



Inspection du travail et apprentissage : interview de Christophe Ortega, Chef du pôle Travail et relations à l'entreprise de la DDETS 33

Pouvez-vous présenter le service « Pole travail et relations à l'entreprise » de la DDETS 33 : combien d'agents et quelles missions ?

Le Pôle T de la DDETS 33 est structuré autour de 2 services complémentaires :

■ Un service d'inspection du travail, composé de 5 unités de contrôles (UC). Chaque UC est composée d'un chef de service, d'agents de contrôle et d'assistants de contrôle (à ce jour 5 responsables d'unité de contrôle, 49 agents de contrôle, 13 assistants d'unité de contrôle).

■ Un service appelé « Unité des Relations de Travail » : ce service apporte des renseignements (téléphone, mail, entretiens en « physique ») en droit du travail aux usagers (employeurs, salariés), mais gère aussi les ruptures conventionnelles, l'enregistrement des accords collectifs (tout accord négocié dans une entreprise Girondine doit être déposé dans notre service), effectue un appui aux conseillers du salarié....

Au-delà donc des renseignements en droit du travail, mission très visible de nos services, l'enregistrement des accords collectifs conclus dans l'entreprise (participation, intéressement, durée du travail, accords d'entreprise venant compléter un accord de branche) constitue une part importante de notre activité. Cette mission s'inscrit dans le renforcement du rôle de la négociation d'entreprise, volonté affirmée de l'État depuis 2017.

À noter enfin que nous avons également au sein de notre pôle un référent juridique qui est aussi notre référent en matière d'égalité professionnelle femme/homme.

A quel(s) niveau(x) intervenez-vous sur le sujet de l'apprentissage aujourd'hui ?

Le service intervient selon trois axes complémentaires sur l'apprentissage :

Premier axe : l'information et le conseil. Nous répondons aux questions des employeurs et des apprentis sur tous les aspects du volet « entreprise » de l'apprentissage : contrat de travail, durée du travail, rémunération, congés, etc. L'apprentissage génère de nombreuses sollicitations auprès de nos services de renseignements en droit du travail, ce qui témoigne du besoin d'accompagnement des acteurs.

Ensuite, l'inspection du travail contrôle les relations de travail dans leur ensemble : durée, conditions et rémunération notamment. En cas de mise en danger d'un l'apprenti dans l'entreprise, l'inspection dispose est amenée à intervenir et dispose d'outils spécifiques : des procédures « d'urgence » peuvent être mises en œuvre rapidement pour protéger ce public jeune parfois vulnérable.

Enfin, le service déploie des actions de prévention et d'information qui prennent plusieurs formes :

■ des interventions à l'invitation des lycées ou des CFA, notamment sur le thème des droits et des devoirs de l'apprenti, un sujet clé pour la sécurisation des parcours.

■ nous proposons également des supports pédagogiques dédiés, de portée générale ou spécialisée sur certains secteurs d'activité.

■ Une participation active aux forums, job dating et autres événements, qui nous permet d'aller au contact des jeunes et des familles pour diffuser une information pratique sur l'apprentissage, selon deux axes principaux : le droit du travail et les enjeux de santé et sécurité.

Par exemple au cours du 1er semestre 2026 nos services vont participer à 6 manifestations de ce type (jobs d'été ; forum saisonnier emploi/formation) à Bordeaux, La Réole, ST Médard en Jalle, Créon, Langon, Bègles.

Pouvez-vous nous présenter les renseignements : quels sont les principaux motifs de saisine des renseignements sur l'apprentissage, est ce qu'il y a des questions récurrentes ?

D'une manière générale les renseignements les questions qui nous remontent touchent au contrat de travail (75 % des questions posées).

Parmi les sujets récurrents dans le domaine de l'apprentissage, on peut mentionner : les rémunérations, les questions relatives à la durée du travail et aux conditions de formation, mais aussi beaucoup traitent des modalités de rupture du contrat de travail.

