

2006



R A P P O R T
D'ACTIVITÉ

2006

RAA

INTEFP

**Institut National du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle**

Etablissement Public Administratif (EPA)

Sommaire

Avant propos	p5
Partie I - l'activité de formation de l'institut	p7
Introduction générale	p8
I _ Activité Nationale	p10
Chapître 1 / Formations initiales et adaptation à l'emploi	p10
1. Chiffres clés et commentaires	p10
2. Faits marquants	p11
3. Partenariats	p12
Chapître 2 / Formations continues	p13
1. Quelques chiffres et commentaires	p13
2. Faits marquants	p14
Chapître 3 / Offre de services	p16
1. L'activité en matière d'Offre de services auprès des CTRI et des directions d'administration centrale	p16
2. La formation des agents des DOM-TOM	p19
3. L'activité formation en Santé Sécurité dans la Fonction Publique	p21
Chapître 4 / Développement Pédagogique et Ressources en Formation	p23
II _ Les activités par centre interrégional de formation	p25
Chapître 1 / CIF de Bordeaux	p25
Chapître 2 / CIF de Dijon	p30
Chapître 3 / CIF de Lille	p32
Chapître 4 / CIF de Lyon	p34
Chapître 5 / CIF de Marseille	p40
Chapître 6 / CIF de Nancy	p43
Chapître 7 / CIF de Nantes	p46
Chapître 8 / CIF de Paris	p47
Chapître 9 / CIF de Toulouse	p50
Partie 2 - Réseaux et fonctions supports	p55
I _ Les Réseaux	p56
Chapître 1 / le RESP	p56
Chapître 2 / le RIIFT	p57
II _ Les fonctions supports	p58
Chapître 1 / Système d'Information – Ressources Pédagogiques Appliquées – Communication	p58
1. Informatique et Ressources Pédagogiques Appliquées	p58
2. Audiovisuel	p62
3. Communication	p63
4. Le Centre Ressources	p66
Chapître 2 / Gestion des Ressources Humaines	p70
Chapître 3 / Finances	p72
Chapître 4 / Moyens généraux et intendance	p73
Chapître 5 / Accueil et vie collective	p74
Conclusion et perspectives pour 2007	p75

Avant Propos

2006 restera l'année des premiers pas de l'INTEFP dans son nouvel « habit » d'Etablissement Public Administratif (EPA).

Ce nouveau statut transforme en profondeur le cadre de gestion, le fonctionnement ainsi que les modes de relation de l'établissement avec son environnement institutionnel et administratif.

Les équipes de l'institut ont déployé tout au long de l'année beaucoup de capacité d'adaptation pour se couler dans ce nouveau contexte.

A la date de publication du présent rapport d'activité (juillet 2007) la mue de l'organisation et des procédures de gestion de l'établissement se poursuit...

2006 aura vu aussi la mise en œuvre d'évolutions significatives dans le domaine de la ressource humaine de notre ministère qui ont influé (et influenceront encore au cours des prochaines années) sur l'activité et le fonctionnement de l'institut :

- ✚ l'installation, au printemps, de la Commission des Métiers, des Compétences et de la Formation. Avec cette nouvelle instance de « gouvernance » c'est le processus d'élaboration et de réalisation des orientations (pluriannuelles), des plans régionaux et centraux ainsi que de l'offre nationale de formation qui se restructure. L'INTEFP y est « positionné » dans un rôle d'assistance à maîtrise d'ouvrage et d'opérateur de formation et d'offres de services aux régions (CTRI, DRTEFP, DDTEFP) et aux administrations centrales,
- ✚ le lancement (toujours au printemps) du Plan de Développement et de Modernisation de l'Inspection du travail (PDMIT) : ses premiers effets en matière de formation initiale sont intervenus dès le mois de septembre au cours duquel l'INTEFP (Marcy L'Etoile et les 9 CIF) a accueilli les nouvelles et nombreuses promotions d'Inspecteurs Elèves du Travail (103) et de Contrôleurs du Travail Stagiaires (210).

