur mission, de justifier de leur identité et de leur adresse,
- faire appel à des organismes pour vérifier la conformité des locaux et des équipements de travail.

Les agents de l'inspection du travail bénéficient du droit à :

- l'indépendance (de toute influence extérieure induite),
- la libre décision (des suites données aux contrôles),
- la protection contre les outrages, les violences et tout obstacle à l'accomplissement de ses fonctions.

Les agents de l'inspection du travail sont tenus à diverses obligations :

- impartialité (attitude excluant toute manifestation de préjugés),
- confidentialité des plaintes,
- discrétion tant à l'égard de l'employeur que des salariés et des représentants du personnel,
- respect du secret professionnel (interdiction de révéler des secrets de fabrication,...),
- information (fournir les conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales).



Missions

Les agents de l'inspection du travail contrôlent l'application du droit du travail (code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects : santé et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, ...), durée du travail, contrat de travail, travail illégal...



Les constats de l'inspection du travail peuvent donner lieu à :

- des observations rappelant les règles en vigueur,
- des décisions (mises en demeure, demandes de vérification, arrêt de travaux visant à retirer les salariés d'une situation dangereuse) concernant plus précisément les jeunes travailleurs et apprentis :
- décision d'opposition à engagement d'apprentis
- décisions de suspension du contrat d'apprentissage pouvant générer une décision d'interdiction d'embaucher de nouveaux apprentis
- décisions de retrait de jeunes affectés à des travaux interdits
- décision de retrait de jeunes affectés à des travaux réglementés et placés dans une situation les exposant à un danger pour sa vie ou sa santé
- des sanctions administratives en matière de durée du travail et repos, de non-respect du SMIC, de non-respect des règles d'hygiène et sécurité,
- des procès-verbaux pour les infractions pénales, (commises en matière de durée du travail, de rémunération, de travail dissimulé ou illégal, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral, de non-respect des règles en hygiène et sécurité, les infractions aux règles de détachement temporaire de salariés...)
- la saisine du juge des référés pour obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse.

Précis sur les procédures pouvant être mobilisées par l'inspection du travail à la suite d'un contrôle

La procédure d'opposition à engagement d'apprentis

Articles L. 6225-1 à L. 6225-3-1 et R. 6225-1 à R. 6225-8 du code du travail

En cas de violation par l'employeur des obligations à sa charge mais ne mettant pas en danger l'apprenti(e). En cas de constats établissant le non-respect par l'employeur de ses obligations liées au contrat de travail mais sans qu'il y ait de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou mentale de l'apprenti(e), l'agent de contrôle peut mettre en œuvre la procédure de droit commun dite procédure d'opposition à engagement d'apprenti(e)s.

► Procédure de mise en œuvre

Mise en demeure

L'Inspecteur du travail met en demeure l'employeur selon les cas :

- Soit de régulariser la situation en prenant les mesures adaptées ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante ;
- Soit de désigner un autre maître d'apprentissage.

Les textes ne prévoyant pas de délai d'exécution il conviendra de fixer un délai suffisant, apprécié par l'agent de contrôle.

Rapport

A l'expiration de la mise en demeure, l'agent procède à un nouveau contrôle à l'issue duquel un rapport est établi à destination du Préfet de département, ou du Directeur Départemental de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) s'il dispose de la délégation, si les manquements sont toujours constatés.

Décision d'opposition

En cas d'inexécution des termes de la mise en demeure, le Préfet ou par délégation le DDETS, prend une décision d'opposition à l'engagement d'apprenti dans le délai de 3 mois suivant l'expiration de la mise en demeure. Il se prononce également sur la poursuite jusqu'à leur terme des contrats en cours. L'opposition ne sera levée qu'en cas de régularisation par l'employeur de sa situation, dûment constatée par les agents de contrôle et après décision du Préfet ou, par délégation, du DDETS.

Rémunération

Si le Préfet ou le DDETS signifie une décision d'opposition à engagement d'apprenti associée à la rupture des contrats d'apprentissage en cours, copie de la décision devra être envoyée à l'apprenti concerné (ou à son représentant légal s'il est mineur). Dans cette situation, L'employeur doit à l'apprenti la rémunération qui aurait été versée si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. L'apprenti pourra en outre saisir le conseil des Prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi.

Obligations de l'apprenti(e)

L'apprenti(e) reste dans l'obligation de se rendre au CFA afin de continuer sa formation. Si à l'issue de la procédure d'opposition à l'engagement d'apprenti, l'administration décide que le contrat en cours de l'apprenti peut se poursuivre, alors l'apprenti devra continuer le contrat dans l'entreprise. Au contraire, si l'administration décide que le contrat ne peut se pas se poursuivre, alors l'apprenti devra rechercher un nouvel employeur et le CFA devra l'accompagner dans cette recherche (article L6222-18-2 du code du travail).

Faculté de l'employeur

Si l'employeur vient à solliciter la levée de la décision d'opposition à engagement d'apprenti(e), un nouveau contrôle devra être diligenté par l'agent qui établira un rapport à l'attention du Préfet ou, par délégation, le DDETS. Ce dernier décidera ensuite s'il y a lieu de lever ou non l'opposition.

La procédure de suspension du contrat d'apprentissage

Articles L. 6225-4 à L. 6225-7 et R. 6225-9 à R. 6225-12 du Code du travail

Il s'agit d'une procédure d'urgence, en cas de mise en danger de l'apprenti(e).

Lorsque les constats recueillis lors d'un contrôle établissent l'existence d'un « risque sérieux d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti(e) », l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut mener une procédure d'urgence.

La situation rencontrée doit exposer l'apprenti(e) à un danger prévisible particulièrement grave. La mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti(e) peut se produire à l'occasion notamment de l'utilisation par l'apprenti(e) de substances ou de préparations dangereuses, de la conduite de machines dangereuses, de l'absence de protection individuelle ou collective, de défaut de conformité des installations de l'entreprise, d'infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit.

L'auteur des actes enclenchant la procédure peut être l'employeur ou le maître d'apprentissage mais également les autres salariés de l'entreprise ou des personnes extérieures à l'entreprise mais en contact avec l'apprenti(e).

L'objectif recherché est de soustraire sans délai l'apprenti(e) d'une situation qui peut se révéler dangereuse sans attendre l'établissement du degré de responsabilité de l'employeur.

► Procédure de mise en œuvre

Contradictoire

Dès le constat des faits pouvant entraîner un danger pour l'apprenti, l'agent de contrôle procède à une enquête contradictoire permettant d'établir la preuve ou un faisceau d'indices suffisant de l'importance du danger encouru par l'apprenti et le degré de responsabilité de l'employeur. Au cours de l'enquête, l'agent de contrôle devra entendre l'employeur et l'apprenti.

En cas de danger grave et imminent, l'agent de contrôle n'est pas tenu de procéder à cette enquête avant de proposer la suspension du contrat, l'objectif premier étant de soustraire immédiatement l'apprenti(e) de la situation dangereuse.

Rapport

L'agent de contrôle établit à la suite de son contrôle un rapport à destination du DREETS proposant la suspension du contrat d'apprentissage. Le rapport reprend les constats réalisés lors du contrôle caractérisant le risque encouru.

Attention : s'il n'est pas obligatoire de transmettre de manière automatique à l'employeur le rapport ainsi établi, en cas de demande de communication de ce document, l'administration aura obligation de le transmettre.

Exemple de constats : apprenti(e) laissé(e) seul(e) alors qu'il existe un risque d'accident, absence de protection contre le risque chimique, manutentions de charges importantes, pressions psychologiques déstabilisantes...

