



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT**

DGER - Inspection de l'enseignement agricole

RAPPORT

Octobre 2016

**EXPERTISE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA MISSION D'INSPECTION DE
L'APPRENTISSAGE AGRICOLE EN REGION**

Equipe d'inspecteurs :

Jean-Pierre BARUTAUT

Pierre DELAYE

Jean-Yves MARAQUIN

Jean-Pierre TOSI

PLAN

Synthèse

Introduction

1. Le contexte dans lequel s'exerce la mission d'inspection de l'apprentissage au niveau régional
 - 1.1 L'organisation de la mission d'apprentissage sur le territoire
 - 1.2 Le contexte réglementaire
2. Constats relatifs à la mise en œuvre de la mission d'inspection de l'apprentissage agricole en région au regard des dispositions du code du travail
 - 2.1 La formulation d'avis relatifs aux contrats
 - 2.2 La fonction de contrôle
3. La mise en œuvre de la mission de CIA
 - 3.1 Des attentes multiples selon les acteurs
 - 3.2 L'analyse de l'inspection de l'enseignement agricole
4. Le pilotage, l'organisation et la réalisation des différentes missions
 - 4.1 L'organisation et le pilotage des missions
 - 4.2 L'exercice d'une mission plurielle
 - 4.3 Les conditions matérielles
 - 4.4 L'organisation dans les nouvelles régions
 - 4.5 L'évaluation de la mission et l'élaboration du rapport annuel du CIA
 - 4.6 La compétence individuelle des CIA
 - 4.7 Le travail collectif et l'animation nationale
5. Les principales recommandations
 - 5.1 En complément du contrôle et de la formulation d'avis, valoriser la capacité d'expertise d'appui, de conseil et de médiation conformément aux attentes des DRAAF
 - 5.2 Assurer un pilotage et un suivi national
 - 5.3 Opérationnaliser le pilotage de la mission
 - 5.4 Redéfinir les composantes de la fonction
 - 5.5 Définir les procédures de la mission
 - 5.6 Opérationnaliser l'animation au niveau national
 - 5.7 Conforter le recrutement et la professionnalisation des CIA

Conclusion

SYNTHESE

La mission d'inspection de l'apprentissage agricole en région prévue par le code du travail est conduite par l'inspection de l'enseignement agricole (IEA) ; et une mission confiée aux chargés d'inspection de l'apprentissage agricole (CIA) en région placés sous l'autorité des DRAAF.

Le code du travail et la note de service du 29 octobre 2008 prévoit pour la mise en œuvre de la fonction de CIA, des missions d'inspection, de contrôle, mais aussi de conseil, de formation et d'information au bénéfice de l'ensemble des acteurs et des partenaires de l'apprentissage.

La présente étude montre que la mise en œuvre de ces activités est particulièrement hétérogène selon les régions. L'exercice de la fonction de contrôle est peu effectif, dans un certain nombre de région ; cette situation pourrait à terme avoir pour conséquence de mettre en cause la légitimité de la fonction. Cependant les activités de contrôle et de formulation d'avis conduites au niveau régional par les CIA leur confèrent une expertise reconnue basée sur une connaissance précise à la fois du terrain et des aspects règlementaires.

Dans un contexte d'élargissement du périmètre des régions et de restructuration des services déconcentrés du MAAF, la note de service régissant l'organisation de leur mission au sein de la DRAAF doit être actualisée en prenant en compte les recommandations suivantes :

- en complément du contrôle et de la formulation d'avis, valoriser la capacité d'expertise, d'appui, de conseil et de médiation conformément aux attentes des DRAAF
- assurer un pilotage et un suivi national de la mission d'inspection d'apprentissage au sein des DRAAF
- clarifier et opérationnaliser le pilotage de la mission au sein des DRAAF
- redéfinir les composantes de la fonction
 - 1 contrôles en centre et en entreprise
 - 2 formulations d'avis
 - 3 missions de conseil « aux acteurs de terrain » : les centres, les entreprises et les apprenants
 - 4 expertise au bénéfice de la DRAAF et, dans un cadre défini par le DRAAF, des autres acteurs institutionnels
- définir les procédures de la mission
- opérationnaliser l'animation du groupe des CIA au niveau national
- conforter le recrutement et la professionnalisation des CIA

INTRODUCTION :

L'apprentissage dans l'enseignement agricole est une voie de formation essentielle puisqu'elle accueille 35 018 apprentis dont 32 662 apprentis¹ relèvent de l'inspection de l'apprentissage agricole, les autres préparant un diplôme de l'éducation nationale. Ils sont répartis sur 169 CFA² et 460 sites de formation dans des filières variées telles que la production, la transformation, la commercialisation des produits agricoles mais également l'aménagement paysager et l'environnement, l'agroéquipement, la forêt et les services. Au plus haut niveau gouvernemental, l'apprentissage a été élevé au rang de priorité pour endiguer le chômage des jeunes. Il a fait l'objet de mesures politiques ambitieuses traduites par le plan de relance de l'apprentissage avec pour objectif de former 500 000 apprentis en 2017.

Le contrôle de cette voie de formation réalisée en alternance dans le cadre de l'entreprise et d'un CFA est prévu dans le code du travail à l'article L 6251-1 :

« Les centres de formation d'apprentis sont soumis au contrôle pédagogique de l'Etat et au contrôle technique et financier de l'Etat pour les centres à recrutement national, de la région pour les autres centres ».

Dans sa lettre du 13 octobre 2015, la directrice générale de l'enseignement et de la recherche a initié un chantier d'évaluation de la mission d'inspection de l'apprentissage en région libellé de la manière suivante : « **Evaluation de la mise en œuvre de la note de service du 29 octobre 2008 sur l'organisation de l'inspection de l'apprentissage en région et expertise préalable à son actualisation** ».

Au sein de la sous-direction des politiques de formation et d'éducation, le Bureau des partenariats professionnels (BPP) est l'interlocuteur de l'inspection de l'enseignement agricole pour la conduite de ce chantier.

Il s'agit pour l'IEA d'évaluer la mise en œuvre de la note de service DGER/SDPOFE/N2008-2129 datée du 29 octobre 2008 qui venait se substituer elle-même à la note de service DGER/FOPDAC/NS 2000-2078 du 10 août 2000. Celle-ci définit notamment les missions et l'organisation de l'inspection de l'apprentissage agricole, et délimite les missions du chargé d'inspection en région³ et prévoit l'articulation entre le niveau national et le niveau régional.

Le champ couvert par l'inspection de l'apprentissage en région concerne à la fois les entreprises privées mais également les structures publiques, ainsi que tous les CFA⁴ agricoles qu'ils soient dépendants d'un organisme gestionnaire public ou privé et tous leurs sites associés quelles que soient leurs caractéristiques juridiques. Dans le cadre de cette étude qui est conduite dans un contexte de réforme territoriale et notamment d'élargissement du périmètre des régions, plusieurs questions se posent :

Quelles sont la nature et l'importance relative des fonctions assurées par les CIA qui sont prévues dans la note de service de 2008 ?

Quelles sont les attentes des différents partenaires ?

Existe-t-il une synergie entre les différentes fonctions du CIA prévues par la note de service ?

¹ Il s'agit de données relatives à la situation au 31 décembre 2015 issues d'une enquête conduite auprès des CIA

² Pour la signification des sigles se reporter au siglier page 44

³ Les chargés d'inspection de l'apprentissage en région assurent cette mission suite à un commissionnement du Doyen

⁴ Les CFA du champ agricole comprennent tous les centres de formation d'apprentis et leurs sites qui préparent aux diplômes du MAAF.

Comment est pilotée et organisée l'activité des CIA ?

Quelle complémentarité avec les autres services de la DRAAF-SRFD ?

Quelle articulation avec l'inspection de l'enseignement agricole ?

La professionnalisation des CIA est-elle à faire évoluer ?

Plus spécifiquement sur l'évolution des textes, il conviendra de relever les particularités qui existent entre la mise en œuvre de la mission d'inspection de l'apprentissage en région et ce que prévoient le code du travail et la note de service de 2008. Cette analyse permettra de définir les éléments pertinents qui devront modifier les pratiques quand il y a lieu mais également d'adapter la note de service aux évolutions souhaitables. Ces changements devront se faire à droit constant, autrement-dit sans modifier le code du travail.

Pour pouvoir répondre à ces questions, un chantier comprenant trois phases, a été conduit sur la période de février à octobre 2016.

1^{er} phase : Etude des rapports annuels des CIA

La préparation des missions approfondies en région a été possible grâce à l'étude des rapports annuels élaborés par les CIA réalisée au moyen d'une grille d'analyse (voir annexe 1). Trois années ont été retenues : 2012, 2013, 2014 ; dans la mesure où le rapport 2015 était disponible, il a également été pris en considération. Il est à noter que ces rapports concernent tous les anciennes régions administratives métropolitaines ; un département ultra marin a également été pris en compte, il s'agit de la Martinique.

2^{ème} phase : Analyse approfondie dans les 13 nouvelles régions métropolitaines,

Les Directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et les Directeurs de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt ont été informés par courrier (voir annexe 2) de cette expertise. Ce travail a été mené grâce à la conduite d'entretiens auprès des acteurs directement concernés par la mission d'inspection de l'apprentissage en région au moyen d'une grille d'entretien. La mission en région a d'abord été assurée par un binôme d'inspecteurs dans quatre grandes « nouvelles » régions⁵ pour permettre de mieux appréhender leur complexité mais également harmoniser la démarche de travail. Les autres entretiens ont été conduits par un seul inspecteur. Les principaux acteurs publics et privés, concernés par l'inspection de l'apprentissage en région, ont été rencontrés ; le cahier des charges relatif à la préparation de ces entretiens figure en annexe 3.

3^{ème} phase : rencontre des acteurs nationaux concernés par cette mission

Cette dernière série d'entretiens a eu pour objectif d'aborder sur un plan global le questionnement sous l'angle de l'opportunité de la mission et des évolutions souhaitables. Les inspecteurs ont rencontré des acteurs institutionnels internes et externes au MAAF ; le questionnement et la liste des acteurs rencontrés sont précisés en annexe 4.

Le présent rapport est composé de 5 parties :

La première partie s'attache à présenter le contexte dans lequel d'exerce la mission d'inspection de l'apprentissage au niveau régional.

La deuxième partie dresse les constats relatifs à la mise en œuvre de la mission d'inspection de l'apprentissage agricole en région au regard des dispositions du code du travail

La troisième partie présente la mise en œuvre de la mission d'inspection au vue des attentes des principaux acteurs en région et l'analyse de l'inspection de l'enseignement agricole.

⁵ Il s'agit des Hauts-de-France, du Grand-Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine

*les chiffres expriment les équivalents temps plein (ETP) de chargé d'inspection de l'apprentissage (CIA)

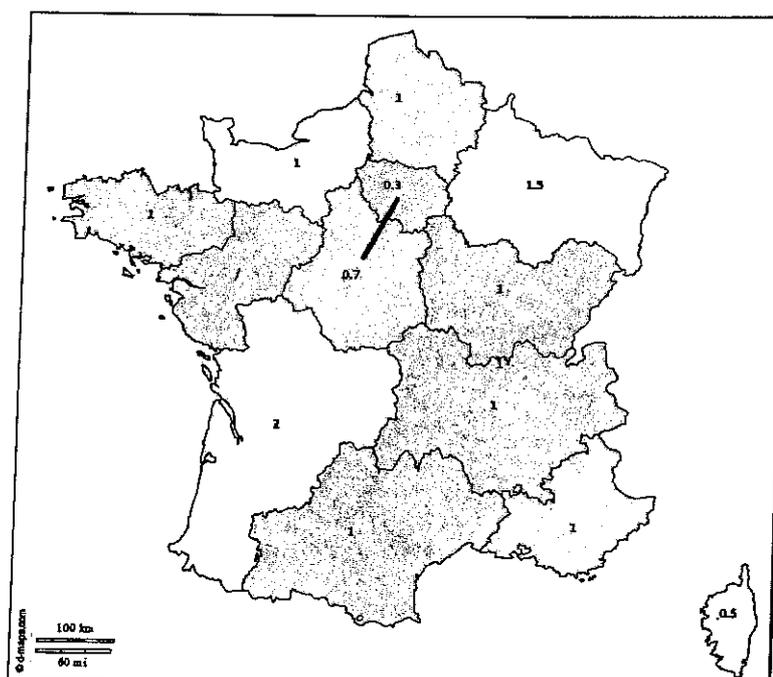
En métropole, on constate que 21 régions sur 22 disposent d'un CIA ; pour la région Pays de la Loire, il s'agit d'un poste non pourvu suite à un départ à la retraite. Parmi les territoires ultramarins, la Martinique, la Guadeloupe et la Guyane disposent d'un CIA ; la Réunion et Mayotte n'ont pas prévu de poste à ce jour pour exercer cette mission.