Malgré ces charges nouvelles et ces changements sensibles qu'il a du assumer souvent dans la difficulté, l'INTEFP a « produit » au cours de l'année plus de 50 451 journées de formation dans tous les domaines de l'action et du fonctionnement de notre ministère : travail, emploi, formation professionnelle, administration générale, système d'information, préparation aux concours, au profit de 6 253 stagiaires.

Cette activité de formation a pu être réalisée grâce aux activités de soutien administratif et de gestion ainsi que d'accompagnement social, réalisées par l'ensemble des services de l'institut. Cette intense activité a contribué à l'enrichissement des compétences individuelles et collectives de nos services.

Elle est le fruit d'un travail remarquable, de grande qualité pédagogique et professionnelle des équipes de l'institut, des formateurs intervenants individuels ou organisés en réseaux appartenant dans leur grande majorité aux services du ministère.

Au delà des chiffres, des statistiques, des coûts qu'il restitue, traduisant ainsi l'investissement de notre administration dans la formation de ses agents et dans l'accompagnement de ses services, ce rapport d'activité 2006 est aussi un signe de reconnaissance que l'établissement veut adresser aux femmes et aux hommes qui ont œuvré à organiser les formations, à former à se former afin de rendre un service public de qualité auquel, ensemble, ce faisant, ils ont marqué leur attachement.

André CANO
Directeur de l'INTEFP

2006

IRRA

PARTIE 1 :

L'ACTIVITÉ
DE FORMATION
DE L'INSTITUT

Introduction Générale

Les enjeux et le contexte

Les enjeux résultent des orientations définies par le Ministre, lors de son intervention du 1^{er} juillet 2005 à Marcy l'Etoile :

«L'INTEFP a évidemment un rôle majeur à jouer. Il doit être l'instrument d'une formation tout au long de la vie professionnelle et accompagner les projets des services qui se mettent en place. Dans un esprit d'ouverture, je souhaite que soient développées les sessions et les rencontres permettant de développer les relations avec d'autres acteurs publics et de comparer les pratiques sociales des différents partenaires de l'Union Européenne. La transformation en cours de l'INTEFP en EPA facilitera cette démarche d'ouverture. Elle lui confèrera l'autonomie, la souplesse et la réactivité nécessaires pour lui permettre de mieux remplir ses missions. »

Dans ce cadre, l'INTEFP doit donc être en capacité de répondre aux attentes de son autorité de tutelle pour contribuer significativement à la maîtrise de la nécessaire évolution des compétences des acteurs des politiques conçues et mises en œuvre dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ce qui suppose une production et une offre de services répondant simultanément :

- aux besoins des publics en formation et aux évolutions d'organisation des services,
- aux objectifs des formations et aux contenus qui en résultent,
- aux éléments fondamentaux de la formation (pédagogie, recherche, validation,...),
- aux exigences de qualité liées à la formation (pédagogie...).

Cette capacité doit, en outre, être déployée avec une nouvelle approche du dialogue de gestion avec l'autorité de tutelle, basée sur une évaluation de l'activité et une objectivation de ses coûts et de son financement, bien au-delà des deux indicateurs retenus par le programme 5 :

- indice de satisfaction des agents formés,
- taux de satisfaction des demandes de formation lors d'un changement de grade.

Ces objectifs stratégiques doivent être poursuivis dans un contexte marqué par plusieurs grandes évolutions.

- Celles liées à la formation : concept de la formation tout au long de la vie, dispositif LMD et réforme des formations initiales,

- Celles liées à la modernisation de l'Etat avec la mise en œuvre de la LOLF, la réforme de l'organisation territoriale et le « renouvellement du pacte qui lie l'Etat à ses agents »,
- Celles des références juridiques et des modes d'intervention des agents publics dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui viennent renforcer les exigences à l'égard de l'INTEFP,
- Enfin celle liée à l'Union Européenne et aux politiques et perspectives communautaires.