Information employeur

L'agent de contrôle informe immédiatement l'employeur des faits qui lui sont reprochés, de la mise en œuvre de la procédure de suspension, des obligations qui lui incomberont notamment en matière de rémunération de son apprenti. Il l'invite également à prendre les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité de l'apprenti (mise en conformité des équipements de travail, ...).

Décision DREETS

Le Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités se prononce sans délai et dès la fin de l'enquête contradictoire sur la suspension du contrat d'apprentissage au vu du rapport élaboré par l'agent de contrôle. Il notifie sa décision aux parties concernées, employeur et apprenti(e), et en informe immédiatement les services concernés (Service chargé de l'apprentissage au sein de la DREETS PACA, coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique au sein du Rectorat de région académique ou le service régional de la formation (SRFD) au sein de la DRAAF pour ce qui concerne le secteur agricole).

Dans un délai de 15 jours à compter du constat des faits ayant entraînés la mise en œuvre de la procédure, le DREETS se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage en fonction des suites données par l'employeur et après un nouveau contrôle de l'agent pour constater sur place les mesures prises.*

La décision de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne de plein droit la rupture du contrat à compter de sa notification aux parties. Cette décision ne vaut que pour le contrat visé et non pour l'ensemble des contrats d'apprentissage en cours. La décision de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage peut s'accompagner éventuellement de l'interdiction pour l'employeur concerné de recruter de nouveaux apprentis mais aussi tout jeune sous contrat d'insertion en alternance. Cette interdiction doit être prononcée pour une durée limitée (L. 6225-6 du code du travail).

► La situation juridique de l'apprenti(e)

Rémunération

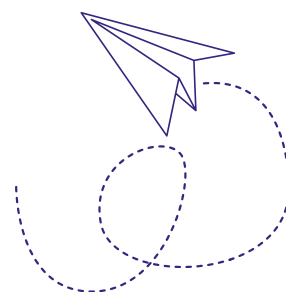
Durant la période de suspension du contrat d'apprentissage l'employeur doit continuer à verser la rémunération de l'apprenti jusqu'à ce que le DREETS se prononce sur la reprise ou non de l'exécution du contrat.

Contrat et droits de l'apprenti(e)

Si l'autorité administrative refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le contrat d'apprentissage est rompu de plein droit à compter de la notification de la décision aux parties. L'apprenti(e) a droit à une somme égale au montant des salaires qu'il aurait perçus si le contrat était arrivé à son terme, il pourra également saisir les prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi.

Obligations de l'apprenti(e) en cas de refus d'autoriser la reprise

En cas de décision de refus d'autoriser la reprise, l'apprenti(e) reste dans l'obligation de se rendre au CFA afin de continuer sa formation. Le CFA devra prendre toutes les mesures nécessaires pour trouver à l'apprenti(e) un nouvel employeur lui permettant de continuer sa formation. NB : L'exercice d'un recours hiérarchique ou contentieux contre les décisions du DREETS concernant la suspension ou la reprise de l'exécution du contrat n'a pas d'effet suspensif sur le versement de la rémunération ou de l'indemnisation.



La procédure de retrait d'une situation de travail

Articles L.4733-1 à 6 et R.4733-1 à 10 du code du travail

Il s'agit d'une procédure qui n'est pas propre aux apprenti(e)s mais à l'ensemble des travailleurs et stagiaires mineurs.

Le code du travail prévoit que certains travaux sont interdits pour les mineurs (article L.4153-8 du code du travail).

Toutefois certains de ces travaux peuvent faire l'objet d'un régime dérogatoire sous certaines conditions (article L.4153-9 du code du travail) : il s'agit des travaux dits « réglementés ».

La liste des travaux interdits et la notice explicative relative aux travaux réglementés sont consultables sur le site de la [**DREETS PACA**](#)

La procédure selon laquelle l'agent de l'inspection du travail peut retirer un(e) apprenti(e) des travaux réglementés recouvre donc deux situations :

-Soit l'apprenti(e) est affecté(e) à des travaux purement et simplement interdits pour les mineurs : procédure de retrait prévue à l'article L.4733-2 du code du travail ;

-Soit l'apprenti(e) est affecté(e) à des travaux réglementés soumis à un régime dérogatoire, mais il se trouve exposé à un danger grave et imminent : procédure de retrait prévue à l'article L.4733-3 du code du travail.

L'objectif recherché est de soustraire sans délai l'apprenti(e) d'une situation qui peut se révéler dangereuse sans attendre l'établissement du degré de responsabilité de l'employeur.

► Procédure de mise en œuvre

L'agent de contrôle constatant qu'un jeune est affecté à des travaux interdits pour les mineurs, ou constatant que le jeune est exposé à une situation de danger grave et imminent alors qu'il est affecté à des travaux réglementés dérogatoires, rédige sur un formulaire Cerfa une décision d'arrêt d'activité. La décision est donc d'application immédiate et écrite. Si l'employeur n'est pas présent dans l'entreprise lors de la prise de décision, celle-ci lui est remise par tous moyens donnant date certaine à réception dans un délai d'1 jour franc. Un volet Cerfa est remis à un représentant de l'employeur en mains propres.

Dans le cas des travaux réglementés, l'employeur doit informer l'agent de contrôle des mesures prises pour faire cesser la situation de danger et ce par tout moyen donnant date certaine. L'agent de contrôle vérifie dans un délai de deux jours ouvrés le caractère approprié des mesures prises. L'agent de contrôle notifie sa décision d'autorisation ou de refus de reprise de des travaux réglementés.

► La situation juridique de l'apprenti

Les décisions de retrait prises en application des articles L. 4733-2 et L. 4733-3 ne peuvent entraîner aucun préjudice pécunier à l'encontre de l'apprenti(e) concerné(e) ni la suspension ou la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage.

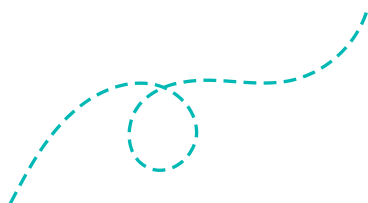
3.3.3 Fiche descriptive de la mission du service régional de contrôle de la formation professionnelle – Contrôle de la réglementation de la formation professionnelle (au sein du Pôle 3EC - DREETS)

Aux termes de l'article L.6361-1 du code du travail « L'Etat exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions prévues au présent titre, sur les actions prévues à l'article L. 6313-1 conduites par les employeurs lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités territoriales, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi ou les opérateurs de compétences ainsi que sur le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6323-13. ».

Aux termes de l'article L.6313-1 du code du travail « Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2. ».

Le préfet de région effectue le contrôle des organismes de formations, dont les CFA. Le contrôle administratif des CFA et notamment le respect des 14 missions définies à l'article L.6231-2. La neuvième mission inclut la lutte contre les discriminations.



Rappel des 14 missions obligatoires : L6353-3 à 6353-7 du Code du Travail

1

D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage.

Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

2

D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.

3

D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.

4

D'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 de sécurité en milieu professionnel

5

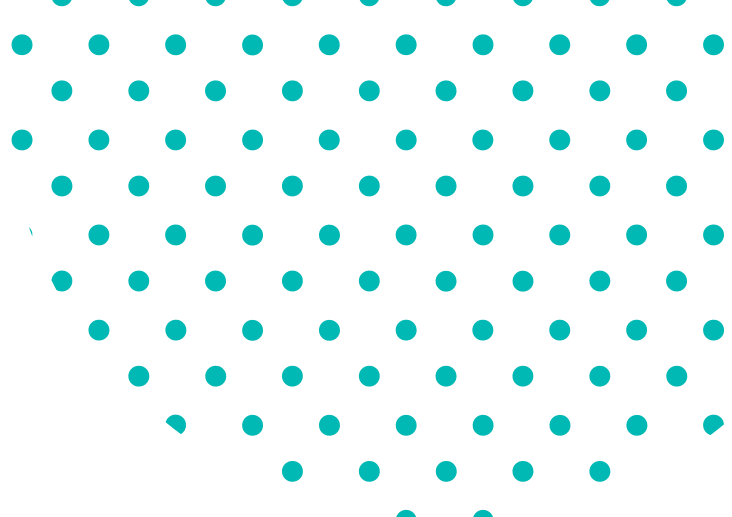
De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur.