Fin 2015, le nombre total de CIA s'élevait à 20, équivalent à 14,7 ETP, répartis comme suit :

Situation des CIA en décembre 2015	Métropole		Outre-Mer	
	Nombre d'agents	Nombre d'ETP	Nombre d'agents	Nombre d'ETP
Exerçant à temps plein sur une seule région	5	5		
Exerçant à temps plein sur deux régions	4	4		
Exerçant à temps partiel la mission de CIA avec une autre mission	8	4	2	1,2
Exerçant à mi-temps la mission de CIA avec une autre mission enseignant			1	0,5
TOTAL (affecté à la mission de CIA)	17	13	3	1,7

1.1.2 Une organisation qui évolue en 2016 dans le cadre de la création de nouvelles régions et de la réorganisation des DRAAF

Situation de la répartition des CIA en janvier 2016



*les chiffres expriment les équivalents temps plein (ETP) des chargés d'inspection de l'apprentissage (CIA)

Il convient de prendre les données de cette nouvelle situation (collectées en juin 2016) avec prudence puisqu'il s'agit d'une situation provisoire qui évoluera à l'occasion de nouveaux ajustements décidés au niveau des régions.

Situation des CIA en décembre 2015	Métropole		Outre Mer	
	Nombre d'agents	Nombre d'ETP	Nombre d'agents	Nombre d'ETP
Exerçant à temps plein sur une seule région	10	10		
Exerçant à temps plein sur deux régions	1	1		
Exerçant à temps partiel la mission de CIA avec une autre mission	2	1	2	1,2
Exerçant à mi-temps la mission de CIA avec une autre mission enseignant			1	0,5
TOTAL (affecté à la mission de CIA)	13	12	3	1,7

Selon les informations dont nous disposons actuellement (au 7 juin 2016), toutes les régions métropolitaines sont dotées d'un CIA hormis celle des Pays de la Loire qui est en cours de recrutement. La situation n'a pas changé concernant l'Outre-Mer. La Réunion et Mayotte reste non dotés de CIA.

Sur le plan de l'analyse, il convient de remarquer que la réforme territoriale a entraîné une réduction d'un ETP et une spécialisation accrue des CIA puisque l'on passe de 11 à 5 agents exerçant à temps partiel la mission.

1.1.3 L'activité d'apprentissage et les conséquences de la réforme territoriale

Selon les situations, le périmètre d'action des CIA prévu par lettre du DRAAF est très variable. Le contexte régional influe sur l'activité potentielle du CIA notamment le nombre d'apprentis, d'entreprises, de centres et de sites de formation. L'hétérogénéité de ce contexte au regard du nombre d'ETP attribués à la mission s'est accrue à la suite de la réforme territoriale⁶.

Les tableaux présentés en annexe 5 permettent de mettre en évidence cette hétérogénéité :

- le nombre de départements couverts

Il varie de 2 à 13 par équivalent temps plein (ETP) CIA. Ce critère ne conditionne pas à lui seul les temps de transport ; il serait nécessaire de prendre aussi en compte le réseau routier, les conditions de relief et de climat, la densité de population qui peut rendre les conditions de circulation difficile en l'absence de possibilité de recours aux transports collectifs.

-le nombre d'apprentis

⁶ Loi n° 2015-29 du 6 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral

Cet élément est très variable dans la nouvelle configuration régionale ; il influence directement le nombre de sollicitations du CIA et les contrôles potentiels qu'il est susceptible de réaliser en entreprise. Le nombre d'apprentis par ETP CIA évolue de 134 à 3456.

-le nombre de CFA et de sites : 2 à 21 CFA et de 2 à 54 sites de formation par ETP CIA

En conclusion, l'élargissement du périmètre géographique régional affecté à l'exercice des CIA est notable dans un certain nombre de régions. Il interpelle directement les méthodes de travail des CIA mises en œuvre jusqu'à présent. Pour pouvoir conduire la mission d'inspection de l'apprentissage en région et répondre efficacement aux attentes des différents acteurs, une réflexion devra être menée et des évolutions apportées.

1.2 Le contexte réglementaire

1.2.1 Une mission d'inspection de l'apprentissage agricole instituée par le code du travail

L'inspection et le contrôle de l'apprentissage font l'objet d'un titre spécifique dans la partie réglementaire du code du travail (titre V du Livre II « L'apprentissage » de la sixième partie du code, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie). L'inspection de l'apprentissage se voit confier des missions d'inspection, de contrôle, mais aussi de conseil, de formation et d'information au bénéfice de l'ensemble des acteurs et des partenaires de l'apprentissage :

- Inspection pédagogique, mais aussi inspection administrative et financière des CFA
- Contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les entreprises
- Contrôle de la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé
- Conseils aux centres de formation d'apprentis
- Concours à la formation des personnels des centres ainsi qu'à l'information et à la formation des maîtres d'apprentissage

Par ailleurs, le service d'inspection de l'apprentissage apporte son concours aux comités de coordination régionaux et départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle, aux commissions départementales de l'emploi et de l'insertion ainsi qu'aux conseils régionaux, pour l'exercice de leurs attributions en matière d'apprentissage.

A cette fin, un service de l'inspection de l'apprentissage est institué dans chaque académie, sous l'autorité du recteur. S'agissant de l'apprentissage en lien avec l'enseignement agricole, « au niveau régional, la mission d'inspection est assurée par les inspecteurs de l'enseignement agricole ou, à défaut, par des fonctionnaires chargés d'inspection commissionnés par le ministre chargé de l'agriculture » (article R6251-2). Les services sont invités à exercer leurs missions en liaison avec l'inspection du travail ainsi qu'avec les agents compétents pour réaliser les inspections administratives et financières relevant des ministres ou des conseils régionaux au nom desquels ont été conclues les conventions de création des centres de formation d'apprentis.

Les conditions d'organisation et de mise en œuvre de la mission sont précisées par la note de service DGER/SDPOFE/N2008-2129 datée du 29 octobre 2008.

Celle-ci explicite les missions du niveau national et du niveau régional. La mission au niveau national est assurée par les inspecteurs de l'enseignement agricole à compétence formation

professionnelle continue et apprentissage (IEA FPCA), sous l'autorité du doyen. L'inspection du fonctionnement général des CFA, l'inspection des personnels et la mise en œuvre de la mission dans l'enseignement supérieur sont confiées de façon exclusive au niveau national. Il lui appartient par ailleurs de réaliser des évaluations thématiques à la demande de la DGER et de participer à un ensemble d'actions d'animation, de formation et d'innovation. Les CIA, placés sous l'autorité du DRAAF, sont chargés quant à eux de mettre en œuvre la mission au niveau régional. La note de service présente les différentes fonctions qui leur sont confiées : formulation d'avis relatifs aux contrats, contrôle, appui, expertise et évaluation, formation et animation.

La note de service apporte par ailleurs un ensemble d'indications concernant la désignation des CIA, l'organisation en région, l'articulation entre les deux niveaux et la production des rapports annuels de mise en œuvre de la mission.

1.2.2 Un ensemble de sollicitations de l'inspection de l'apprentissage ou du Directeur régional chargé de l'agriculture prévu par le code du travail

Parallèlement à l'autorité qu'il exerce sur la mission d'inspection de l'apprentissage, le DRAAF a compétence pour prendre, dans le cadre de dispositions prévues par le code du travail, de nombreuses décisions relatives aux contrats d'apprentissage et à la mise en œuvre de formations par apprentissage conduisant aux diplômes du ministère chargé de l'agriculture.

Ainsi, de nombreuses dispositions permettent d'adapter la durée du contrat d'apprentissage en fonction de la situation et des acquis du jeune. Pour nombre d'entre elles, la décision relève du DRAAF, après avis du directeur du CFA. Dans quelques cas, la réglementation prévoit explicitement que la demande est soumise au service d'inspection de l'apprentissage.

Le tableau ci-après présente de façon exhaustive les situations pour lesquelles le code du travail prévoit une sollicitation du DRAAF concernant l'apprentissage agricole.

Concernant les caractéristiques du contrat d'apprentissage

Objet	Articles du code du travail	Code du travail	délai
Dérogation à la durée des contrats	Niveau initial de compétences : L 6222-8 et 10 R 6222-9 à 14 R 6222-10	L : durée fixée... en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent. R : Cette adaptation est autorisée, au vu de l'évaluation des compétences, par...le DRAAF. « Dans le cas de l'enseignement supérieur (<i>long</i>), « l'autorisation du SIA est réputée acquise lorsqu'un avis favorable a été émis... par le chef d'établissement d'enseignement supérieur »	1 mois
	Durée du contrat entre 6 mois et 1 an L 6222-9, R6222-8	R : La décision est prise par ... le DRAAF... après avis du directeur du CFA	1 mois
	Réduction d'un an sur demande R 6222-16 et 17	R : La décision...est prise par le... DRAAF après avis du directeur du CFA	1 mois
	Réduction CAPa pour Bac Pro (L6222-22-1 ; R 6222-16-1 et 17)	L : Lorsque... même domaine professionnel... la durée... est réduite d'une année... R : La décision...est prise par le... DRAAF après avis du directeur CFA	1 mois

Dérogation à la date de début des contrats	L 6222-12 D 6222-19 et 20	...demande de dérogation adressée ...au DRAAF ... mentionne ... motif invoqué... résultats de l'évaluation des compétences (<i>par centre habilité</i>). ... transmise par ...directeur du CFA... qui y joint son avis... L'évaluation des compétences... (article L 6222-8) est obligatoire	2 semaines
Aménagement de la formation des apprentis handicapés	Article L6222-37, R 6222-50 et 51	...aménagement particulier de la pédagogie appliquée <i>ou</i> suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé ... <i>sont soumis à autorisation</i> . Les autorisations... font l'objet de décisions individuelles prises... par le DRAAF ... après avis motivé de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	1 mois
Conventionnement avec une entreprise d'un autre Etat membre de l'UE	L 6211-5 R 6223-17 à 21	...la convention est adressée par l'employeur au directeur du CFA... (qui) la transmet, accompagnée de son avis, à l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats, à la DIRECCTE, au DRAAF. La convention peut s'appliquer dès réception par l'employeur de l' accord ...du DRAAF	1 mois
Compétence professionnelle du maître apprentissage	L. 6223-1 R 6223-24	Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle... les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme...après avis ... du DRAAF	1 mois

Concernant le CFA et l'organisation de la formation par le centre

Objet	Articles du code du travail	code du travail
Convention avec une entreprise en vue d'assurer une partie de la formation assurée par le centre	L 6231-2 R 6233-62 D 6233-63 à 65	L : Un CFA peut conclure avec une entreprise habilitée par l'inspection de l'apprentissage ... une convention aux termes de laquelle cette entreprise assure une partie des formations... D : ...la demande d' habilitation est soumise par le directeur du CFA au ...directeur régional compétent ... Le directeur régional statue... (délai : 2 mois)
Qualification des personnels (directeur ou formateur)	L6233-3 R 6233-12 à 17	- Pour satisfaire des besoins particuliers de formation... le directeur régional... peut délivrer une autorisation d'enseignement ... (R6233-16) - l'organisme gestionnaire... le directeur du centre adresse... au directeur régional... un dossier établissant que l'intéressé satisfait aux conditions... Lorsque ces conditions ne sont pas remplies... le directeur régional... peut... faire opposition motivée à l'entrée ou au maintien en fonctions de l'intéressé. (délai : 1 mois) (R 6233-17)
Directeur de centre	R 6233-23 et 24	- justifie...avoir accompli pendant 5 ans...des fonctions d'enseignement... peut en être dispensé par décision ... DRAAF (<i>si titulaire d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur et 5 ans d'activité professionnelle</i>) - le directeur régional ...peut autoriser ... la nomination ...d'un titulaire d'un diplôme... d'un niveau au moins équivalent à celui du baccalauréat (<i>si 5 ans de fonction d'enseignement</i>).

Source : Code du travail 6^{ème} partie, Livre II : Apprentissage (version 12/05/2016)

Cette réglementation évolue. Différentes dispositions qui nécessitaient il y a quelques années une décision du DRAAF peuvent désormais être mises en œuvre sans qu'il soit sollicité. C'est le cas par exemple des conventions passées avec une entreprise d'accueil afin de permettre à

l'apprenti de compléter sa formation (article R6223-10 et suivants) et de l'agrément des maîtres d'apprentissage dans le secteur public.

1.2.3 Des décisions relatives aux formations par apprentissage qui relèvent du DRAAF au titre du code rural

Comme le prévoit le décret n° 2010-429 du 29 avril 2010 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, le DRAAF sous l'autorité du ministre chargé de l'agriculture, « exerce des missions concernant le contenu et l'organisation de l'action éducatrice dans l'enseignement technique agricole... Il est à ce titre l'autorité académique ».

Les diplômes spécifiques délivrés par le ministre chargé de l'agriculture sont régis par les dispositions du code rural et par les décrets du ministre. Suite aux rénovations récentes, tous les diplômes reposent sur un référentiel professionnel et un référentiel de certification, spécifiques à chaque spécialité ou option du diplôme. Ces référentiels s'appliquent à tous les candidats qui préparent un même diplôme, quelle que soit la voie de formation.