Dans ce contexte, l'institut a cherché à :

- accentuer et généraliser l'appropriation du droit communautaire par les agents en formation,
- diffuser une culture sur les politiques communautaires,
- faciliter la comparaison des organisations administratives et des pratiques sociales des différents pays de l'Union, notamment en matière d'inspection du travail,
- répondre aux attentes du GIP INTER en matière de coopération, en référence aux axes prioritaires définis par le Ministre, notamment en ce qu'ils visent les pays candidats à l'entrée dans l'Union.

Trois objectifs essentiels avaient été définis pour l'année 2006

- I° - Améliorer la qualité des formations offertes en relation avec le concept de formation tout au long de la vie.

A cette fin les efforts engagés pour que l'appareil de formation propose à chaque agent des dispositifs de formation facilitant sa professionnalisation ont conduit d'une part à ré-adapter la période de préparation au premier emploi de la formation initiale des IET et à achever d'autre part la traduction des principes de la FICT dans le dispositif de formation.

Par ailleurs, l'INTEFP a accompagné la région Ile-de-France dans la phase de diagnostic préalable à la conduite d'un projet, intitulé « l'école de projets ». Il s'agit d'accompagner l'ensemble de l'encadrement lors des phases de changement d'emploi.

Afin d'accroître l'individualisation des parcours, la formation à distance a été développé pour la FICT.

Enfin l'ouverture des dispositifs de formation à l'entretien des réseaux externes a été poursuivie en particulier en développant les actions permettant de comparer les pratiques sociales,

notamment dans la dimension européenne, et de promouvoir les relations avec d'autres acteurs politiques, économiques et sociaux (travail avec l'UET et l'université – participation au forum pour une mondialisation responsable de Lyon...).

2° - Accompagner l'évolution des compétences des agents des services et des modalités de l'action publique dans les champs d'intervention du Ministère

Pour ce faire, les équipes de l'Institut ont travaillé à accompagner l'évolution des compétences techniques en analysant les impacts de la révision du répertoire des métiers.

Pour accompagner l'évolution des modes d'intervention des services en favorisant l'identification des nouveaux positionnements professionnels, des cycles de rencontres pour les agents des services déconcentrés et des administrations centrales ont été proposés.

Une recherche sur l'analyse de l'activité des cadres en partenariat avec le RESP et la MRPP a été lancée.

Enfin pour développer et professionnaliser l'offre de service, un travail important a été mené pour accroître sa pertinence et l'intensifier en direction des institutions participant au service public (CNFPT, hygiène et sécurité fonction publique).

3° - Adapter l'organisation et le fonctionnement de l'Institut à son nouveau statut

Sur ce point, l'année 2006 n'a pas permis d'avancer autant qu'il le faudrait et de nombreuses améliorations restent à concrétiser en 2007, notamment dans les domaines de la maîtrise de la gestion des moyens de la dépense publique et du pilotage de l'établissement.

Toutefois, l'adaptation et le développement de l'opérationnalité territoriale de l'INTEFP a été poursuivie en renforçant la relation de proximité avec les services centraux et déconcentrés et en tirant le meilleur parti possible de la co-production, qui caractérise l'apprentissage et la professionnalisation au sein de notre ministère.

Quelques chiffres et commentaires

L'année 2006 a été marquée par une augmentation de la formation initiale due essentiellement à une augmentation des recrutements de contrôleurs et d'inspecteurs élèves du travail.

Au total par rapport à 2005 le volume de formation est en progression avec un tassement de l'activité de formation continue. Exceptée la préparation aux concours en baisse et l'adaptation à l'emploi en forte hausse, les autres domaines d'activité sont relativement stables.

On notera qu'une bonne partie de l'activité de l'Institut est réalisée dans ses 9 CIF.