6

D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage

7

De favoriser la mixité au sein de leurs structures.



8

D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

9

De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations au sein de leurs structures.

10

D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;

11

D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance

12

D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur

13

D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle dans la définition d'un projet de poursuite de formation

14

D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre.

Le « Plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle » publié en juillet 2025 prévoit le renforcement des missions des centres de formation des apprentis à la prévention des accidents du travail et à la lutte contre l'illettrisme (1er semestre 2026).

3.3.4 Fiche descriptive de la mission de contrôle de la politique du titre (au sein du Pôle 3EC - DREETS)

Extrait du site :

<https://www.responsabledesession.fr/contrôles-et-recours/>

Placé sous l'autorité du SECAME : Service Emploi, compétences et accompagnement aux mutations économiques, le contrôle de la politique du titre a pour objet de vérifier que l'organisation et le déroulement de la session sont conformes au cadre réglementaire.

Titres professionnels : Définitions, modalités d'enregistrement et de certification

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée, au nom de l'État, par le ministère chargé de l'Emploi. Il atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'un métier.

Un titre professionnel permet de favoriser l'évolution professionnelle ou le retour à l'emploi de son titulaire et s'obtient au terme d'un parcours de formation professionnelle ou par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou par le biais de l'apprentissage. Le titre professionnel constitue ainsi un outil qui répond pleinement aux besoins des entreprises et constitue un levier pour améliorer leur compétitivité. Les titres professionnels assurent aux entreprises de recruter des salariés opérationnels.

Les titres professionnels sont enregistrés dans le [répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\)](#) géré par [France compétences](#). Les titres professionnels sont composés de blocs de compétences dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP).

Le titre professionnel couvre tous les secteurs (bâtiment, services à la personne, transports, restauration, commerce, industrie, etc.) et différents niveaux de qualification :

- niveau 3 (ancien niveau V), correspondant au niveau CAP,
- niveau 4 (ancien niveau IV), correspondant au niveau BAC,
- niveau 5 (ancien niveau III), correspondant au niveau BTS ou DUT,
- niveau 6 (ancien niveau II), correspondant au niveau BAC+3 ou 4.

Les sessions d'examen sont organisées par des centres qui sont agréés pour une durée déterminée, un site, un titre professionnel, par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ([DREETS](#)) compétente.

Ces centres s'engagent à respecter la réglementation (arrêté du 21 Juillet 2016 portant règlement général des sessions d'examen pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi)

Les organismes de formation souhaitant proposer l'accès à un titre professionnel par la formation doivent choisir entre deux solutions pour leurs stagiaires :

- devenir également centre d'examen, ce qui permet une souplesse dans l'organisation du parcours allant de la formation à l'examen, dans le respect des référentiels et de la réglementation ;
- passer une convention avec un centre agréé pour l'organisation de l'examen. Dans ce cas, ils s'engagent à délivrer aux candidats une formation cohérente avec les objectifs fixés par les référentiels et informent les candidats du lieu et de la date de l'examen.

Qui est concerné ?

Les titres professionnels s'adressent à toute personne souhaitant acquérir une qualification professionnelle.

Les titres professionnels concernent plus précisément :

- les personnes sorties du système scolaire et souhaitant acquérir une qualification dans un secteur déterminé, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- les personnes expérimentées souhaitant faire valider les compétences acquises en vue d'une promotion sociale par l'obtention d'une qualification reconnue ;
- les personnes souhaitant se reconvertir qu'elles soient en recherche ou en situation d'emploi ;
- les jeunes, dans le cadre de leur cursus initial, déjà titulaires d'un diplôme de niveau 3 souhaitant se spécialiser sur un titre professionnel via l'apprentissage.

Comment accéder à un titre professionnel ?

Par la formation professionnelle

Le titre peut être délivré :

- à l'issue d'un parcours continu de formation préparant le candidat à la maîtrise de l'ensemble des compétences nécessaires à l'obtention du titre, y compris par la voie de l'apprentissage ;
- à l'issue d'un parcours d'accès progressif au titre par capitalisation des certificats de compétences professionnelles (CCP) qui constituent le titre professionnel.

Pour obtenir le titre professionnel, le candidat doit satisfaire aux épreuves prévues selon le titre ou le CCP visés conformément à un référentiel d'évaluation. Un jury, constitué de professionnels du métier visé par le titre professionnel, se prononce, notamment, après un entretien final avec le candidat et peut accorder tout ou partie du titre professionnel. Les évaluations sont centrées sur la maîtrise des gestes professionnels.

Par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le candidat doit justifier d'une expérience d'au moins un an en rapport avec le titre professionnel visé. Il constitue un dossier de candidature pour sa « demande de validation des acquis de l'expérience » qu'il adresse à la DDETS chargée d'instruire le dossier et d'en vérifier la recevabilité.

Si sa demande est recevable, le candidat constitue son dossier professionnel afin de démontrer qu'il maîtrise l'ensemble des compétences liées au titre visé. Ce document est à communiquer au jury lors de la session d'examen.

Le candidat passe les mêmes épreuves que le candidat ayant suivi une action de formation professionnelle.

A noter de fortes évolutions de la VAE depuis la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022

(Accès direct au portail de la VAE).

Par l'apprentissage

Le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016

précise que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue.

L'arrêté du 11 juillet 2016 indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau 3 de qualification ;
- Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'article D. 122-3-1 du code de l'éducation : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale.

Contrôle de la politique du titre

Les contrôles peuvent être réalisés sur pièces en amont de la session d'examen.

L'agent de contrôle peut demander des précisions sur l'organisation de la session et vérifier qu'elle est compatible avec les indications des référentiels, eu égard au plateau technique et au nombre de candidats.

Il peut également vérifier que les jurys pressentis sont habilités pour le titre et que les candidats répondent aux conditions fixées pour être présentés à la session.

Le contrôle peut être réalisé lors de la session.

L'agent de contrôle de la direction départementale peut intervenir lors de la session, en informant ou non au préalable le centre agréé de sa venue.

Dans ce cadre, le contrôle porte sur l'ensemble des éléments constitutifs de l'examen : briefings candidats et jurys pour rappeler les consignes et missions de chacun, modalités d'ouverture des plis, aménagements pour certains candidats handicapés, absence du formateur, conformité du plateau à la description du RE, planning clair et explicite pour les candidats et jurys, respect des épreuves et des temps prévus par les référentiels, prise en compte des temps de pause et de correction, etc.

Les agents de contrôle de la direction départementale peuvent également relever d'éventuels points de non-conformité au respect des règles d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation.

Les irrégularités affectant les conditions d'organisation ou de déroulement des sessions d'examen, constatées par un candidat ou un membre du jury sont signalées immédiatement au représentant territorial sous l'autorité duquel la session est organisée. Celui-ci peut prononcer l'annulation de la session d'examen par décision motivée.