Notre délai de réponse maximum pour un email est de 15 jours mais en pratique ce délai est bien plus court : en effet de nombreuses questions demandent une réponse très rapide (rupture du contrat par exemple) d'autres nécessitent des recherches plus spécifiques.

Nous assurons également une permanence téléphonique et physique sans rendez-vous du lundi au vendredi de 09h00 à 11h30 et de 13:30 à 16h30

Ce service traite à l'année (2025) plus de 22 000 demandes, dont 3 % sur des questions d'emploi/formation/alternance. 80 % des demandes proviennent des salariés.

Est-ce que les médiateurs de l'apprentissage saisissent souvent l'inspection ? travaillez-vous régulièrement avec eux ?

Tous les médiateurs ne travaillent pas systématiquement avec nos services, cependant certains ont développé cette pratique. Avec ceux qui ont pris l'habitude de nous solliciter, nous entretenons des échanges réguliers et constructifs.

Il ne s'agit pas de saisines formelles de l'inspection du travail mais de demandes d'informations juridiques. Le médiateur cherche par principe un terrain d'entente entre les parties. Lorsque la situation est particulièrement complexe et qu'il rencontre les limites dans son intervention, il peut, dans certains cas, inviter les parties à saisir l'inspection pour que celle-ci intervienne directement dans la résolution d'une difficulté.

Nous avons organisé une réunion de travail avec tous nos agents de contrôle sur l'apprentissage, avec l'intervention d'une médiatrice. Cette initiative a permis une meilleure connaissance réciproque des pratiques et des contraintes de chacun, renforçant ainsi notre capacité à travailler ensemble au service des jeunes et des entreprises.

Et pour ce qui est des actions de contrôle : quelle forme prennent-elles ?

Les actions de contrôle sont menées soit sur saisine d'un tiers (jeune et famille), soit à l'initiative de l'inspection notamment dans le cadre de nos campagnes de

contrôle ciblées. Quelle que soit l'origine du contrôle ou son motif, l'inspection fait preuve d'une vigilance particulière à l'égard des jeunes travailleurs, qui constituent un public vulnérable.

Cette orientation s'inscrit dans un Plan national d'action pluriannuel qui met en avant la protection des jeunes travailleurs. En cohérence avec cette exigence, la réglementation confère des pouvoirs spécifiques à l'inspection pour protéger ce public. Il s'agit des procédures dites d'urgence, applicables aux situations de souffrance au travail, harcèlement moral ou sexuel, de situations de violence....

Quels sont ces moyens d'action ?

Dans le cadre des procédures d'urgence mises en place en 2016, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut intervenir lorsqu'il constate trois types de situation :

- Jeune travailleur (mineur) affecté à un travail interdit : retrait immédiat du jeune.

- Jeune travailleur affecté à un travail réglementé (prévu par les textes) dans des conditions l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé : retrait immédiat du jeune.

- Jeune travailleur exposé à un risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale, dans l'entreprise où il exerce son activité : proposition de suspension du contrat de travail (ou de la convention de stage du jeune). Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le DREETS se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat de travail (ou de la convention de stage).

Ces moyens spécifiques permettent donc au final de pouvoir retirer rapidement un jeune mineur d'une situation de danger grave et imminent.

De nombreux CFA font état de difficultés autour de l'absentéisme de leurs apprentis, avec parfois des employeurs qui ne jouent pas le jeu. L'inspection peut-elle intervenir en la matière ?

Ce type de situation a vocation à être apprécié au cas par cas : quelle est responsabilité du jeune dans la situation constatée ? Quelle est celle de l'employeur ? Quel rôle joue la famille ? Sous cette notion d'absentéisme se cachent en réalité des situations très variées.

Maintenir un jeune en entreprise pendant sa période de formation théorique constitue une infraction caractérisée. Cependant, ce type de situation ne présente généralement pas de caractère d'urgence au sens où nous l'avons défini précédemment.