Les référentiels de formation du diplôme s'appliquent par contre exclusivement aux formations scolaires. Les formations par apprentissage, comme celles qui relèvent de la formation continue, bénéficient en effet d'espaces d'autonomie importants pour concevoir leur dispositif de formation. Il leur appartient de proposer une organisation pédagogique, qui pourra être mise en œuvre après accord de l'autorité académique, dans le cadre de la procédure dite d'habilitation. Les demandes d'habilitation sont étudiées par les SRFD ; la décision d'habilitation relève du DRAAF. De cette façon, l'autorité académique a la possibilité d'exercer un regard précis et d'intervenir en amont sur les dispositifs pédagogiques déployés dans les CFA.

D'autres relations se développent entre la DRAAF et les CFA en cours de formation, notamment concernant l'inscription des apprentis aux examens et la mise en œuvre des examens eux-mêmes, sachant que les différentes modalités d'examen (contrôles en cours de formation ou unités capitalisables) confient un rôle majeur aux centres de formation et aux directeurs de centre dans l'organisation des épreuves.

2. Constats relatifs à la mise en œuvre de la mission d'inspection de l'apprentissage agricole en région au regard des dispositions du code du travail

La note de service de 2008 explicite les différentes fonctions confiées aux CIA en application du code du travail. :

L'inspection de l'apprentissage agricole au niveau régional réalisée par les CIA se décline en :

- ⇒ *formulation d'avis relatifs aux contrats,*
- ⇒ *contrôle,*
- ⇒ *appui,*
- ⇒ *expertise, évaluation,*
- ⇒ *formation et animation.*

L'importance des volets « formulation d'avis » et « contrôle » est soulignée. Le cadre national précise que ces deux fonctions « *devront représenter au minimum 60% du volume d'activité affecté à la mission régionale* ». Toutefois, il appartient au DRAAF de définir chaque année les activités prioritaires et les objectifs de la mission.

2.1 La formulation d'avis relatifs aux contrats

Même si les évolutions réglementaires ont réduit au fil des années leur champ, le code du travail confie actuellement au DRAAF, parfois au service de l'inspection de l'apprentissage, un ensemble de décisions relatives à la mise en place des contrats d'apprentissage ou au déroulement de la formation des apprentis :

- Dérogation à la durée des contrats
- Dérogation à la date de début des contrats
- Aménagement de la formation des apprentis handicapés
- Conventionnement avec une entreprise d'un autre Etat membre de l'UE
- Avis sur la compétence professionnelle du maître apprentissage (MA) lorsque la condition de diplôme ou de qualification n'est pas remplie
- Convention avec une entreprise en vue d'assurer une partie de la formation assurée par le centre
- Autorisation d'enseignement pour des personnes possédant des compétences spécifiques
- Opposition éventuelle à l'entrée ou au maintien de formateurs ou directeur de centre ne remplissant pas les conditions fixées par le code du travail
- Agrément des maîtres d'apprentissage confirmés

Dans les faits, toutes les demandes formelles d'avis ou de décision transmises aux DRAAF sont expertisées par les CIA, bien que les textes ne l'imposent que dans quelques cas. Cette démarche permet au DRAAF de fonder l'ensemble de ses décisions sur une expertise technique approfondie.

Sauf situation particulière, l'expertise de ces demandes de dérogations constitue pour les CIA une activité très importante, fondatrice et prioritaire. Selon les pointages transmis par les CIA, les formulations d'avis peuvent mobiliser jusqu'à 50% du temps attribué à la mission, la fourchette étant toutefois très ouverte. Cette fonction constitue pour le CIA une source de renseignements importante sur la situation des apprentis et sur les pratiques mises en œuvre par les CFA.

Les demandes d'avis concernent tous les niveaux de formation et tous les secteurs professionnels. Les plus fréquentes concernent la compétence professionnelle du maître apprentissage⁷ et dans une moindre mesure la modulation de la durée des contrats⁸.

Une forte hétérogénéité existe entre régions quant à la fréquence de sollicitations des DRAAF par les services d'enregistrement. Au sein d'une même région, la situation peut être très contrastée d'un département à l'autre, ce qui traduit des pratiques différentes de la part des partenaires. D'une façon générale, les relations entre le CIA et le service d'enregistrement des chambres d'agriculture se sont renforcées au fil des années et sont jugées constructives par les deux parties. Les relations sont moins étroites avec les autres chambres consulaires. S'agissant des avis relatifs aux contrats dans le secteur public, les demandes sont peu nombreuses, voire

⁷ En l'absence d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage peut résulter d'une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du DRAAF (article R 6223-24 du code du travail).

⁸ Le code du travail (article R 6222-9) prévoit différentes possibilités pour moduler la durée du contrat, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du parcours antérieur ou du niveau initial de compétence.

exceptionnelles. Plusieurs CIA font état de la difficulté qu'ils rencontrent pour tisser des relations avec certaines unités territoriales des DIRECCTE.

Dans de nombreuses régions, des réunions périodiques entre structures impliquées (Services enregistrement, DRAAF, DIRECCTE, Conseil régional, MSA...) sont organisées, à l'initiative de l'un ou l'autre des partenaires. Cette démarche permet d'articuler les procédures de travail et de traiter les dossiers dans de meilleures conditions.

L'expertise des demandes par le CIA s'opère soit par un examen sur pièces, soit par le biais d'une visite en entreprise, selon les dossiers et en fonction de l'organisation de la mission dans la région (temps disponible, priorités définies). Les CIA soulignent que ces visites sont d'un grand intérêt. Au-delà de l'examen de la demande initiale, elles constituent une opportunité pour compléter l'information du MA sur son rôle dans la formation et répondre aux interrogations de tout ordre de l'employeur. Par ailleurs, elles permettent au CIA d'effectuer un ensemble d'observations complémentaires (à l'occasion d'une demande d'avis relative à la qualification du maître d'apprentissage, regard sur l'adéquation entre les activités de l'entreprise et le diplôme préparé). Elles offrent enfin l'occasion d'observer le travail réalisé en amont par le CFA et la qualité de la relation tissée entre ce dernier et les MA. Globalement peu d'avis défavorables sont donnés.

- Certains CIA ont à traiter plus de 100, parfois plus de 200 demandes relatives à la compétence des maîtres d'apprentissage. Elles émanent des services d'enregistrement (Chambres consulaires pour le secteur privé, DIRECCTE pour le secteur public) ou des CFA, quelquefois des entreprises elles-mêmes. Si la compétence du MA n'est pas validée, une adaptation de l'encadrement est recherchée : recherche d'un autre MA au sein de l'entreprise, mise en place d'une équipe tutorale. Les refus conduisant à une remise en cause du projet de contrat sont rares. Le travail d'information, voire d'accompagnement, des entreprises en amont de la signature du contrat déployé dans de nombreuses régions y contribue fortement.
- Les possibilités de modulation de la durée des contrats sont utilisées de façon très inégale selon les régions. Si les allongements sont rares, les réductions de parcours sont plus répandues. Les demandes concernent notamment le niveau IV. L'élargissement des possibilités de passerelles et de parcours diversifiés, lié notamment à la rénovation de la voie professionnelle, contribue à ce que les dispositions qui permettent l'individualisation soient davantage mobilisées dans les régions. La valorisation des possibilités offertes par le code du travail dépend aussi de la volonté partagée des partenaires, et notamment des Conseils Régionaux : développement d'une politique incitant les centres à individualiser les parcours, agrément ou non de centres en capacité d'assurer le positionnement des apprentis.

Les autres demandes prévues par le code du travail sont quantitativement limitées, qu'il s'agisse des dérogations à la date de début des contrats, de la mise en œuvre des aménagements pédagogiques pour les travailleurs handicapés, de l'habilitation d'une entreprise en vue de la formation d'apprentis pour le compte d'un CFA ou des conditions dérogatoires de qualification des formateurs et directeurs de CFA.

Quelques régions se distinguent par des demandes plus nombreuses qu'ailleurs pour mettre en place, dans le cadre du contrat d'apprentissage, une convention avec une entreprise d'un autre Etat membre de l'Union européenne. Un accord préalable du DRAAF est pour cela nécessaire. De telles conventions sont en phase avec les orientations nationales, avec les missions des CFA

prévues par la loi du 5 mars 2014 et avec les politiques de certaines régions qui encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne. Elles résultent d'initiatives des acteurs locaux (programme régional incitatif, implication du CFA) et démontrent qu'il est possible de valoriser davantage cette disposition.

Parallèlement aux cas prévus par le code du travail, les CIA sont sollicités concernant d'autres questions relatives au contrat d'apprentissage ou à la mise en œuvre de la formation.

- L'adéquation de la structure et des activités de l'entreprise avec la formation proposée à l'apprenti est un sujet majeur dont les intéressés et les CFA doivent se préoccuper. Les CIA sont eux-mêmes très vigilants sur cet aspect. L'avis du CIA est fréquemment demandé par le CFA lui-même, de façon formelle ou informelle, en amont de l'enregistrement du contrat. De leur côté, les CIA, lors d'une visite en entreprise relative à la compétence du MA, étudient parallèlement les activités que l'entreprise peut proposer à l'apprenti. La mise en place d'une convention avec une tierce entreprise peut être demandée à cette occasion.
- Le code du travail prévoit que les conventions avec une entreprise d'accueil sont transmises au DRAAF, mais le contrôle de l'opportunité et du contenu des conventions conclues dans ce cadre relève désormais du directeur du CFA. Néanmoins, les CIA sont parfois sollicités par les CFA avant que la convention ne soit transmise au service d'enregistrement et restent très vigilants sur ce sujet.
- La réglementation attachée au diplôme visé fixe parfois des conditions d'accès relatives au cursus antérieur. Les éventuelles dérogations relèvent de l'autorité académique, qui peut solliciter une expertise en amont par le CIA.
- La réglementation ne prévoit pas de dérogation ni d'avis du DRAAF concernant l'âge minimum et l'âge maximum pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage. Les CIA sont néanmoins questionnés à ce sujet, notamment par les intéressés (famille pour les mineurs). Une procédure plus formelle impliquant les CIA a été instituée dans quelques régions afin de vérifier le respect des conditions fixées pour l'accès à l'apprentissage de jeunes âgés de 15 ans.

Comme la réglementation le prévoit, les CIA reçoivent le plus souvent copie de l'ensemble des contrats d'apprentissage enregistrés par les chambres d'agriculture. La transmission par les autres services d'enregistrement est beaucoup plus irrégulière. L'effectivité des transmissions d'information repose pour partie sur les relations souvent personnelles tissées entre les personnes en charge du dossier.

L'accès à ces contrats leur apporte de nombreuses informations et permet, selon le nombre de contrats à gérer et les priorités données au CIA, de suivre la situation des apprentis et de contrôler, éventuellement par sondage, les conditions contractuelles (respect de la réglementation, repérage de demandes de dérogation non reçues...). La transmission des ruptures de contrat est moins systématique, ce qui ne facilite pas la mise en place d'un suivi précis de cette question jugée importante par tous les acteurs.

2.2 La fonction de contrôle

La note de service de 2008 souligne l'importance des contrôles qui « doivent permettre de répondre efficacement aux exigences des textes et asseoir la crédibilité de la mission régionale... ». Les domaines sur lesquels les contrôles peuvent s'exercer, tant en entreprise qu'en centre de formation, sont explicités. Les enjeux et la posture adaptée au déroulement des contrôles sont moins détaillés. La démarche globale est cependant claire : *« les activités de contrôle s'exercent à la demande du directeur régional de l'agriculture et de la forêt : tous les*

contrôles font l'objet de rapports qui lui sont adressés et au vu desquels il décide de la suite à donner ».

Certaines activités qualifiées de contrôle dans les rapports annuels d'activité des CIA ne s'inscrivent pas dans ce cadre strict. Ainsi, les déplacements en entreprise destinés à nourrir les avis relatifs aux contrats y sont parfois intégrés. D'autres rapports ne dissocient pas les interventions dans les CFA à titre de contrôle des situations de « visite conseil » ou d'accompagnement des équipes.

Les pourcentages d'activité attribués par les CIA à cette fonction (10 à 60%) doivent de ce fait être interprétés avec une grande prudence.

2.2.1 Contrôle en entreprise

La majorité des visites que les CIA réalisent dans les entreprises employeuses ne se déroulent pas dans une posture de contrôle. Elles sont le plus souvent destinées à éclairer un avis (compétence du MA le plus souvent, parfois adéquation activités entreprise / diplôme). Elles interviennent parfois dans le cadre d'une situation qui pose problème, le CIA étant alors dans une posture de médiateur et dans la recherche d'une solution acceptée par les différentes parties.

Les contrôles formels en entreprise sont, dans la majorité des régions, peu nombreux. Dans quelques cas, les CIA indiquent qu'ils ne reçoivent quasiment pas de demandes à ce sujet et que les contrôles en entreprise sont rares, voire inexistantes.

Les contrôles en entreprise qui sont réalisés font suite le plus souvent à des difficultés ou dysfonctionnements importants qui peuvent être signalés par le CFA, le jeune, les parents, le service d'enregistrement ou la DIRECCTE. De son côté, le DRAAF peut cibler, au travers de la lettre de mission du CIA, une action particulière vis-à-vis de certaines entreprises ou de problématiques identifiées (enjeu de sécurité, apprentis les plus jeunes...), ou valider une démarche de contrôle aléatoire de la mise en œuvre de l'apprentissage en entreprise. De telles pratiques sont cependant peu fréquentes.