Lorsqu'un candidat conteste la régularité des conditions d'organisation ou de déroulement d'une session d'examen et que le représentant territorial refuse de prononcer l'annulation de la session d'examen, ce refus peut faire l'objet d'un recours hiérarchique, devant le ministre chargé de l'emploi.

Suites du contrôle

Selon les cas, l'avis de l'agent de contrôle entraîne :

- Lors de l'instruction d'une demande d'agrément : une demande de précisions ou de compléments, la délivrance ou le refus de l'agrément.
- En amont d'une session : une demande de modification de l'organisation ou du déroulé, une alerte en cas de problèmes sur les jurys, etc.
- Lors d'une session : en cas dysfonctionnement grave, à la suite d'une procédure contradictoire, une annulation de session par l'Unité départementale est possible, voire une suspension ou un retrait d'agrément par l'Unité régionale.

3.3.5 Fiche descriptive de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage sous la responsabilité des Ministères certificateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche / Sport Jeunesse et Vie associative / Agriculture et souveraineté alimentaire)

3.3.5.1 La mission de contrôle pédagogique relevant des Ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche / Sport Jeunesse et Vie associative

Extraits de :

- *L'arrêté du 25 avril 2019 fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, et du décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à un diplôme, pour chaque ministère certificateur.*
- *L'arrêté du 3 juillet 2019 fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage (Code du Sport)*

Rôle de chaque coordonnateur au sein de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le recteur de région académique nomme un coordonnateur pour chaque mission de contrôle relevant de sa compétence. Pour les diplômes de l'éducation nationale, ce coordonnateur est issu du corps des Inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) ou des Inspecteurs de l'éducation nationale enseignement technique ou enseignement général (IEN ET-EG). Il est nommé pour une durée de trois ans, renouvelable une fois. Pour les diplômes de jeunesse et sport, le coordonnateur est issu des inspecteurs Jeunesse et sport ou des agents de catégorie A relevant des autres corps des ministères des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

Ces coordonnateurs sont placés sous l'autorité du Recteur de région académique, et par délégation, sous l'autorité fonctionnelle :

- du secrétaire général de la région académique pour le coordonnateur du Ministère de l'éducation nationale,
- du DRAJES pour le coordonnateur du Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

Chaque coordonnateur est chargé du fonctionnement de la mission dans le respect des textes.

Il procède aux demandes de désignation des experts auprès des CPRE / CPNE et des chambres consulaires et tient à jour la liste des experts. Il coordonne l'activité des experts, assure le suivi administratif des contrôles et veille à la rédaction, dans les délais qu'il aura préalablement fixés, des rapports de contrôle et des recommandations pédagogiques selon la procédure prévue à l'article R. 6251-3 du Code du travail.

En outre, chaque coordonnateur est chargé de la rédaction d'un rapport annuel de la mission dont il a la charge.

Dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, les coordonnateurs rédigent un rapport annuel d'activité global, comportant une synthèse des recommandations pédagogiques effectuées et des parties spécifiques à chacune des missions. Ce rapport est transmis par le recteur de région académique au Préfet de région (et aux ministres chargés de la jeunesse et des sports), ce dernier le présente au comité régional pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Champ d'intervention

La mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage exerce ses attributions sur tous les lieux de mise en œuvre des formations par apprentissage conduisant à la délivrance d'un diplôme de l'éducation nationale.

Les contrôles pédagogiques portent sur les deux lieux de formation des apprentis : entreprise et CFA.

La mission intervient, notamment au sein :

- des centres de formation d'apprentis, des unités de formation par apprentissage, des établissements ayant conclus une convention prévue à l'article L. 6232-1 du Code du travail avec un CFA ou de tout autre organisme de formation public ou privé dispensant les formations concernées ;
- des entreprises et des administrations employant des apprentis ;
- des services de formation des entreprises dispensant les formations concernées.

Pour tout contrôle sur place ou sur pièce, la mission peut demander tout élément ou document qu'elle estime utile pour le contrôle.

Les contrôles portent uniquement :

- sur les diplômes du Ministère de l'éducation nationale (CAP, Baccalauréat professionnel, BP, MC), y compris pour les diplômes relevant de l'enseignement supérieur, le BTS, le DCG, le DSCG et le DNMADE,
- sur les diplômes d'Etat professionnels de la jeunesse et des sports.

Organisation d'un contrôle pédagogique

Les contrôles sont déclenchés sur saisine d'un centre de formation d'apprentis, d'un employeur d'apprenti et/ou d'un apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur), sur auto-saisine ou dans le cadre d'un plan annuel de contrôle.

Ce programme est établi en fonction des priorités fixées par le recteur de région académique et des besoins du territoire, et en concertation avec le coordonnateur et les membres de la mission de contrôle pédagogique.

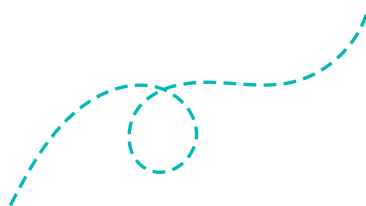
Les contrôles peuvent aussi faire suite à un signalement, notamment de la part des opérateurs de compétences (OPCO).

Toute demande ne donne pas obligatoirement lieu à un contrôle. Elle est appréciée par le coordonnateur, qui décide des suites à donner. Le Préfet de Région est informé systématiquement de l'organisation de chaque contrôle.

Pour mener à bien chaque contrôle, le coordonnateur réunit une commission réunissant :

- un expert désigné par les commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE) ou à défaut nationales (CPNE)*,
- un expert désigné par les chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie et chambre de métiers et de l'artisanat) *

* Ces experts sont désignés nominativement par leurs structures d'appartenance, et nommés par le recteur de région académique pour une durée de 5 ans.



Ces membres de la commission de contrôle sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication dans les conditions prévues aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

L'exercice du contrôle est incompatible avec l'exercice d'une fonction dans un centre de formation d'apprentis ou la qualité de membre d'une instance d'un centre de formation d'apprentis.

- et suivant le Ministère certificateur :

Education nationale	Sports, jeunesse et vie associative	Enseignement supérieur et de la recherche
Un inspecteur du second degré enseignement technique ou enseignement général, pour les diplômes de niveau 3 et 4, ou un inspecteur d'académie – inspecteur pédagogique régional pour les diplômes de l'enseignement supérieur (BTS, DCG, DSCG, Dnmade). <i>Les inspecteurs sont membres de droit, sans désignation nominative. Ils sont appelés pour participer aux contrôles, selon leur spécialité.</i>	Un inspecteur jeunesse et sport ou un agent public habilité du ministère certificateur	Un enseignant-chercheur ou un enseignant de l'enseignement supérieur.

En cas de non désignation des experts*, et après mise en demeure, le contrôle peut être effectué en leur absence.

Les membres de la commission de contrôle disposent à leur demande de toutes les pièces et documents utiles au contrôle.

Le contrôle est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis (entreprise et centre de formation).

Conformément à l'article R. 6251-3, un projet de rapport de contrôle est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés. Ils disposent d'un délai d'au moins 30 jours après la notification pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendus.

Ensuite, le rapport de contrôle, accompagné, le cas échéant, de recommandations pédagogiques, est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés.

Objet des contrôles

L'article R. 6251-2 du code du travail fixe que le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné.

Par exemple : la conformité de la durée de formation en CFA avec celle fixée par le règlement du diplôme, la vérification du plan de formation, des contenus / programmes, des équipements, au regard des compétences à acquérir prévues par le référentiel, le rythme de l'alternance, l'articulation CFA-entreprise, les outils de l'alternance, le parcours de formation après positionnement ou encore l'information des CFA lors des renouvellements des diplômes. Ainsi, il s'agit de s'assurer que la formation délivrée permet l'acquisition des connaissances et des compétences attendues, prévues par les programmes d'enseignement général et le référentiel, dans de bonnes conditions et dans l'optique d'une réussite au diplôme.