Les chiffres clés de l'activité de formation

		MARCY Services Déconcentrés			CIF Services Déconcentrés			Total 2006
		2004	2005	2006	2004	2005	2006	
Formation initiale	stagiaires	137	137	206	380	441	568	774
	J/F	21 359	8 774	11 151	10 096	14 797	17 750	28 901
Formation continue	stagiaires	1 246	1 930	1 555	3 191	4 585	1 158	2 713
	J/F	3 867	5 657	5 249	4 971	8 856	3 312	8 561
Adaptation à l'emploi	stagiaires	161	121	245	140	242	571	816
	J/F	768	857	1 144	1 956	2 143	2 358	3 502
Prép. Concours	stagiaires	16	50	64	938	1 235	713	777
	J/F	104	200	171	4 714	5 672	3 993	4 164
Actions pour le compte de 1/3	stagiaires	300	523	618	0	0	33	651
	J/F	1 990	1 680	3 189	0	0	106	3 295
Session nationale	stagiaires		160	316		0	0	316
	J/F		1 196	1 380		0	0	1 380
Ingénierie pour les DRTEFP	stagiaires		34	95		210	111	206
	J/F		63	351		586	297	648
Total	stagiaires J/F	1 910 29 170	2 946 18 427	3 099 22 635	4 649 21 737	6 712 32 054	3 154 27 816	6 253 50 451

I _ Activité Nationale

Chapître I / Formations initiales et adaptation à l'emploi

I. Chiffres clés et commentaires

I.1. Formations initiales

I.1.1. Inspecteurs du travail

Poursuite de la formation initiale de la promotion 2005 : 68 inspecteurs élèves du travail (1^{er} septembre 2005 au 3 mars 2007).

Accueil de la promotion 2006 : 103 inspecteurs élèves du travail (dont 3 auditeurs libres) du 3 septembre 2006 jusqu'au 29 février 2008. Soit 171 inspecteurs élèves du travail en formation concomitamment.

Avec la promotion 2006, c'est la première fois de son histoire que l'INTEFP accueille une promotion aussi importante. Cette promotion, composée de 61 femmes et 42 hommes (moyenne d'âge : 30 ans) accueille également 3 auditeurs libres de Nouvelle Calédonie et Monaco.

Profil de la promotion 2006

Les élèves externes : 61 soit 59 % de la promotion	Les élèves internes : 42 soit 40 % de la promotion
Répartition par sexe	
68 % de femmes 31 % d'hommes	52 % des femmes 47 % hommes
Répartition par âge	
Moyenne d'âge : 27 ans (19 élèves ont 28 ans ou plus, 42 élèves ont moins de 28 ans)	Moyenne d'âge : 34 ans (11 élèves ont plus de 35 ans, 31 élèves ont moins de 35 ans)
Répartition par cursus initial	
La grande majorité des stagiaires possède plutôt un profil de juriste ou d'économie/gestion, mais quelques parcours sont plus généralistes : <ul style="list-style-type: none">• Licence : 4• Maîtrise : 26• DEA : 13• DESS : 6• MASTER : 10• IEP : 3• Ingénieur : 1• Doctorat droit : 1• CAP avocat : 1• CAPES Histoire/géographie : 1	La grande majorité des stagiaires possède une formation plutôt généraliste, mais l'on retrouve quelques profils de juristes : <ul style="list-style-type: none">• Bac : 2• BTS : 1• DUT : 1• DEUG : 1• Licence : 6• Maîtrise : 21• DESS : 1• DEA : 7• Doctorat : 2

La promotion d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude a compté 16 personnes qui ont suivi une formation basée sur des regroupements de toute la promotion en vue d'acquérir

des compétences communes à tous les postes d'affectation et associée à un parcours individualisé permettant d'acquérir les compétences liées au poste occupé.

1.1.2. Contrôleurs du travail

Deux promotions se sont succédées :

- La promotion 2005 (150 contrôleurs du travail stagiaires) a débuté le 10 octobre 2005 et a achevé sa formation le 8 novembre 2006.