Les problèmes soulevés sont de natures très diverses. Il peut s'agir de difficultés liées à la formation (absence régulière de l'apprenti au CFA, conditions de mise en œuvre de la formation en entreprise, encadrement, nature des tâches confiées au jeune ou caractère répétitif...), de tensions, voire d'un conflit entre les co-contractants, mais aussi de problèmes relatifs au contrat de travail (salaire, congés, heures supplémentaires ...) ou aux conditions de sécurité. Certaines demandes concernent des questions qui relèvent de la compétence des unités territoriales des DIRECCTE. Il est très fréquent que les problèmes évoqués touchent à la fois le déroulement du contrat de travail et la mise en œuvre de la formation en alternance. La pratique de contrôles conjoints avec la DIRECCTE se développe dans certaines régions. Si la démarche n'est pas courante, il arrive aussi que ce soit la DIRECCTE qui sollicite le CIA pour une inspection commune.

L'action des CIA est guidée par le souci d'apporter une réponse adaptée à la situation du jeune, en évitant autant que faire se peut une rupture de contrat et en recherchant s'il y a lieu une solution alternative permettant une poursuite de son parcours.

2.2.2 Contrôles en CFA

Le DRAAF peut demander au CIA de réaliser des contrôles pédagogiques, administratifs et financiers dans les CFA et les UFA relevant de sa compétence. Les contrôles pédagogiques ont pour objet de s'assurer d'une part que la formation est conforme aux dispositions du code du travail, aux règlements des diplômes et titres relevant du ministre chargé de l'agriculture, d'autre part que le centre de formation met en œuvre une pédagogie en lien avec l'entreprise. Les contrôles pédagogiques et administratifs peuvent concerner notamment les conditions de formation et de modulation de durée prévues dans les contrats d'apprentissage, la qualification des formateurs, les conventions passées par le CFA, le suivi des apprentis et des effectifs, le règlement intérieur, les instances ; les contrôles financiers peuvent notamment porter sur l'utilisation des fonds spécifiques dédiés à l'amélioration de la qualité des formations par l'apprentissage.

Dans les faits, les contrôles formels en CFA sont peu nombreux. Dans certaines régions, le CIA n'en a pas pratiqué depuis plusieurs années. Lorsque de tels contrôles sont réalisés, ils résultent soit d'une politique de la DRAAF (contrôle systématique d'un ou deux CFA par an, contrôle dans tous les CFA d'un aspect particulier...), soit d'un problème repéré ou pressenti, parfois à l'occasion d'une plainte des apprentis, des familles ou des employeurs. Plus rarement, l'origine du contrôle peut être une demande du Conseil régional.

Les contrôles sont de natures diverses. Ils portent majoritairement sur des aspects pédagogiques et réglementaires.

Bien que le code du travail le prévoit, les CIA ne réalisent pas d'inspection financière des CFA.

Trois schémas d'intervention se dégagent :

- Contrôle portant sur un point précis concernant le fonctionnement d'un CFA :
Il peut s'agir par exemple du respect de certains points de réglementation, de la mise en œuvre d'un cycle particulier, du fonctionnement pédagogique et administratif d'une formation...
- Contrôle du fonctionnement global d'un CFA ou d'une UFA :
Il porte à la fois sur les volets pédagogiques et administratifs. Certains CIA, sollicités régulièrement pour ce type d'intervention, mettent en œuvre une démarche construite et formalisée (notification préalable, protocole de contrôle et liste des pièces expertisées).
- Contrôle ciblé sur une thématique, déployé dans l'ensemble des CFA :
Le contrôle concerne par exemple les effectifs, l'inscription aux examens, la réalisation des visites en entreprise, l'organisation de la pédagogie par alternance, les formations nouvellement ouvertes, la composition et le fonctionnement des conseils de perfectionnement, l'opportunité et la formalisation des conventions tierce entreprise...

Le contrôle réalisé dans un CFA débouche sur la production d'un rapport, qui comporte un ensemble de recommandations que le CFA est invité à mettre en œuvre, de façon plus ou moins injonctive selon la nature du problème repéré. En cas d'insuffisances constatées dans de nombreux CFA de la région, des actions collectives sont parfois déclenchées pour y remédier (groupe de travail, formation).

Dans tous les cas, les contrôles sont envisagés avant tout comme des leviers pour améliorer les pratiques des centres, objectif essentiel aux yeux de tous les acteurs.

2.2.3 Les autres fonctions attachées à la mission (appui, expertise et évaluation, formation et animation)

Le conseil, la formation et l'information au bénéfice de l'ensemble des acteurs et des partenaires de l'apprentissage font pleinement partie des missions confiées à l'inspection de l'apprentissage. La note de service précise les conditions d'exercice des fonctions de conseil, d'expertise et d'évaluation, de formation et d'animation qui relèvent de la mission.

Les CIA dans leur très grande majorité ont largement investi ces champs d'activités. Ils sont fortement sollicités dans ces domaines et interviennent souvent dans le cadre de partenariats avec les autres acteurs institutionnels de l'apprentissage. Les collaborations nouées avec les partenaires institutionnels contribuent à renforcer le positionnement des CIA en région et apportent une plus-value à leur mission.

Les CIA sont fréquemment interrogés par de nombreux acteurs (directeurs de centre, personnels des CFA, parents d'apprentis, apprentis, maîtres d'apprentissage, partenaires institutionnels ou professionnels) à la recherche d'informations très diverses, au-delà du seul champ pédagogique. Si de nombreuses réponses peuvent être apportées rapidement, d'autres sujets nécessitent des approfondissements, éventuellement des échanges avec d'autres personnes ressources. Il a été observé à plusieurs reprises que, dans le souci de répondre aux attentes des acteurs de terrain, certains CIA ont la volonté d'apporter des réponses à des questions qui portent sur des interprétations de textes ou qui dépassent leurs prérogatives.

La communication avec les CFA passe par de nombreux échanges informels, par des rencontres régulières et par la diffusion d'informations, parfois sous forme de notes écrites rédigées par le CIA. Les questions ou difficultés soulevées par les CFA peuvent être à l'origine d'une démarche de conseil et d'accompagnement déployée dans le temps.

Par ailleurs, les CIA sont de plus en plus sollicités pour intervenir dans des situations conflictuelles entre l'apprenti et l'entreprise, autour de problèmes qui relèvent fréquemment de l'application du droit du travail. L'appel au CIA intervient le plus souvent après une première médiation par le CFA, non suivie d'effet.

Parallèlement aux réponses apportées aux différentes sollicitations individuelles, les CIA participent à de nombreuses actions destinées à informer les acteurs sur la réglementation, sur son évolution et sur les points qui nécessitent une vigilance particulière. Les modalités d'intervention les plus fréquentes sont :

- intervention dans les réunions des maîtres d'apprentissage,
- participation aux réunions régionales des directeurs de CFA organisées par la DRAAF/SRFD,
- réunion périodique avec les partenaires institutionnels afin d'échanger informations et procédures,
- information des partenaires,
- réunions d'information destinées aux CFA, organisées en commun par les partenaires institutionnels de l'apprentissage.

Au-delà des informations diffusées et des conseils apportés, la fonction d'appui aux acteurs se traduit par l'élaboration d'outils et de procédures destinés à faciliter l'application de la réglementation et à améliorer les pratiques des centres. Certains outils sont produits par les CIA eux-mêmes, d'autres sont construits collectivement, soit avec des représentants des CFA (le CIA est alors animateur et garant de la conformité du travail réalisé), soit avec d'autres partenaires (services enregistrement, SAIA...).

Ainsi, depuis 2014, beaucoup de travaux ont été engagés concernant la sécurité des apprentis, particulièrement au sujet de la réglementation relative aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes de moins de 18 ans (documents à destination des employeurs, fiches procédures pour les CFA, accompagnement des centres pour la mise en place d'une formation à la sécurité...). D'autres thématiques ont été l'objet de travaux dans plusieurs régions :

- règlements intérieurs et procédures disciplinaires,
- amélioration des outils de l'alternance,
- mise en œuvre des diplômes rénovés dans le cadre spécifique de l'alternance.

L'expertise des CIA est fortement sollicitée par les DRAAF, au-delà des questions directement attachées à la mission. Les DRAAF/SRFD ont en effet des décisions à prendre et des avis à produire concernant les dispositifs pédagogiques (habilitation des formations) et les projets des CFA (avis généralement demandés par le Conseil régional sur les projets d'ouverture et d'investissements). Le CIA participe le plus souvent à l'analyse de ces dossiers, en y apportant sa connaissance des centres.

Outre les objets ci-dessus mentionnés, partagés par la plupart d'entre eux, les CIA peuvent être sollicités par les DRAAF sur des questions très variées, telles que :

- les ruptures de contrats d'apprentissage,
- les coûts de formation,
- le développement de l'apprentissage dans la fonction publique d'Etat,
- le fonctionnement des DIMA, bien que ce dispositif ne relève pas de leur mission,
- le volet apprentissage du PREA...

Lorsque le sujet est d'actualité dans la région, le CIA contribue à la réflexion sur l'évolution de la structuration juridique des CFA et de leurs sites délocalisés (création CFA régional, UFA...). L'IEA a souvent apporté sa propre expertise en région sur cette question.

L'expertise du CIA est reconnue par les partenaires extérieurs. Outre les avis demandés à la DRAAF, certains Conseils régionaux mobilisent directement le CIA afin qu'il contribue à différents travaux : élaboration, mise en œuvre et suivi d'actions qualité, dialogue de gestion avec les CFA...

La participation des CIA aux conseils de perfectionnement, parfois aux comités de liaison, est forte. Si elle nourrit la connaissance et l'expertise que les CIA ont de la situation des CFA, elle est également l'occasion de diffuser des informations et de faire bénéficier les centres de l'expertise du CIA.

L'intervention des CIA en termes de formation des acteurs peut s'exercer à différents niveaux :

- intervention dans des actions de formation à destination des personnels des CFA, souvent les formateurs (pédagogie de l'alternance, rénovation des diplômes), ou des maîtres d'apprentissage,
- information et conseils aux nouveaux responsables de sites d'apprentissage ou directeurs,
- contribution à une démarche de formation-action au sein d'un CFA,
- participation à l'élaboration ou au pilotage d'un dispositif de formation régional pour les acteurs de l'apprentissage...

Certaines de ces actions ont été impulsées par le CIA et relèvent des initiatives de la DRAAF ; d'autres sont organisées dans le cadre d'un dispositif conçu au niveau régional et impliquent de nombreux partenaires.

3. La mise en œuvre de la mission de CIA

3.1 Des attentes multiples selon les acteurs

3.1.1 Les attentes de la DRAAF-SRFD

- **Pour les DRAAF**

De leur point de vue, la mission de chargé d'inspection de l'apprentissage en région est très importante. La fonction de contrôle et de formulation d'avis en est le socle mais n'est pas la seule composante ; les rôles d'expertise, d'appui, de conseil et de médiation sont essentiels.

Pour le DRAAF, le CIA doit, au travers de l'ensemble de ses activités, être l'expert en apprentissage, le conseiller technique ; il a la connaissance concrète du monde professionnel et des pratiques des centres de formation. A ce titre, il contribue à sécuriser la mise en œuvre de l'apprentissage aussi bien en centre qu'en entreprise. Il développe un regard croisé sur l'apprentissage qu'il est le seul à posséder grâce à sa position d'interface entre tous les acteurs.

Selon les organisations régionales, il est avec le chef du SRFD et le chargé de FPCA, un des interlocuteurs privilégiés du conseil régional. Il contribue à la réussite des politiques publiques mises en œuvre notamment par les conseils régionaux. En parallèle, l'action du CIA permet d'affirmer une présence de l'Etat dans une voie de formation organisée et financée majoritairement par les conseils régionaux.

- **Pour les Chefs de SRFD**

La mission de CIA doit être valorisée dans le cadre de l'exercice de l'autorité académique. A ce titre, elle est souvent organisée plus globalement en complémentarité avec les missions attribuées aux agents du SRFD, et notamment avec le chargé de FPCA. Les attentes des chefs de SRFD concernent particulièrement le « retour terrain » qui permet à l'autorité académique de s'assurer du bon déroulement des actions de formation qui ont été habilitées. Les possibilités de contrôle et les capacités d'expertise du CIA doivent pouvoir être également mobilisées pour faire progresser les centres.

La répartition des rôles entre le chargé de FPCA et le CIA est variable selon les régions. Selon la plupart des acteurs des SRFD rencontrés, il semble important d'intégrer fonctionnellement les CIA à ce service pour favoriser les synergies avec les autres agents et renforcer la crédibilité du service.

3.1.2 Les attentes des autres partenaires

- **Pour les conseils régionaux**

Les conseils régionaux ont également des attentes fortes vis-à-vis des CIA. Comme le DRAAF, ils souhaitent avoir de sa part « un retour terrain » et une connaissance aussi précise que possible de l'activité des centres et des sites en intégrant le contexte de l'établissement auquel ils sont rattachés. Cette expertise terrain peut être mobilisée pour éclairer la prise de décisions

concernant notamment l'ouverture des formations et les demandes d'investissement des CFA. Certains conseils régionaux souhaiteraient également être informés de la qualité des formations dispensées.