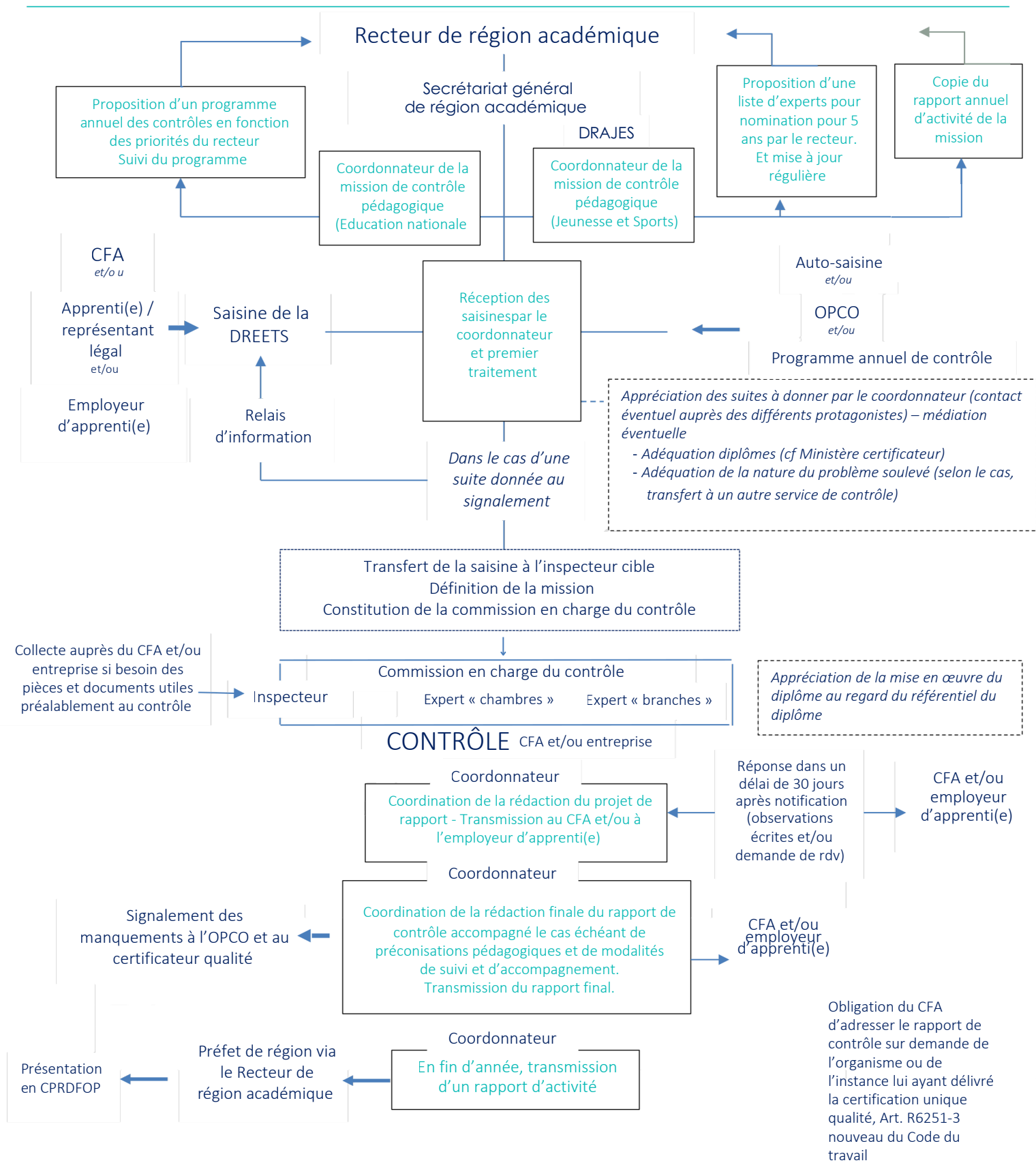
Le contrôle pédagogique peut donc porter sur l'organisation pédagogique de la formation en centre de formation et en entreprise : contenus de formation enseignés en présentiel ou à distance en conformité avec les programmes et référentiels, positionnement pédagogique effectué avant l'adaptation de la durée de la formation et des enseignements dispensés, contextualisation des activités professionnelles notamment sur les plateaux techniques. Il peut aussi concerner les méthodes et outils, notamment ceux de la pédagogie de l'alternance, favorisant le développement des compétences certificatives inscrites au référentiel. La mission de contrôle pourra également évaluer l'adéquation des équipements pédagogiques et des tâches confiées à l'apprenti en entreprise avec les exigences en matière d'activités professionnelles et compétences certificatives portées au référentiel du diplôme.

La mission de contrôle pourra, par ailleurs, vérifier la conformité de la durée de formation en CFA avec celle fixée par le règlement du diplôme ou les compétences des formateurs des CFA et des maîtres d'apprentissage et conduire, le cas échéant, à signaler les manquements à l'opérateur de compétences (OPCO) et au certificateur qualité.

Au-delà des contrôles, la mission a un rôle d'information et d'accompagnement des CFA pour tout ce qui relève de la mise en œuvre pédagogique, notamment lors des renouvellements de diplômes, ainsi que de la veille réglementaire.



Schéma général du contrôle pédagogique
(Ministères de l'Education nationale, et de la Jeunesse et des Sports)



3.3.5.2 La mission de contrôle pédagogique relevant du Ministère de l'Agriculture

Extraits de l'arrêté du 25 juillet 2019 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à un diplôme relevant du ministère en charge de l'agriculture.

Article 2

Cette mission est composée :

- D'inspecteurs de l'enseignement agricole pour les formations de la sous-section 1, des sections VII et VIII, du chapitre premier, du titre premier du livre VIII du code rural et de la pêche maritime, auxquels sont associés des enseignants-chercheurs pour les formations conduisant au diplôme d'ingénieur ou au diplôme d'Etat de paysagiste, désignés par le ministre en charge de l'agriculture ;
- D'experts désignés par les commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE) ou à défaut les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des secteurs professionnels en lien avec les diplômes relevant du ministère en charge de l'agriculture ;
- D'experts désignés par les chambres consulaires en lien avec les diplômes relevant du ministère en charge de l'agriculture.

Après leur désignation par leurs organismes respectifs, les experts cités au 2° et 3° sont nommés par arrêté du ministre en charge de l'agriculture pour une durée de 5 ans.

Article 3

Les saisines sont adressées au Préfet pour transmission au doyen de l'inspection de l'enseignement agricole.

Le doyen de l'inspection de l'enseignement agricole nomme un coordonnateur de la mission qui est chargé de la répartition des demandes, de la coordination et du suivi administratif des contrôles.

Il en informe le préfet de la région dans laquelle se situent l'entreprise ou le centre de formation d'apprentis. Il en informe également le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de la région dans laquelle se situe le centre de formation d'apprentis. Le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt tient à sa disposition tout document et pièce de nature à l'éclairer.

Article 4

Lorsque le coordonnateur de la mission transmet le rapport de contrôle au centre de formation d'apprentis et à l'employeur d'apprenti, il en adresse copie à la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de la région dans laquelle se situe le centre de formation d'apprentis ou pour les établissements d'enseignement supérieur agricole au directeur général de l'enseignement et de la recherche du ministère chargé de l'agriculture.