Ces situations relèvent plutôt de ce que l'on appelle des « litiges individuels » qui ont vocation, sous réserve d'une saisine, à être portée devant le juge des prud'hommes. Il y a bien infraction, mais pas nécessairement atteinte immédiate à la santé et à la sécurité du jeune, et pour lesquelles l'inspection du travail dispose de prérogatives spécifiques.

Dans une situation d'absentéisme « classique », l'inspection ne dispose pas d'outils d'urgence pour agir. L'inspection n'a pas vocation à intervenir en première intention sur ce type de situations. A l'inverse, il nous semble important de rappeler le rôle dévolu au CFA en vertu de ses missions obligatoires définies par le code du travail et de son règlement intérieur. Le médiateur de l'apprentissage peut également jouer un rôle déterminant dans ces situations.

Vous insistez sur cette notion d'urgence : en quoi est-elle importante pour comprendre le rôle de l'inspection du travail ?

Il faut revenir au code du travail. L'inspection a certaines prérogatives, liées aux situations d'urgence. Les priorités d'action du service sont les situations où il y a une mise cause de la santé et ou de la sécurité des jeunes. Le point commun c'est le caractère d'urgence. Et les modalités d'action de l'inspection sont adaptées à ces situations d'urgence (avec notamment la suspension ou le retrait).

Par ailleurs, comme vous le savez, l'apprentissage s'est très fortement développé en France et en Nouvelle-Aquitaine ces dernières années. L'inspection du travail est de plus en plus sollicitée sur les conditions de travail des apprentis : saisines des parents, des jeunes eux-mêmes.

Aujourd'hui, le ratio moyen est d'environ 1 agent de contrôle pour 10 000 salariés. Dans ce contexte, il est indispensable de prioriser nos interventions sur les situations les plus urgentes. Cela ne nous a pas empêché de renforcer significativement notre vigilance sur l'apprentissage et de prendre des initiatives pour mieux accompagner ce public.

Avez-vous des projets liés à l'apprentissage pour la suite ?

Le système d'inspection du travail va poursuivre et renforcer ses actions de sensibilisation et d'information.

Nous envisageons de continuer à décliner nos fiches d'information par filières professionnelles. En effet par la nature même de leurs métiers, certaines filières sont plus exposées que d'autres à des risques spécifiques. Par ailleurs on peut aussi constater des difficultés récurrentes en matière de condition de travail dans certains secteurs, ce qui justifie une approche ciblée.

Dans le cadre du Plan national d'action 2026-2029 le pôle T de la DDETS de Gironde a décidé de faire de « l'apprentissage » l'un de ses axes de travail prioritaire. La campagne départementale girondine proposée dans le cadre du PNA portera à titre principal sur les apprentis mineurs (hygiène-sécurité, durée du travail, effectivité de la formation pratique).

Quels messages souhaitez-vous faire passer à l'occasion de cet interview ?

L'apprentissage constitue aujourd'hui un levier majeur de recrutement pour les entreprises des filières qui ont des besoins importants, actuels et à venir.

Cependant, le développement quantitatif de l'apprentissage doit impérativement s'accompagner d'une exigence qualitative : cela ne peut fonctionner durablement que si les filières concernées proposent des conditions de travail – ou plus précisément de formation en situation de travail – adéquates et adaptées à la situation des jeunes travailleurs, dont il faut toujours garder à l'esprit la vulnérabilité.

Notre pôle Travail de la DDETS, on l'a vu, a la particularité d'intervenir à plusieurs niveaux : information/conseil, prévention et sanctions au besoin.

Mais comme nous l'avons évoqué, la prévention/l'information constitue un de nos modes essentiel d'intervention, et nous souhaitons le développer encore. Nous nous associons donc notamment avec les partenaires qui gravitent dans le domaine de l'apprentissage (CFA, ANEFA, France Travail etc.) pour participer à des manifestations en direction des jeunes et des employeurs. Le Pôle Travail de la DDETS est dans une démarche résolument constructive, avec une dimension « hors les murs » assumée : nous allons vers les jeunes, les maîtres s'apprentissage et les CFA. Il ne faut pas hésiter à nous associer et à solliciter notre appui.