D'une façon générale, ils souhaitent associer le CIA comme le SAIA au développement des politiques publiques concernant notamment le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage. Dans certains cas, ils l'associent à l'évaluation du contrat d'objectifs et de moyens.

Si les conseils régionaux font parfois appel ponctuellement à un cabinet d'audit sur des questions bien délimitées, ils soulignent que le CIA est pour eux un interlocuteur permanent, porteur d'une expertise globale.

- **Pour les DIRECCTE**

La collaboration se situe à deux niveaux :

-avec les unités territoriales pour l'organisation de contrôles en entreprise conjoints. Cette possibilité, prévue par le code du travail, est mise en œuvre dans différentes régions, mais elle reste, sauf exceptions, peu fréquente et centrée sur le traitement de quelques situations délicates. L'évolution des organisations a conduit certaines unités territoriales à ne plus considérer la spécificité du secteur agricole et de l'apprentissage en tant que telle, avec parfois pour conséquence une diminution des missions d'inspection dans ce domaine. Pour certaines unités territoriales, il n'y a pas une entrée spécifique apprentissage ; en revanche à l'occasion de l'inspection des entreprises, la situation des apprentis, s'il y en a, est appréhendée.

-avec les services régionaux des DIRECCTE pour participer à la mise en œuvre de politiques notamment dans le domaine de la prévention des risques au travail. Concernant les conditions de mise en œuvre de la formation par apprentissage, le CIA est l'interlocuteur des services. Les attentes exprimées par les DIRECCTE, parfois dans un contexte de restructuration au niveau régional et départemental, sont très variables. Pourtant, des démarches volontaristes portées par certains acteurs permettent de mettre en œuvre des projets particulièrement intéressants pour les publics en formation dans certaines régions.

- **Pour les chambres d'agriculture**

L'activité de suivi et d'enregistrement des contrats est parfois associée au service emploi des chambres d'agriculture ; cette activité spécifique conduite au niveau des chambres départementales n'engage pas toujours un temps plein. Plusieurs chambres d'agriculture envisagent des regroupements régionaux totaux ou partiels de ces services.

Au-delà de la mise en œuvre de la démarche administrative, certaines chambres d'agriculture interviennent en faveur du développement de l'apprentissage, du conseil aux entreprises et aux jeunes. Cela peut se traduire par l'organisation d'entretiens associant les maîtres d'apprentissage et les apprentis, voire les familles avant la conclusion du contrat.

Les services d'enregistrement qui entrent dans ce type de démarche développent une collaboration active avec le CIA et considèrent ses apports comme très importants. Il représente tout d'abord une ressource réglementaire qui est sollicitée tout au long de l'exercice. En allant sur les entreprises, il éclaire un certain nombre de situations, prévient de difficultés et apporte de la crédibilité au service en organisant des contrôles. Enfin, il permet d'améliorer l'efficacité et

l'homogénéité des pratiques des différents services d'enregistrement départementaux au sein d'une même région en jouant le rôle d'animateur expert.

- **Pour les centres de formation**

Qu'ils soient responsables de CFA rattachés à un organisme gestionnaire public ou privé, les directeurs de centre interrogés sont également en attente forte par rapport à la mission du CIA. Même si selon les régions, les attentes diffèrent en fonction de l'organisation des SRFD (existence ou non d'un chargé de FPCA...) et en fonction de la structuration des CFA (CFA régional, réseau de CFA...), ils le considèrent comme le « référent apprentissage ».

Il constitue en premier lieu une ressource juridique importante qu'ils peuvent solliciter de façon permanente lorsqu'une question complexe se pose. A ce titre, ils apprécient la qualité et la réactivité des réponses. Elles sont étayées sur le plan réglementaire et apportent souvent un éclairage complémentaire au problème posé.

Les demandes de médiation font partie également des sollicitations des directeurs de centre. Lorsque le dialogue est rompu entre un ou plusieurs acteurs impliqués dans la mise en œuvre du contrat d'apprentissage (apprenti, maître d'apprentissage, centre de formation), que l'action du centre a montré ses limites, que le risque de rupture de contrat est avéré, les directeurs ont recouru au CIA. Son statut, son expertise et sa position extérieure lui permettent de résoudre de nombreuses situations.

Les missions d'expertise menées au sein des centres, qui peuvent du point de vue des directeurs de centre être assimilées à des audits, sont bien acceptées et parfois même souhaitées par eux. Les directeurs considèrent en effet qu'elles permettent de faire évoluer positivement des pratiques, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance. Elles peuvent être assimilées à une démarche d'amélioration continue de la qualité du service. Cette approche est préférée au contrôle strict qui, selon les directeurs de centre, ne contribue pas à installer la relation de confiance nécessaire pour progresser.

Enfin, la participation au conseil de perfectionnement, la formation des formateurs, l'information voire la formation des maîtres d'apprentissage font également partie des attentes. Les directeurs sont très attachés à la relation de proximité que les CIA ont souvent développée avec les CFA.

3.2 L'analyse de l'inspection de l'enseignement agricole

3.2.1 Des convergences dans la représentation de la fonction du CIA

Les entretiens conduits avec l'ensemble des acteurs ont démontré qu'il y a convergence sur les fondements de la fonction du CIA. Tous considèrent que le CIA intervient sur la base de ses attributions réglementaires, qui « assoient la mission et nourrissent son expertise ». Le CIA doit veiller à l'application des règles définies par le code du travail.

Au-delà de cette mission première, les acteurs de terrain, notamment les centres de formations, attendent surtout de lui un accompagnement, dans une relation de conseil, d'impulsion, de relais vis-à-vis des autres partenaires.

De l'avis de tous les interlocuteurs, les CIA possèdent une expertise unique, basée sur leur connaissance précise à la fois du terrain et des aspects réglementaires.

Au travers de l'ensemble de leurs interventions, les CIA sont perçus comme porteurs des objectifs des politiques publiques tels que : le développement de l'apprentissage, la limitation des ruptures de contrat, la qualité des formations.

Placé sous l'autorité hiérarchique du DRAAF et en position fonctionnelle au sein du SRFD, le CIA se trouve confronté à de multiples attentes :

- exercer la mission d'inspection de l'apprentissage, dans l'objectif de sécuriser la mise en œuvre de l'apprentissage sur un plan réglementaire,
- participer à l'action du SRFD, souvent en contribuant aux expertises, parfois aux missions habituellement dévolues aux chargés de FPCA en SRFD,
- être un référent et un conseiller pour les CFA et pour les partenaires, à l'échelon local comme au niveau régional.

Si sur le premier volet l'action du CIA est clairement définie, sur les autres en revanche, les attributions et les rôles sont très différents selon les régions, souvent partagés entre plusieurs acteurs. Compte tenu de cette organisation, les partenaires, dont les conseils régionaux, ne distinguent pas toujours l'action spécifique du CIA.

Au sein de la DRAAF, il y aura lieu de conduire une réflexion sur la répartition des attributions et des rôles assurés respectivement par le Chargé de FPCA et le CIA, afin de s'assurer de la complémentarité entre les deux acteurs, notamment dans le contexte de réorganisation des services dans les nouvelles grandes régions.

3.2.2 Des attentes différentes de la part des acteurs concernant l'intervention et les relations du CIA avec les centres et avec les entreprises

L'intervention du CIA fait l'objet, selon les acteurs, d'attentes très variées et parfois divergentes sur les modes d'intervention.

Les centres de formations, les maîtres d'apprentissage et/ou les chefs d'entreprise souhaitent avant tout du conseil dans une logique de progrès. Cette posture, qui permet d'établir une relation de proximité plus transparente, basée sur l'échange et le dialogue avec les acteurs, a parfois pour conséquence de différer la mise en conformité avec les textes.

Le DRAAF quant à lui se situe dans une logique de respect des textes et de sécurisation de la mise en œuvre de l'apprentissage agricole. Cette logique passe notamment par la mise en œuvre de contrôles, ce qui induit une prise de distance avec les interlocuteurs des centres et des entreprises pour une évaluation stricte du respect de la réglementation dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage et la mobilisation de mesures contraignantes pour faire évoluer les pratiques des centres.

Les CIA, quant à eux estiment que l'évaluation conseil est plus efficace que le contrôle strict pour faire évoluer les acteurs des centres de formation dans leurs pratiques et que par ailleurs cette méthode est plus en adéquation avec le type de relation qu'ils entretiennent habituellement avec leurs interlocuteurs. L'auto-saisine, pratique relativement développée dans les régions, oriente également l'action des CIA dans ce sens.

L'inspection de l'enseignement agricole considère que l'importance du contrôle strict doit être réaffirmée dans certaines régions.

3.2.3 Des relations variables avec les acteurs qui déterminent la spécificité des activités du CIA

La nature et l'importance des missions développées par le CIA dépendent en grande partie des attentes des principaux acteurs et de la qualité des relations entretenues avec eux. La nature des activités (autres qu'avis et contrôle) souhaitées par les acteurs pourrait être catégorisée de la manière suivante :

- la mobilisation des textes règlementaires pour résoudre des cas concrets plus ou moins complexes est une attente forte des centres et les services d'enregistrement,
- la mobilisation de la connaissance terrain pour éclairer la prise de décision ou l'analyse d'un objet lié à l'apprentissage concerne essentiellement le SRFD et le conseil régional,
- le portage des politiques publiques concerne la DRAAF-SRFD et le conseil régional,
- les interventions de régulation collective et fonctionnelle concernent les centres de formation mais également les services d'enregistrement...

Si les investigations ont démontré que toutes ces missions sont présentes dans l'inventaire national, force est de constater qu'il existe une très grande hétérogénéité dans la nature et l'importance de chacune d'entre elles au niveau régional. Dans certaines régions, l'absence d'attentes exprimée et le manque de relations avec certains acteurs aboutissent à l'absence de certaines activités sur tout ou partie du territoire couvert. De même, dans les régions où des attentes fortes sont exprimées par certains acteurs (notamment le conseil régional) et où les relations sont nourries, le CIA peut être amené à surinvestir les chantiers développés avec ce dernier.

Par ailleurs, il est important de signaler le rôle de lien qu'exerce le CIA auprès de tous les acteurs concernés par l'apprentissage en région, lien qui permet de traiter plus efficacement collectivement un problème posé et de dynamiser la mise en œuvre de l'apprentissage. Enfin, le CIA peut contribuer à l'harmonisation de la mise en œuvre des règles édictées par le code du travail entre les services d'enregistrement.

4. Le pilotage, l'organisation et la réalisation des différentes missions

4.1 L'organisation et le pilotage des missions

4.1.1 L'organisation du travail

Les sollicitations sont de natures très variées. Certaines d'entre elles ont un caractère technique, d'autres un caractère plus stratégique. Les délais impartis pour la réponse à ces sollicitations sont eux même très variables et peuvent avoir un caractère d'urgence pour certains acteurs (mise en place d'une médiation dans le cas d'une situation conflictuelle entre les signataires d'un contrat d'apprentissage ; réponse expresse à une demande d'un centre, du conseil régional).

Pour le CIA, il conviendra d'être particulièrement attentif à la gestion de ces sollicitations diverses dans l'organisation du travail. Cette situation pourrait avoir pour conséquence une dispersion du CIA et une action déstructurée. Cette remarque appelle une vigilance particulière dans les nouvelles grandes régions. Le rappel des priorités des missions du CIA, la délimitation du périmètre d'action, la mobilisation collective des acteurs dans le cadre de séquences d'information ou de formation, l'élaboration de procédures sont autant de moyens permettant de prévenir les sollicitations ponctuelles.

Par ailleurs, le CIA doit veiller à un équilibre dans le portage des politiques publiques. Bien que l'apprentissage soit dans le champ des prérogatives du conseil régional et que ce dernier assure l'essentiel du financement, les politiques publiques nationales - notamment celles du MAAF - doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des CIA.

Plus globalement, le CIA devra être particulièrement vigilant à l'équilibre de son action vis-à-vis de ses principaux partenaires.

4.1.2 La lettre de mission, un véritable outil de pilotage

Au-delà du cadre de travail générique de la fonction de CIA défini dans la note de service du 29 octobre 2008 ; la lettre de mission constitue le principal outil de pilotage de la mission des CIA. Elle permet d'organiser l'action du CIA et notamment d'initier des contrôles en entreprise ou en centre de formation (qui se révèlent trop peu nombreux), d'émettre des priorités dans les champs du possible concernant la mission d'appui et de conseil et de faire des choix dans les autres actions sollicitées. Tous ces axes de travail demandent à être opérationnalisés et assortis de critères d'évaluation.

Dans le cadre « des nouvelles grandes régions » on constate à la fois un accroissement de l'activité potentielle du CIA, un possible éloignement de l'autorité fonctionnelle et des missions et sollicitations toujours aussi variées. Ce contexte plus complexe renforce la nécessité de cet outil de pilotage.