Article 5

Le coordonnateur de la mission élabore le rapport annuel d'activité de la mission de contrôle pédagogique en distinguant les activités par région et le transmet aux préfets de région, aux directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ainsi qu'au directeur général de l'enseignement et de la recherche du ministère chargé de l'agriculture. Le rapport annuel est présenté au conseil national de l'enseignement agricole, aux comités régionaux de l'enseignement agricole ainsi qu'au conseil national de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire le cas échéant.

La note de service publiée le 7 octobre 2024 complète l'action de la mission de contrôle par un dispositif d'évaluation des formations par apprentissage par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).

4. Face à des problèmes rencontrés en apprentissage : que faire ?

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 ou son représentant légal si mineur

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(e) 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'article 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(e)

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

DÉPOT 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](#).

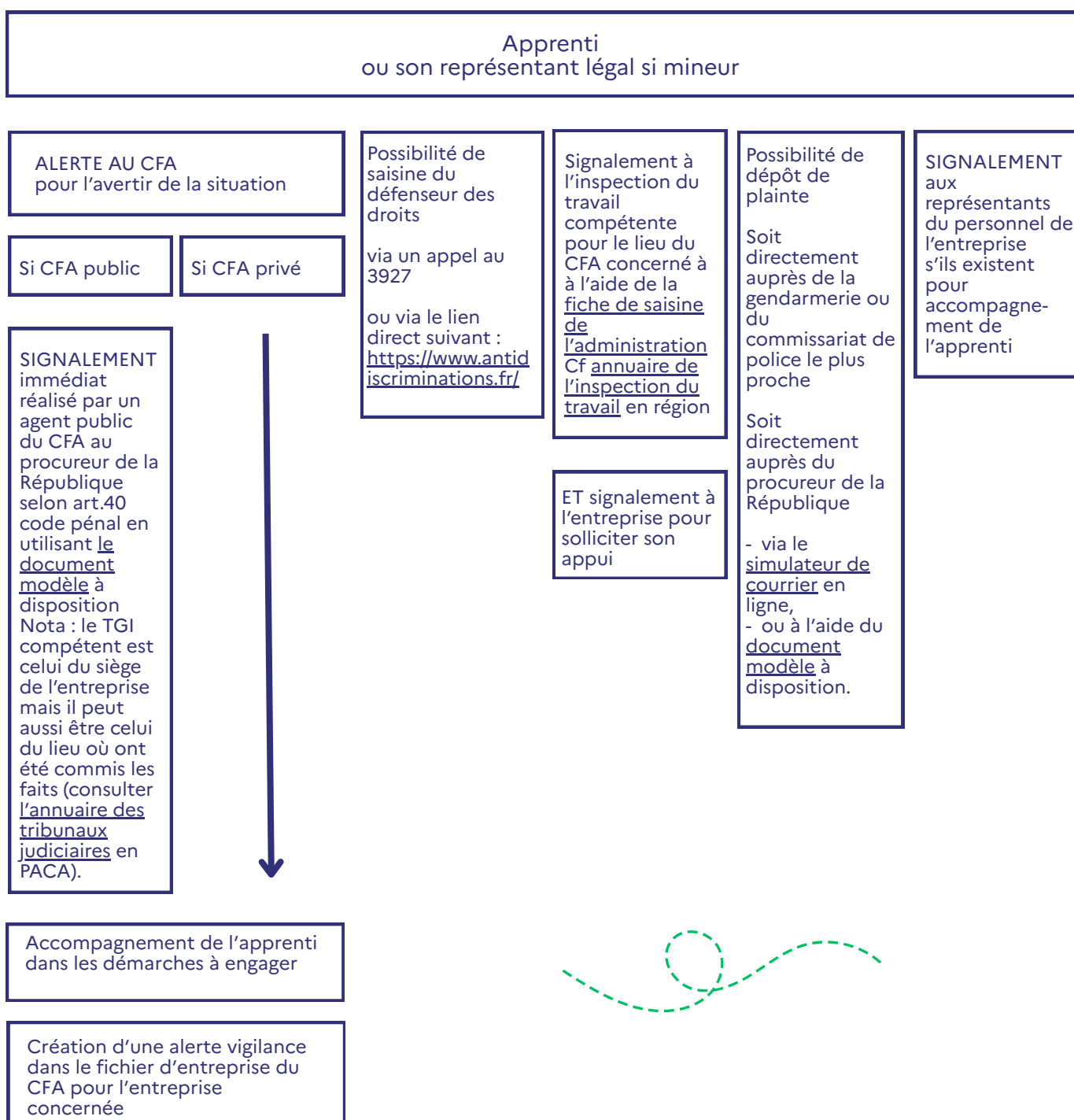
DEMANDE D'AIDE

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

Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

Apprenti 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 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 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)

Financeurs :

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

En cas de litige :

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

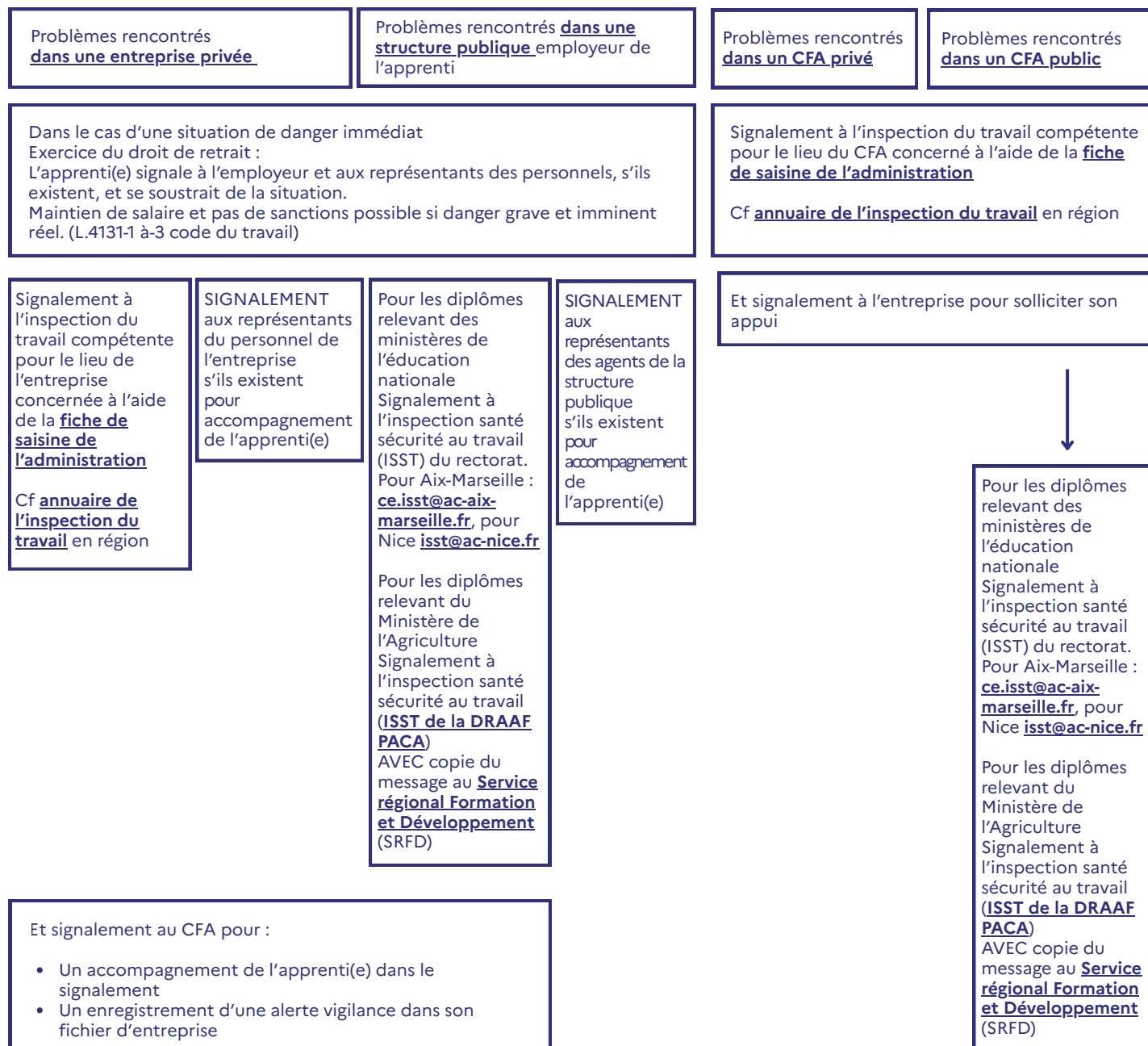


Qui prévenir ?