4.2 L'exercice d'une mission plurielle

Une démarche de conseil et d'accompagnement est souvent associée, intégrée, voire confondue avec une action de contrôle conduite aussi bien dans les centres que dans les entreprises. Selon les acteurs, cette démarche contribue efficacement à l'amélioration de la qualité du fonctionnement des centres (respect de la réglementation, pédagogie alternance...). Pourtant, celle-ci introduit de l'ambiguïté dans les rôles joués par le CIA et ne permet plus de distinguer la fonction première de contrôle, qui constitue le socle de la mission selon les acteurs eux même, ni d'évaluer l'activité du CIA par fonction, tel que la note de service du 29 octobre 2008 le prévoit.

4.2.1 Différentes missions qui entraînent différents rôles et postures

Les différentes missions induisent des rôles particulièrement variés que les CIA sont amenés à jouer. Il peut s'agir de celui d'animateur de groupe de travail, de formateur (pour les maîtres d'apprentissage), de médiateur en entreprise, de personne ressource juridique (expert juridique ou « terrain » auprès des différents partenaires), de membre de commission apprentissage du CREFOP, d'auditeur, de consultant pour le compte du conseil régional et enfin de chargé d'inspection en centre et en entreprise. Bien souvent, le CIA peut être amené notamment dans le cadre de ses autres missions à assurer le rôle de chargé de mission, souvent sur des dossiers en relations avec l'apprentissage.

Ces différents rôles quelquefois difficiles à concilier doivent être assurés en prenant des précautions essentielles.

Dans tous les cas le CIA devra préalablement s'interroger sur la nature de la mission, du rôle à assumer et de la posture à adopter. Si besoin, ces éléments devront être rappelés aux interlocuteurs.

Quelle que soit la situation, il est essentiel d'éviter toute confusion des rôles. Sa présence dans les différentes instances ou autres réunions se fera au titre de son expertise avec toute la retenue qui s'impose. Même s'il représente la DRAAF-SRFD, il ne pourra s'autoriser à prendre position au nom de celle-ci ; mais seulement rappeler les règles en vigueur.

4.2.2. Les contrôles

La note de service du 29 octobre 2008 précise que :

« Une attention particulière devra être apportée à la formulation d'avis et à la fonction de contrôle qui devront représenter au minimum 60% du volume d'activité affecté à la mission régional. Un nombre significatif d'entreprises et de centres de formation d'apprentis à contrôler sera défini annuellement dans la lettre de mission ».

L'existence même de la fonction d'inspection de l'apprentissage est justifiée par le code du travail dans le cadre de la fonction de contrôle ; celle-ci ne saurait être confondue avec celle de conseil.

Les missions de contrôle de centre et de conseil sont à dissocier

Pour qu'il y ait un véritable contrôle, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Il doit être diligenté par l'autorité hiérarchique DRAAF et annoncé comme tel aux acteurs concernés par voie hiérarchique.
- Il doit mettre en évidence par examen des pièces et contrôle sur place la conformité ou non des pratiques par rapport aux textes.
- Il doit donner lieu à un rapport qui formalise tous ces éléments y compris sur les conditions requises pour une mise en conformité avec les textes.

La pratique développée par les CIA montre que dans les missions réalisées en centre, il y a très peu de contrôles au sens strict du terme ; celles décrites par les acteurs eux-mêmes s'apparentent plutôt à des visites conseil. Dans ce cadre, il s'agit pour eux de repérer les écarts avec la réglementation et d'amener les centres à définir des évolutions qui permettront de se mettre en conformité avec les textes.

4.3 Les conditions matérielles

La majorité des CIA dispose-d'un bureau à la DRAAF au sein des SRFD et des équipements nécessaires à l'exercice de leur fonction (ordinateur, moyens de communication). Pour les déplacements, deux schémas sont rencontrés : un véhicule de service en propre ou en accès partagé (flotte DRAAF) ; les deux cas semblent donner satisfaction. Les distances parcourues sont hétérogènes et souvent importantes (avec un maximum à plus de 40 000 km).

Globalement, les DRAAF allouent aux CIA des moyens matériels adaptés pour l'exercice de leurs missions. Cependant, l'élargissement du périmètre géographique dans lequel certains CIA interviennent (nouvelles grandes régions) pourrait avoir comme conséquence de modifier l'organisation du travail et de mobiliser de nouveaux moyens, comme d'éventuels déplacements plus longs pouvant générer des contraintes et frais supplémentaires (transport, hébergement...).

4.4 L'organisation dans les nouvelles régions

Les acteurs rencontrés, dans leur majorité, ont souligné l'importance d'une relation de proximité avec le CIA. Ce sujet évoqué dans les nouvelles « grandes régions » fait craindre une évolution de la nature de cette relation et une perte d'expertise dans la connaissance du terrain.

Pour pallier cette difficulté, « une nouvelle grande région » a fait le choix de créer une cellule apprentissage dotée d'un secrétariat pour 0.25 ETP et de conserver le volume d'ETP dédié antérieurement à cette fonction de CIA. Une répartition géographique a été retenue sur la base de 1 agent pour 5 départements environ avec des missions complémentaires en nombre limité et en cohérence avec les attributions du CIA. Ce fonctionnement permet d'assurer un service homogène et continu et une plus grande efficacité des CIA.

L'organisation du travail des CIA devra être une priorité dans les réflexions, dans une logique de recherche de l'efficacité qui intègrera la nécessité de calibrer les missions prioritaires à réaliser au regard des moyens disponibles. Ceci passe par une meilleure définition du périmètre des interventions auprès des principaux partenaires et des missions autres permettant de valoriser son expertise.

4.5 L'évaluation de la mission et l'élaboration du rapport annuel du CIA

4.5.1 Les difficultés rencontrées pour évaluer la mise en œuvre de la mission.

L'évaluation quantitative et qualitative de l'activité du CIA n'est pas aisée ; la variété des chantiers investis et des tâches réalisées au cours d'une même journée, les contributions à caractère collectif pour certains chantiers rendent difficilement évaluable le travail du CIA. Par ailleurs, la conduite souvent simultanée du contrôle et du conseil ne facilite pas la distinction entre les deux, notamment en termes de temps passé. Pourtant, l'exercice de la mission d'inspection de l'apprentissage en DRAAF, souvent réalisé en solitaire, avec peu d'occasion de rendre compte à la hiérarchie, nécessite une évaluation annuelle élaborée à partir de la lettre de mission structurant l'activité.

4.5.2 Le rapport annuel

Les orientations pour la rédaction du rapport annuel sont formulées dans la note de service du 29 octobre 2008 : « il doit comporter une partie analytique et une partie prospective concernant la situation et l'évolution du contexte de l'apprentissage ainsi que le fonctionnement des CFA au niveau régional ». De plus, le guide du CIA, dans sa version du 15 juin 2011, fournit des éléments pour l'élaboration du rapport annuel d'activité du CIA.

Il y a lieu de constater que les éléments fournis sur ces deux volets dans les rapports annuels des CIA sont très hétérogènes et souvent difficiles à exploiter pour l'évaluation de la mission et l'élaboration d'une synthèse nationale de ces documents.

Concernant la situation et l'évolution du contexte de l'apprentissage, les références chiffrées ne sont pas harmonisées et ne concernent pas les mêmes périodes de référence. Des éléments aussi importants que la réussite aux examens, les taux de rupture, l'insertion professionnelle ne sont pas toujours formalisés. Le contexte régional de l'apprentissage n'est pas toujours clairement présenté et l'analyse d'une thématique spécifique à la région rarement développée.

Pour permettre une synthèse nationale des rapports annuels des CIA, il convient de définir avec précision les dates de l'exercice de référence, de limiter les données chiffrées et sélectionner des indicateurs comparables d'une région à une autre et d'une année à l'autre. Il conviendra également de mettre en avant quelques sujets essentiels concernant l'apprentissage en région et d'en faire une analyse approfondie.

S'agissant de l'activité du CIA en tant que telle, en l'absence d'enregistrement pour un certain nombre d'entre eux, les temps répertoriés par fonction ne sont pas fiables ; il y a rarement de référence aux exercices précédents ou aux objectifs assignés dans la lettre de mission pour ceux qui en disposent.

4.6 La compétence individuelle des CIA

4.6.1 Le recrutement et les profils adaptés à l'exercice de la mission,

La question du recrutement interroge quant aux compétences recherchées pour assurer cette mission. Sans que la liste soit exhaustive, le candidat devra disposer :

- d'une connaissance du contexte politique, institutionnel, professionnel régional,
- d'une maîtrise des textes réglementaires,
- d'une capacité à travailler collectivement et à conduire des réunions,
- de capacités de communication et notamment de médiation,
- de capacités de rédaction écrite et d'élaboration de procédures,
- d'une capacité de veille individuelle et collective dans des domaines variés : juridique, socio-économique, institutionnel, pédagogique....,
- d'une capacité d'action institutionnelle pertinente,
- d'autonomie et d'organisation.

De plus, pour cette fonction, il convient d'avoir une posture et une distance adaptées aux différents interlocuteurs. A ce titre, il ne semble pas souhaitable que le CIA exerce dans la région où il a antérieurement assuré des fonctions en lien avec l'apprentissage, particulièrement en tant que directeur de CFA. De plus, au vu des attentes des interlocuteurs exprimés dans le paragraphe 3.1, il apparaît clairement que la maîtrise du volet formation par apprentissage, doit être complétée par celle du contexte politique, institutionnel et professionnel

4.6.2 La professionnalisation et le parcours professionnel des CIA

L'appui à la prise de fonction tel qu'il est assuré aujourd'hui sous la forme d'une visite conseil demande à être réinterrogé ; des demandes complémentaires de la part des acteurs concernés mais également des DRAAF ont été formulées.

A ce jour, il n'existe pas de démarche structurée d'analyse des pratiques dans le cadre d'une mise en situation en entreprise ou en centre. Une méthode pour l'appréhension du contexte institutionnel local semble également faire défaut aux nouveaux entrants dans la mission.

Le guide du CIA, qui représente un outil pertinent pour faciliter la prise de fonction, mériterait d'être mis à jour et enrichi.

Par ailleurs, un certain nombre de CIA font état d'interrogations relatives à leur parcours professionnels. Les questionnements individuels relèvent du suivi des personnels du MAAF par les IGAPS.

La possibilité d'accéder dans le cadre du déroulement de leur carrière aux postes de direction des EPLEFPA serait de nature à élargir les perspectives et à répondre à certaines attentes exprimées. Une expertise approfondie serait indispensable pour en confirmer l'intérêt et la faisabilité.

4.7 Le travail collectif et l'animation nationale

Du point de vue des acteurs eux même, l'organisation collective actuelle (association des CIA) paraît perfectible ; le degré d'implication dans le collectif est très variable selon les individus et le degré d'intérêt professionnel formulé pour cette organisation est semble-t-il également mitigé. Les CIA souhaiteraient une animation reconnue institutionnellement.

Les DRAAF sont également en demande d'un appui national à l'animation et à l'accompagnement des CIA ; ils souhaitent que la mission soit sécurisée par un suivi. Une animation qui leur paraît indispensable.

La liaison institutionnelle avec la DGER et l'IEA se manifeste surtout à l'occasion du regroupement annuel en juin et, de façon moins régulière, d'une (ou des) réunion(s) du groupe en fonction des besoins en cours d'année. En dehors de ces rencontres, des contacts individuels se développent selon les opportunités des évolutions règlementaires ou d'éventuelles questions en lien avec les problématiques en région.

L'actualisation et la mutualisation d'outils, notamment au travers du guide mis à la disposition des CIA, se posent également : dans quelle mesure est-il possible d'améliorer la production commune ?

Le travail collectif et l'animation nationale s'articulent autour de préoccupations partagées :

-le travail collectif a pour objet de conforter l'expertise juridique et sa mobilisation dans le cadre de situations particulières ; de mutualiser des outils utilisés dans le cadre de l'exercice de la mission. Il doit également permettre les échanges d'expérience professionnelle et plus largement croiser les regards sur toutes les problématiques liées à l'apprentissage.

-la liaison institutionnelle avec la DGER a quant à elle pour principal objectif l'appropriation des priorités stratégiques du MAAF et des évolutions concernant notamment la réglementation, les diplômes et les formations.

L'IEA intervient en tant qu'expert sur les aspects règlementaires ; elle analyse et régule la mise en œuvre de la mission de CIA.

5 Les principales recommandations

5.1 En complément du contrôle et de la formulation d'avis, valoriser la capacité d'expertise d'appui, de conseil et de médiation conformément aux attentes des DRAAF

Le CIA assure la mission d'inspection de l'apprentissage agricole définie par le code du travail. L'exercice de cette fonction lui confère une capacité d'expertise qui peut être valorisée sous l'autorité du DRAAF.

Le cadre national doit à la fois garantir l'exercice des missions confiées à l'inspection de l'apprentissage par le code du travail (avis, contrôles) et laisser la possibilité à chaque DRAAF de décliner les autres facettes de la fonction (conseil, appui, animation...) de façon adaptée au contexte régional et en fonction de ses priorités.

5.2 Assurer un pilotage et un suivi national

Compte tenu de la nature de la mission et du lien étroit et indispensable entre l'inspection et les missions régionales, l'animation nationale pourra être assurée par l'IEA, en liaison avec un référent désigné parmi les agents qui exercent la mission.

Dans ce cadre, les IEA FPCA assurent, en lien avec les services de la DGER et du DNA, la diffusion d'informations, la professionnalisation des CIA, l'animation nationale et la coordination des travaux interrégionaux

5.3 Opérationnaliser le pilotage de la mission

A partir des éléments figurant dans la note de service portant organisation de la mission de l'inspection de l'apprentissage, il appartient au DRAAF de rédiger une fiche de poste et une lettre de mission pour définir précisément les contours de la mission, fixer annuellement des objectifs et des critères d'évaluation.

Il est indispensable de fixer pour le chargé d'inspection de l'apprentissage dans sa fiche de poste :

- son positionnement dans l'organigramme fonctionnel et hiérarchique de la DRAAF,
- les attributions qui lui sont confiées, notamment au titre du contrôle et de la fonction d'expert
- les moyens mis à sa disposition pour exercer la mission.

La lettre de mission, quant à elle, décline les axes de cette fiche de poste et est revue et/ou actualisée annuellement à l'occasion de l'entretien d'évaluation. Elle précise les priorités fixées, les éventuels chantiers particuliers et les limites de la fonction d'expertise. Elle définit également les modalités matérielles de fonctionnement.

Enfin, sur décision du DRAAF, une délégation de signature peut être accordée au CIA et/ou au chef de SRFD leur permettant ainsi de viser certains documents (par exemple des avis de compétences des maîtres d'apprentissage, certaines dérogations, ...)

Cette délégation de signature n'opère aucun transfert de compétence et ne fait perdre aucune des prérogatives du DRAAF au titre de l'inspection de l'apprentissage. Il conserve sa responsabilité pour tous les actes pris par le délégataire, chef de SRFD ou CIA.

L'évaluation de la mission est réalisée annuellement par le DRAAF (ou le supérieur hiérarchique direct du CIA) lors de l'entretien professionnel.

5.4 Redéfinir les composantes de la fonction

Les contrôles doivent être clairement dissociés des autres missions, conseil ou formulation d'avis.

Une nouvelle catégorisation des différentes fonctions du CIA doit être envisagée. Elle pourrait distinguer :

1. Les contrôles en centre et en entreprise
2. Les formulations d'avis
3. Les missions de conseil « aux acteurs de terrain » : les centres, les entreprises et les apprenants

4. La mobilisation de l'expertise au bénéfice de la DRAAF et, dans un cadre défini par le DRAAF, des autres acteurs institutionnels

L'expertise se nourrit notamment des contrôles et de l'analyse des demandes d'avis. En conséquence, chacune de ces deux fonctions doit être assurée. Elles doivent constituer une part significative de l'activité du CIA : a minima un tiers de l'activité.

Les missions de conseil et de médiation auprès des acteurs de terrain intègrent des activités majeures :

- de diffusion de l'information auprès de l'ensemble des interlocuteurs,
- de médiation auprès de jeunes, des employeurs et des équipes des centres,
- d'appui conseil auprès des centres et des entreprises.

Au titre de la mobilisation de l'expertise au bénéfice de la DRAAF et des autres acteurs institutionnels, on distinguera :

- des activités de suivi et de contrôle du dispositif apprentissage en lien avec les partenaires de l'apprentissage (DIRECCTE, Chambres, services techniques du conseil régional...).
- des activités d'expertise et de conseil, en étant garant de la légalité et de l'impartialité, auprès de la DRAAF et à la demande du conseil régional
- des activités de régulation des liens entre l'autorité académique, les CFA et leurs organismes gestionnaires.

Au sein de la DRAAF, il convient de veiller à la complémentarité des fonctions confiées au CIA en lien avec le fonctionnement du SRFD.

5.5 Définir les procédures de la mission

Afin que la mission de contrôle ne soit pas confondue avec l'appui et le conseil, elle doit se dérouler dans des conditions précises :

- une commande du DRAAF,
- une clarification de la nature de la mission auprès des interlocuteurs concernés,
- un protocole opératoire précis,
- une vérification sur pièces et/ou sur place,
- une rédaction d'un rapport destiné au DRAAF qui décidera des suites à donner

La démarche peut aboutir, aussi, à des recommandations et conseils aux intéressés pour améliorer leurs pratiques.

Les différentes activités de la mission de l'inspection d'apprentissage nécessitent une posture adaptée et s'exercent selon des règles de déontologie qui s'inspirent des éléments figurant dans le code de déontologie de l'inspection de l'enseignement agricole (annexe n° 6).

5.6 Opérationnaliser l'animation au niveau national

-Construire et/ou actualiser un ensemble d'outils qui facilitent la conduite de la fonction : un espace réservé sur Chlorofil pour permettre la consultation de documents validés par l'IEA et/ou la DGER, la création d'une liste de diffusion, le guide à l'usage des CIA...

-Maintenir un regroupement annuel obligatoire auquel les chargés d'inspection participent sur convocation de la DGER. Des journées d'information complémentaires en fonction des besoins pour l'exercice de la fonction peuvent être organisées.

5.7 Conforter le recrutement et la professionnalisation des CIA

Le dispositif de recrutement (avis sur les candidats par la commission ad-hoc, choix par le DRAAF parmi les candidats ayant reçu un avis favorable puis commissionnement par le Doyen de l'IEA) prévu par la note de service du 29 octobre 2008 donne satisfaction et garde toute sa pertinence.

Toutefois, pour permettre l'accès d'un plus grand nombre de candidats à la procédure de sélection pour cette fonction, il serait utile d'envisager une procédure annuelle d'inscription sur liste d'aptitude déconnectée des ouvertures de postes en région. La mise en œuvre de cette procédure permettrait de constituer un vivier potentiel dans lesquels les DRAAF pourraient sélectionner un futur CIA.

L'appui à la prise de fonction réalisée par l'inspection de l'enseignement agricole devra être conforté par une démarche structurée d'analyse des pratiques liées à une mise en situation en entreprise et en centre. Cet appui pourra être complété par un tutorat sous l'égide d'un pair.

Le DRAAF peut solliciter le Doyen de l'IEA pour apporter le concours des inspecteurs FPCA afin d'assurer un appui lors des missions exercées par le CIA.

La formation continue des CIA, quant à elle, devra s'appuyer sur un plan de formation personnalisé dont la définition et l'évaluation seraient examinées annuellement au cours de l'entretien d'évaluation professionnelle.

CONCLUSION

La mission d'inspection de l'apprentissage agricole en région prévue par le code du travail est conduite par l'inspection de l'enseignement agricole (IEA) ; et une mission confiée aux chargés d'inspection de l'apprentissage agricole (CIA) en région placés sous l'autorité des DRAAF.

Le code du travail prévoit pour la mise en œuvre de la fonction de CIA, des missions d'inspection, de contrôle, mais aussi de conseil, de formation et d'information au bénéfice de l'ensemble des acteurs et des partenaires de l'apprentissage. L'analyse des rapports annuels et des entretiens conduits auprès de ces agents montrent que la mise en œuvre de ces activités est particulièrement hétérogène selon les régions.

La note de service du 29 octobre 2008 encadre la mise en œuvre de la fonction exercée par les CIA et définit son articulation avec l'IEA.

Si la création de nouvelles grandes régions n'a pas eu de conséquence importante sur le nombre total des ETP CIA mobilisés, elle a néanmoins entraîné une spécialisation accrue des chargés d'inspection et une hétérogénéité de leur activité potentielle.

La représentation de l'exercice de cette fonction par les principaux acteurs est convergente : la fonction de contrôle et de formulation d'avis en est le socle mais n'est pas la seule composante ; le rôle d'expertise, d'appui, de conseil et de médiation doit être prépondérant.

L'exercice de la fonction de contrôle est peu effectif, dans un certain nombre de région ; cette situation pourrait à terme avoir pour conséquence de mettre en cause la légitimité de la fonction. La note de service prévoyait pourtant un minimum de 60% du temps des CIA consacré aux avis et contrôle.

La variété des activités conduites par les CIA dans le contexte d'élargissement du périmètre des régions et de restructuration va conduire à redéfinir le pilotage et l'organisation de la fonction d'inspection dans sa logique propre mais également au sein de la DRAAF.

La redéfinition des missions des CIA, leur opérationnalisation dans une lettre de mission systématisée devrait faciliter l'évolution de la fonction.

La gestion des compétences individuelles basée sur des exigences de recrutement, un appui à la prise de fonction et une formation continuée doit mener à une montée en puissance de la compétence collective et à une redéfinition du pilotage national afin de rendre plus efficace l'exercice de la fonction.

Liste des annexes :

- Grille d'analyse des rapports annuels CIA : annexe 1
- Lettre aux DRAAF : annexe 2

- Cahier des Charges mission d'inspection agricole en région
 - pour les acteurs régionaux : annexe 3
 - pour les acteurs nationaux : annexe 4
- Les effectifs apprentis, nombre de CFA, nombre de sites par région : annexe 5 et 5 bis
- Le code de déontologie de l'inspection de l'enseignement agricole : annexe 6
- Siglier : annexe 7

GRILLE D'ANALYSE des RAPPORTS ANNUELS CIA

1. Description de l'apprentissage dans la région concernée

Items	Réponses aux items	Remarques observations marquantes et points à explorer
Nombre de départements		
Organisation de l'apprentissage agricole dans la région (CFA départemental, CFA régional...) et UFA		
Nombre de CFA publics, privés		
Organisation en réseau des CFA		
Nombres d'apprentis au global Répartition des effectifs par filière par niveau par CFA...		Devra faire partie des éléments à collecter en région ; Faire apparaître la situation avant et après la réforme territoriale

2. Le CIA et l'organisation de la mission d'inspection

Items	Remarques
1. *Profil du CIA	Corps, ancienneté, où il exerçait avant, son passé professionnel date de commissionnement A préciser
1 Quotité de travail affectée à la mission de CIA 2 Quotité de travail affectée aux activités autre que CIA	
Positionnement du CIA au sein des services de la DRAAF	A préciser et à valider Lieu, Place dans l'organigramme
Lettre de mission oui/NON	Signataire de la mission et réalisateur de l'entretien de l'entretien annuel

3. Les missions réalisées par le CIA

Items	Importance (Nb, temps...) et missions les plus significatives	Remarques
Répartition en % du temps de travail du CIA des différentes activités prévues par la note de service de 2008		
Mission de formulation d'avis		Quotité de travail au regard des 60% prévus dans la note de service de 2008.
Mission de contrôle -en entreprise -en centre de formation		
Mission d'Appui / Conseil ;		
Expertise / Evaluation ;		
Formation / Animation		
Autres missions		

4. Le rapport annuel réalisé par le CIA

Regard sur le fond et sur la forme au vu des préconisations du guide du CIA

Quelle valorisation du rapport (outil de pilotage) ; est-il transmis au conseil régional et aux autres acteurs ?

5. Autres remarques relatives à la mission exercée par le CIA

-le réseau des CIA

-CIA et réseaux CFA

-Repérage des préconisations des CIA et des IEA dans les rapports et suivi

(dans le cadre des entretiens) de la mise en œuvre de ces préconisations



Annexe 2

Lettre aux DRAAF

**MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE
L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT**

Direction générale de l'enseignement et de la recherche

Inspection de l'enseignement agricole

Le Doyen

1 ter, avenue de Lowendal
75700 PARIS 07 SP

Dossier suivi par :
Jean-Pierre BARUTAUT

Tél. : 01 49 55 59 91

Réf. : JPB/HS/MPB - N°

Mél : jean-pierre.barutaut@educagri.fr
[jean-
pierre.barutaut@agriculture.gouv.fr](mailto:jean-pierre.barutaut@agriculture.gouv.fr)

Objet : mission expertise

Paris, le

Dans sa lettre de commande pour l'année scolaire 2015/2016, la Directrice Générale de l'Enseignement et de la Recherche a sollicité l'inspection pour la conduite d'un chantier relatif à « **L'évaluation de la mise en œuvre de la note de service du 29 octobre 2008 sur l'organisation de l'inspection de l'apprentissage en région** ».

Cette expertise est envisagée comme un préalable à l'actualisation de cette note de service.

L'évaluation est basée sur une analyse de la mise en œuvre de la mission d'inspection de l'apprentissage agricole dans chaque région. Vous trouverez ci-joint le cahier des charges précisant l'organisation de l'expertise en région et la liste des interlocuteurs que les inspecteurs souhaitent rencontrer. Parallèlement, des entretiens sont conduits au niveau national avec les principaux partenaires concernés.

L'expertise est confiée à messieurs Jean-Pierre BARUTAUT, Pierre DELAYE, Jean-Yves MARAQUIN et Jean-Pierre TOSI inspecteurs de l'enseignement agricole, à compétence formation professionnelle continue et apprentissage. Ils prendront prochainement contact avec vos services afin d'arrêter les dates de la mission et de convenir du déroulement des rencontres.

Vous remerciant par avance pour cette collaboration, je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le Doyen de l'inspection
Hervé SAVY

Cahier des charges à destination des acteurs régionaux

Les acteurs concernés et le champ de questionnement

1. Le DRAAF, le CSRFD, le chargé de la FPCA

L'entretien, individuel ou collectif en fonction des souhaits des acteurs, portera notamment sur les points suivants :

Comment est perçue actuellement cette mission d'inspection ?