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....



Quels que soient les diplômes, titres professionnels et certifications professionnelles

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(e) (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(e),
- défaut d'articulation entre les lieux de formation, etc.

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, 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

5. PRÉCIS SUR LE SIGNALEMENT JUDICIAIRE AU TITRE DE L'ARTICLE 40 DU CODE DE LA PROCÉDURE PÉNALE

Rappel de l'article 40 du code de procédure pénale

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

Le droit pénal français distingue 3 types d'infractions. Par ordre de gravité croissante ces 3 infractions sont les contraventions, les délits et les crimes.

Les signalements au titre de l'article 40 se limitent aux cas des délits et des crimes et donc à toutes les infractions de nature plus grave que les contraventions.

La qualification de l'infraction étant difficile à faire entre les contraventions de 5^{ème} classe et les délits, il est conseillé de signaler tous les actes volontaires de violence qui se produisent en milieu professionnel.

En cas de doute sur la nature de l'infraction, et quand la situation ne présente pas un caractère d'urgence majeur, les fonctionnaires des établissements ou des écoles pourront se faire conseiller par le service interacadémique des affaires

juridiques (siaaj@region-academique-paca.fr) et/ou l'inspection du travail afin de vérifier la pertinence du signalement au Parquet.

Par suite, le procureur de la République examinera les faits qui lui sont soumis et décidera s'il convient ou non d'engager des poursuites. En effet, le parquet est le seul maître de la mise en cause et du choix du mode des poursuites (article 40 alinéa 1er du code de procédure pénale), car lui seul détient l'opportunité des poursuites.

Que faut-il entendre par « toute autorité constituée » ?

Cette question a fait l'objet d'une réponse du Ministère de la justice publiée dans le JO Sénat du 01/10/2009 (réponse réitérée à nouveau cf. JO Sénat du 1er décembre 2010 p. 11097) qui indique :

- « L'obligation de dénoncer s'impose non seulement aux fonctionnaires de police, mais à toutes les catégories de fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales ». Les élus sont aussi concernés (art. L2211-2 du code général des collectivités territoriales).
- « Les prescriptions de l'article 40, alinéa 2, du code de procédure pénale ne sont assorties d'aucune sanction pénale » ; éventuellement, des sanctions disciplinaires sont possibles. Cet article concerne exclusivement les « fonctionnaires ». En droit pénal, la jurisprudence montre que ce terme recouvre tous les agents publics. Ainsi, les contractuels ou vacataires, même s'ils ne sont pas fonctionnaires au sens strict, sont concernés par cet article.

Il ne concerne donc aucunement les professionnels qui exercent en tant que salariés de droit privé (employés par des associations, des entreprises).

► En pratique :

Le chef d'établissement privé sous contrat participe à une mission de service public mais n'est pas officier public, autorité constituée dotée des prérogatives de puissance publique ou représentant un pouvoir constitutionnel (cf. Réponse du Ministère de la justice publiée dans le JO Sénat du 01/10/2009 - page 2308).

L'article 40 ne le concerne donc pas.

Toutefois, il a la faculté d'alerter les services de l'inspection du travail pour signaler tout fait dont il aurait connaissance, relevant d'un article 40 CPP.

Enfin, comme tout citoyen, il reste redevable des obligations citées infra (cf.p.17).

Modalités de signalement auprès du procureur de la République au titre de l'article 40 via [le document modèle](#) à disposition.

Le procureur de la République compétent est, à titre principal, celui du Tribunal de Grande Instance dans le secteur géographique duquel l'infraction a été commise.

Nota

Critères de compétence du procureur : lieu de commission de l'infraction, lieu de résidence du mis en cause (si le mis en cause est une personne morale : lieu de son siège social), lieu d'arrestation ou lieu de détention du mis en cause. Il s'agit de critères alternatifs.

Le signalement est le fait d'une autorité ou d'un agent (de l'État ou d'une collectivité territoriale). Il émane généralement d'une personne habilitée à rédiger les procès-verbaux transmis au procureur de la République. C'est le cas par exemple des officiers et agents de police judiciaire, des agents assermentés.

En pratique, un signalement s'appuie sur un rapport de visite constatant l'infraction, décrivant le détail des éléments de faits ayant conduit à caractériser l'infraction, les informations concernant l'établissement, les agissements qui lui sont imputables et les éléments caractérisant l'état de vulnérabilité de la victime.

► Mentions à faire figurer sur le signalement

- Les coordonnées de l'entreprise qui fait l'objet du signalement ;
- Les faits détaillés ;
- A quelles infractions du code pénal ces faits pourraient être rattachés.

Nota

A titre indicatif, les principaux délits/crimes qui pourraient faire l'objet d'un article 40 sont :

- Mise en danger de la personne d'autrui (art. 223-1) ;
- Discrimination (art. 225-1 et 225-2) ;
- Harcèlement sexuel (art.222-33) ;
- Agression sexuelle (art.222-27) ;
- Viol (art.222-23) ;
- Harcèlement moral (222-33-2).

Autres obligations

Tout citoyen est tenu de dénoncer les crimes dont il est possible de limiter les effets ou d'éviter la récidive (art. 434-1 du code pénal sur la non dénonciation de crime) ou tout mauvais traitement sur mineurs de 15 ans (art. 434-3 du code pénal) ou personnes vulnérables.

D'une façon générale, ne pas alerter peut constituer une non-assistance à personne en péril (art. 223-6 du code pénal).

L'obligation de dénoncer un crime de l'article 434-1 du code pénal

« Le fait pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets ou dont les auteurs sont susceptibles de connaître de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Ce texte vise uniquement le signalement de crime dont il est encore possible de prévenir ou limiter les effets ou ceux que l'on peut encore empêcher.

L'obligation de signalement pour les mauvais traitements ou les atteintes sexuelles sur mineurs et personnes vulnérables de l'article 434-3 du code pénal

« Le fait, pour quiconque ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Ainsi, Il appartient à toute personne ayant eu connaissance de mauvais traitements ou de privations infligés à un mineur de 15 ans ou à une personne particulièrement vulnérable en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, d'en informer les autorités judiciaires ou administratives sous peine d'encourir une peine de prison et d'une amende.

En conséquence les professionnels, sont tenus de révéler les atteintes aux personnes dont ils ont connaissance. **C'est le cas de tous les personnels de l'enseignement.**

Les 2 textes visent « quiconque ayant connaissance... ». L'obligation de signalement vise donc ici chaque citoyen mais reste limitée à certaines catégories d'infractions ou de victimes.

Nota : une exonération de l'obligation de signaler est possible pour les personnes soumises au secret professionnel (médecin, assistante sociale etc.) qui peuvent alors choisir de se taire (article 226-13 du Code pénal) ou de signaler sur la base de l'article 226-14 Code pénal.

6. ANNUAIRES

6.1 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 mediationapprentissage@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

6.2 Annuaire des autres médiateurs

Cas des établissements de formation relevant de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur <i>Objet : 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

6.3 Annuaire des services de contrôle de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur et de l'Inspection du travail

**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 (anciennement DIRECCTE)**

Pôle Politique du Travail - Tél. 04 86 67 32 00

Pôle Entreprises Economie Emploi et compétences (Pôle 3EC)

- Service Salariés et demandeurs d'emploi : 04 86 67 32 94
- Service 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.

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](#).



6.4 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 de Provence-Alpes-Côte d'Azur

DRAAF PACA

132 Boulevard de Paris, 13000 Marseille

Permanence téléphonique : 04 13 59 36 00

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

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

6.5 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



7. MODÈLES DE COURRIERS ET RESSOURCES DIVERSES

7.1 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](#).
- Tout un ensemble de fiches ressources sur des thèmes clefs : le [positionnement en apprentissage](#), les [différences entre les deux contrats d'alternance](#), le mode opératoire pour construire un [tableau stratégique de formation](#), la gestion de [l'absentéisme des apprentis](#), le volet pédagogique de la [formation en situation de travail](#) pour revisiter la pédagogie de l'alternance, les [maquettes de formation](#), etc.

7.2 Ressources diverses

7.2.1 Guides et fiches ressources publiés par le coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique de l'éducation nationale, région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Parmi les principaux à consulter en priorité :

- Les FILS d'actualité de la mission (à consulter depuis la [page régionale](#) - Volet n°1 : L'information des CFA proposant des diplômes de l'Éducation nationale – Entrée par indicateur qualité - Indicateur 23 : Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.).
- La foire aux questions ([FAQ](#)) régulièrement mise à jour.
- Encore plus de ressources depuis les pages du portail régional « Apprentissage » des sites des académies d'[Aix-Marseille](#) ou de [Nice](#) :
- [Information - Contrôle & Accompagnement pédagogique](#) des formations par apprentissage
- [Devenir apprenti](#) (les conditions d'accès à l'apprentissage, dont le dispositif régional proposé aux élèves de 14 ans après la classe de 3^{ème} et ayant 15 ans entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de l'année en cours).
- [Positionnement](#) (pédagogique pour les apprentis VS réglementaire pour les scolaires et en formation continue)
- [Contribution unique](#) à la formation professionnelle et à l'alternance (solde de la taxe d'apprentissage).
- [Evaluation](#) en contrôle en cours de formation (CCF).

7.2.2 Code du travail numérique

Pour retrouver tous les textes à jour du Code du travail : <https://code.travail.gouv.fr/>

Accès sur cette même page, à des modèles de documents sur les thèmes suivants :

- Temps de travail
- Départ de l'entreprise
- Embauche et contrat de travail
- Santé, sécurité et conditions de travail
- Congés et repos
- Salaire et rémunération.

7.2.3 Lexique

Violence

Trois niveaux sont identifiés :

- L'incivilité : absence de respect d'autrui
- L'agression physique ou verbale
- L'acte violent

Harcèlement

Le harcèlement moral (Article L 1152-1 à L 1152 - 3 du Code du travail)

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

Quels sont les signes précurseurs du harcèlement moral ?

L'isolement, le manque de dialogue, la dureté des relations, le manque de respect, l'inutilité des tâches, la mise à l'écart de certains processus de décision.

Il est important de rappeler qu'il doit s'agir d'agissements répétés.

« Le harcèlement moral est constitué indépendamment de la volonté de son auteur » (cass soc 10.11.2009)

Le harcèlement sexuel (Art 222-33 du code pénal)

- I : Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- II : Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (Article 222-33 du code pénal).

Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. « Elles sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions notamment sur un mineur de quinze ans, sur une personne dont la particulière vulnérabilité...

NB : se référer pour en savoir plus sur le sujet au **Guide pratique et juridique** du Ministère du travail – « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : Prévenir, agir, sanctionner » - 2019)

Ressources spécifiques (Cas de harcèlement)

Un affichage obligatoire est prévu en matière de lutte contre le harcèlement sexuel dans les lieux de travail et sur les portes ou dans les locaux où ont lieu les embauches. Cet affichage indique les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/affichage-obligatoire-relatif-au-harcelement-sexuel>

Ce modèle permet au salarié victime ou témoin de faits de harcèlement moral ou sexuel d'avertir l'employeur.

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/signalement-de-faits-pouvant-relever-du-harcelement-moral-ou-sexuel>

Ce modèle propose une réponse au salarié ayant signalé des faits de harcèlement sexuel en tant que victime ou témoin.

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/reponse-a-un-signalement-de-harcelement-sexuel>

Ce modèle permet à un salarié victime ou témoin de harcèlement sexuel d'alerter l'employeur.

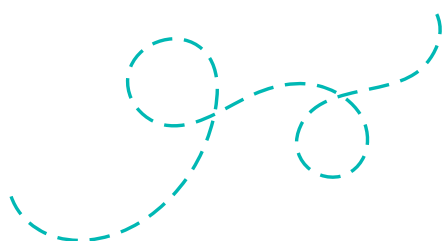
<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/signalement-de-harcelement-sexuel>

Les risques psychosociaux

Se définissent comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Les différents types d'infraction

L'article L.111-1 du code pénal recense trois catégories d'infractions pénales classées, suivant leur gravité, en crimes, délits et contraventions.



Crime

Les crimes constituent la catégorie formée par les infractions les plus graves, qui manifestent une violation extrême des interdits fondamentaux de notre société.

De manière plus systématique, on peut classer les crimes en trois ensembles : les crimes commis contre des personnes (meurtre, viol...), les crimes commis contre des biens (vol avec violences graves...) et les crimes commis contre l'État (trahison, complot, espionnage...).

Ils sont punis, en fonction de leur gravité, d'une peine de réclusion pouvant aller de 15 ans à la perpétuité.

En France, le tribunal compétent pour juger des crimes est la Cour d'assises.

Le délai de prescription pour un crime est de vingt ans.

Délit

Le délit constitue la catégorie intermédiaire d'infractions : un délit est moins grave qu'un crime, mais plus grave qu'une contravention. Il concerne généralement les délinquances physiques ou qui peuvent porter atteinte à la personne ou encore aux biens dont il appartiendra au Tribunal correctionnel de connaître.

A titre d'exemple de délinquances considérées comme délit : la non-assistance à personne en danger, le vol, **les escroqueries et l'arnaque**, le harcèlement moral, etc.

Un délit peut entraîner une amende de 3750€ et plus, ainsi qu'une peine de prison de deux mois minimum, qui peut aller jusqu'à 10 ans. Il peut également entraîner d'autres sanctions (ex : le travail d'intérêt général ou encore le stage de citoyenneté).

Le délai de prescription pour un délit est de six ans.

Contravention

La contravention concerne uniquement les infractions les plus légères, c'est-à-dire celles qui n'entraîneront pas de peine de prison. Il existe cinq classes de contravention. Les quatre premières (amendes jusqu'à 750 € maximum) sont examinées par un juge de proximité, tandis que les contraventions de cinquième classe (amende de 1 500 € maximum et parfois plus) sont gérées par le Tribunal de Police. Dans tous les cas, l'amende est la sanction principale de la contravention. Par contre, l'amende peut être assortie de peines complémentaires : suspension du permis de conduire, retrait de points, confiscation d'armes, obligation d'accomplir un stage de citoyenneté etc. Le délai de prescription d'une contravention (période après laquelle l'infraction ne peut plus être poursuivie) est d'un an.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*