Le fonctionnement actuel de cette mission semble-t-il donner satisfaction à tous vos interlocuteurs ? Pourquoi ?

Compte tenu des ajustements réglementaires et des politiques de développement de l'apprentissage, comment est appréhendée l'évolution de la mission au niveau de l'organisation au plan régional et en lien avec le niveau national

Si la région est concernée, quels sont les conséquences de l'élargissement du territoire sur l'organisation de la mission d'inspection de l'apprentissage agricole.

2. Le fonctionnaire commissionné chargé de l'inspection de l'apprentissage agricole

Analyse et bilan de l'activité du CIA en 2015 et le cas échéant sur les années antérieures

Perspectives d'évolution :

Organisation retenue en 2016

Propositions et souhaits d'évolution pour les années à venir

3. Les autres acteurs

Le Conseil régional (un responsable chargé de l'apprentissage).

Une chambre d'agriculture (le responsable en charge de l'enregistrement des contrats d'apprentissage).

Une unité territoriale de la DIRECCTE (un interlocuteur en charge des dossiers agricoles)

Un directeur de CFA ayant comme organisme gestionnaire un EPLEFPA et/ou un directeur de CFA ayant comme organisme gestionnaire un établissement privé, une chambre consulaire ou une association.

Les points abordés ont été les suivants :

- les relations entre l'interlocuteur et la mission d'inspection : ce qui se fait, ce qui ne se fait pas, la représentation de la mission...

- les attentes de l'interlocuteur vis-à-vis du CIA, de la mission d'inspection. Les services de la mission répondent-ils à leurs attentes ?

- les perspectives : les souhaits/attentes de l'interlocuteur, les évolutions qui doivent être prises en compte de son point de

Évaluation de la mise en œuvre de la mission d'inspection de l'apprentissage agricole en région

Cahier des charges concernant les acteurs nationaux

Les acteurs concernés et le champ de questionnement :

- Des acteurs institutionnels du MAAF
 - la DGER, sous-direction POFE bureau des partenariats (Y. GUEGUAND)
 - le représentant des DRAAF (J. CESARD)
 - le représentant des Chefs de SRFD (M. LOUETTE)
 - la présidente de l'association des directeurs d'établissement (F. ELBE)
 - le président de l'ANDIRACCP (L. BEJOT)
 - le représentant des CIA (J-L. MARTINEAU)
 - le représentant des DRIF (G. TATIN)
- Des acteurs externes au MAAF
 - Un représentant de l'ARF en charge des questions relatives à l'apprentissage (G. BREARD)
 - un représentant de l'APCA
 - un représentant de Jeunesse et sports

A tous ces acteurs, il leurs a été demandé :

Comment est perçue actuellement la mission d'inspection de l'apprentissage agricole en région ?

Quelles sont les représentations et les attentes concernant la mission d'inspection de l'apprentissage en région ?

Quelles sont les collaborations possibles et quelle organisation est souhaitable sur cette mission ?

Et plus spécifiquement

-pour l'APCA

Comment rendre plus efficace la collaboration sur l'enregistrement des contrats ?

Quelle possibilité d'accès au logiciel de gestion des contrats d'apprentissage ?

-pour jeunesse et sport

L'inspection de l'apprentissage en région a été réalisée sur le modèle de l'agriculture ; comment cette organisation a-t-elle évolué ?

Quelques caractéristiques de l'apprentissage en région

Pour les régions non concernées par l'élargissement territorial

Région	Nombre de départements ou territoire	Effectifs d'apprentis dans le secteur agricole pour la région (31/12/2015)	Nombre de CFA développant de l'apprentissage agricole pour la région	Nombre de sites développant de l'apprentissage agricole pour la région	ETP CIA Pour la région
Bretagne	4	1 460	11	41	1
Centre Val de Loire	6	1 506	10	26	0.7
Corse	2	99	2	2	0.5
Guadeloupe	1	98	1	1	0.7
Guyane	1	67	1	1	0.5
Ile de France	8	1 634	10	23	0.3
Martinique	1	97	1	3	0.5
Pays de la Loire	5	2 685	19	32	/
PACA	6	2 533	9	38	1
Réunion	1	360	2	4	/
Total	35	10 539	66	171	5.2

SOURCE : Enquête CIA

Pour les régions concernées par l'élargissement territorial

Annexe 5 bis

Région	Nombre de département par région suite à la réforme		Effectifs d'apprentis dans le secteur agricole par région avant et projection après la réforme 31/12/2015		Nombre de CFA développant de l'apprentissage agricole par région avant et après la réforme		Nombre de sites développant de l'apprentissage agricole par région avant et après la réforme		ETP CIA Pour la région
	avant	après	avant	après	avant	après	avant	après	
Nord Pas de Calais	2	5	2275	3708	6	10	24	50	1
Picardie	3		1433		4		26		
Champagne	4		647		5		8		
Ardenne	4		1730		8		14		
Lorraine	4	10	839	3216	2	15	3	25	1,5
Alsace	2				7		18		
Bourgogne	4	8	1311		7		16		
Franche Comté	4		1388	2699	7	14	9	34	1
Auvergne	4	12	805	3456	7	11	4	54	1
Rhône-Alpes	8		2651		4		45		
Languedoc	5		1109		10		21		
Roussillon	8		1408	2517	11	21	24	45	1
Midi Pyrénées	4	13	1550		6		21		
Poitou-Charentes	3	12	500	4050	3	17	10	61	2
Limousin	5		2000		8		30		
Aquitaine	2		1199	2477	6	15	10	20	1
Haute Normandie	3	5	1278		9		10		
Basse Normandie	65	65	22123	22123	103	103	289	289	8,5
TOTAL									

SOURCE : Enquête

Code de déontologie de l'inspection de l'enseignement agricole

Avant-propos

Le terme inspecteur est à substituer par le terme CIA et celui de Directeur Général et Doyen par celui de DRAAF

Extraits du code

Dans le corps du texte, les termes « Inspection » et « inspecteur » doivent être lus comme « Inspection de l'enseignement agricole » et « inspecteur et inspectrice de l'enseignement agricole ».

La déontologie (du grec deon et logos), peut être définie comme l'ensemble des Devoirs, déterminés en référence à un système de valeurs, que l'exercice de leur métier impose à des individus. Cet ensemble doit être mis en relation avec les droits reconnus et les garanties données pour que ce métier soit convenablement exercé. Rattachée le plus souvent à des ordres professionnels, la déontologie s'applique aussi aux fonctionnaires (règles liées au statut général) et particulièrement à l'exercice du métier d'inspecteur.

Pour l'exercice efficace de ses missions, l'Inspection se doit de faire preuve de professionnalisme dans l'ensemble de ses activités. Cela implique que chacun de ses membres mette en œuvre des méthodes et des procédures rigoureuses et inattaquables, servies par ses compétences et soutenues par des règles déontologiques que l'Inspection, au travers de ses membres, s'engage à faire prévaloir et à respecter.

Pour se situer au quotidien, pour assumer au jour le jour ses responsabilités et ses missions, le fonctionnaire doit s'appuyer sur un corpus de valeurs, de principes et de règles qui vont guider son action au service de l'intérêt général. Pour ce qui concerne l'inspecteur, au-delà de la déontologie du fonctionnaire, il s'agit d'énoncer des éléments propres à l'exercice de son métier, véritable code de bonne conduite.

Le code de déontologie de l'Inspection peut s'organiser autour de quatre axes liés à son appartenance institutionnelle et aux missions qu'elle exerce.

Les règles déontologiques liées au statut général de la fonction publique

- 1 - Exercice personnel et exclusif de la fonction,
- 2 - Sens de l'intérêt général, égalité de traitement des usagers, qualité du service rendu,
- 3 - Obéissance⁹,
- 4 - Obligation de rendre compte,
- 5 - Obligation de réserve, de discrétion et de neutralité,

9

L'obéissance à ses limites : droit de retrait, prohibition du harcèlement, légalité, intérêt public, ...

- 6 - Obligation de signalement : application de l'article 40 du code de procédure pénale, en particulier pour les mineurs en danger : « *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...* ».

Les règles déontologiques liées aux relations de l'inspecteur avec l'Administration

Le terme d'Administration renvoie à trois dimensions :

- *l'Administration comme lieu de définition, de gestion et d'évaluation d'une politique publique,*
 - *l'Administration comme source des commandes passées à l'Inspection,*
 - *l'Administration, représentée par son Directeur général, auquel l'Inspection est rattachée.*
- 7 - Dans l'exercice de ses missions, l'inspecteur, s'il détient l'autorité, ne dispose pas d'un pouvoir hiérarchique et n'a en charge ni l'action, ni la décision, ni la gestion de la politique publique, même si ses expertises peuvent induire les décisions. En tout état de cause l'inspecteur doit rester indépendant de la structure dont il est amené à inspecter les éléments et ne pas empiéter sur le rôle des décideurs, notamment en matière de gestion des ressources humaines. Il renvoie à l'administration les questions qui lui sont éventuellement posées et dont les réponses sont du ressort de cette dernière.
- 8 - L'inspecteur doit être sur le terrain un relais loyal de la politique publique élaborée par le Ministre et mise en œuvre par le Directeur général.
- 9 - L'inspecteur doit se garder, dans toute situation d'inspection, d'une quelconque dépendance matérielle (hors transport) susceptible de mettre en cause son indépendance. En contrepartie l'Administration doit lui donner les moyens matériels de cette indépendance.
- 10 - L'inspecteur doit, en toutes circonstances et plus particulièrement dans ses constats, ses méthodes de travail, la rédaction de ses conclusions et recommandations, conserver une indépendance d'appréciation hors de toute pression, y compris celle qui viendrait de son administration de tutelle.
- 11 - L'inspecteur doit rendre compte au Directeur général, sous couvert du Doyen, de tout dysfonctionnement constaté sur le terrain même en dehors de sa spécialité.
- 12 - L'inspecteur en tant qu'expert peut être sollicité personnellement pour participer à une rencontre, une réunion ou un groupe de travail, sans avoir été dûment mandaté. Il devra clarifier préalablement avec le Doyen, la position qu'il pourra être amené à prendre lors de ces activités.

Les règles déontologiques liées à l'exercice des fonctions d'inspecteur

S'il n'a pas de responsabilités de décision ou de gestion, l'inspecteur a des missions :

- *de contrôle,*
- *d'expertise, d'évaluation,*
- *de conseil et d'appui.*

Ces missions sont exercées sur place et sur pièces, temporairement, parfois à posteriori et s'achèvent par la remise d'un rapport envoyé au commanditaire de la mission. Des règles déontologiques doivent être appliquées tout au long des procédures d'inspection.

- 13 - L'inspecteur prononce des jugements impartiaux et objectifs, sans a priori, considérant toute situation d'inspection comme singulière. Pour les entretiens qu'il est amené à conduire, en particulier dans les situations de conflit, il ne se limite pas à un seul point de vue mais recueille et analyse les observations des différents échelons hiérarchiques, des acteurs impliqués et des usagers concernés.
- 14 - L'inspecteur, par ses méthodes de collecte des informations et d'entretien, recueille une information complète et rigoureusement vérifiée. Il se tient à l'abri des influences d'intérêt, qu'elles soient d'ordre hiérarchique, corporatif ou politique.
- 15 - L'inspecteur respecte la confidentialité de l'information recueillie et du contenu du rapport qui appartient au commanditaire.
- 16 - L'inspecteur fait preuve, en permanence, d'une attitude de respect d'autrui, notamment lors des phases d'entretien :
 - il n'abuse pas du pouvoir lié à l'autorité qu'il détient,
 - il ne confond pas climat de confiance et convivialité.
- 17 - En cas d'inspection individuelle, l'inspecteur ne dépasse pas le strict cadre du jugement sur la manière de servir de la personne inspectée et il s'abstient de toute interprétation des comportements observés qui ne relèveraient pas de son domaine d'expertise.
- 18 L'inspecteur examine avec une particulière attention les conséquences sur les situations individuelles qu'emportent les conclusions et les préconisations de ses rapports de mission.

SIGLIER

APCA	Assemblée permanente des chambres d'agriculture
ARF	Association des régions de France
ANDIRACCP	Association Nationale des Directeurs et Responsables d'Antennes de CFA et de CFPPA Publics
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
CFA	Centre de Formation par Apprentissage
CIA	Chargé d'Inspection de l'Apprentissage agricole (mission régionale)
DGER	Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (au sein du MAAF)
DAAF	Direction agriculture de l'alimentation et de la forêt
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DRIF	Délégué Régional à l'Ingénierie de Formation
EPLEFPA	Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole
FPCA	Formation Professionnelle Continue et Apprentissage
MAAF	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
MAPAT	Mission d'appui au pilotage et des affaires transversales
NS	Note de Service
POFE	Politique de formation et d'éducation (SD : sous-direction)
PREA	Projet Régional de l'Enseignement Agricole
PREAP	Projet Régional de l'Enseignement Agricole Public
SRFD	Service Régional de la Formation et du Développement (au sein des DRAAF)
UFA	Unité de Formation par Apprentissage