- La promotion 2006 (210 contrôleurs du travail) a débuté sa formation le 23 octobre 2006 et l'achèvera le 7 novembre 2007.

34 848 journées de formation ont été réalisées au titre de la formation initiale en 2006.

1.2. Mobilités fonctionnelles

L'objectif des formations à la mobilité fonctionnelle et de permettre à des inspecteurs ou des contrôleurs du travail d'appréhender le contenu et les gestes spécifiques à l'occupation d'un nouveau poste de travail, suite à une mutation.

L'accompagnement formation proposé en 2006 a été le suivant :

- pour les inspecteurs du travail deux dispositifs « mobilité section » comprenant 10 modules de formation (277 stagiaires ont bénéficié de ce parcours et 1216 journées de formation réalisées).

- pour les contrôleurs du travail :

- deux dispositifs « mobilité section » comprenant 8 modules de formation obligatoires
- un dispositif « sct / renseignement » de quatre modules de formation
- un dispositif « suivi de la recherche d'emploi » a été créé :

Soit 353 stagiaires et 1 543 journées de formation réalisées.

De nombreux parcours individualisés de formation qui n'entraient pas dans le cadre de ces parcours collectifs ont par ailleurs été organisés au niveau de chaque centre interrégional de formation.

2. Faits marquants

Dans le cadre de la formation initiale des inspecteurs du travail (période dite de spécialisation), une refonte en profondeur des filières « contrôle en entreprise » et « emploi formation professionnelle » a été réalisée.

- Filière « contrôle en entreprise » :

La méthodologie de contrôle a été posée comme fil rouge de la formation, le contrôle de l'application du droit du travail dans les entreprises constituant l'essence même de la mission de l'inspecteur du travail. Autour de blocs techniques incontournables (équipements de travail, risques chimiques, BTP dont coordination, Décret de 92, Amiante, Ambiance de travail), ont été identifiés également et développés les savoir faire suivants : le travail avec un réseau d'acteurs, le travail en interne, l'animation de service, la gestion des situations de crise.

- Filière « emploi formation professionnelle » :

Les compétences transversales à l'exercice d'une fonction sur le champ de l'emploi ont été identifiées et déclinées tout au long des 8 mois de formation à travers les enseignements mais également des stages en services déconcentrés : l'animation territoriale, l'analyse des données comptables et financières, la gestion budgétaire (LOLF, outils de suivi et de pilotage), le contrôle de gestion, l'évaluation de l'action publique, la connaissance des entreprises, la qualité de la décision administrative et l'animation de service.

Cette refonte s'est accompagnée d'un travail important en ingénierie de formation, d'une mobilisation, d'un renforcement et d'un renouvellement important des réseaux de formateurs.

3. Partenariats

Dans le cadre du Réseau des Ecoles de Service Public (RESP), des séminaires inter écoles concernant des stagiaires de formation initiale de 16 écoles du réseau des écoles de service public ont été organisés en mars 2006 :

- ⊕ Centre National de Formation et d'Etudes de la Protection Judiciaire de la Jeunesse,
- ⊕ Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux d'Angers,
- ⊕ Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux de Dunkerque,
- ⊕ Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux de Montpellier,
- ⊕ Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire,
- ⊕ Ecole Nationale des Douanes,
- ⊕ Ecole Nationale des Greffes,
- ⊕ Ecole Nationale de la Magistrature,
- ⊕ Ecole Nationale de la Santé Publique,
- ⊕ Ecole Nationale Supérieure de la Police,
- ⊕ Ecole des Officiers de la Gendarmerie Nationale,
- ⊕ Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs Pompiers,
- ⊕ Ecole Nationale des Services Vétérinaires,
- ⊕ Institut National du Travail, de l'Emploi de la Formation Professionnelle,
- ⊕ Institut Régional d'Administration de Lille,
- ⊕ Ecole Supérieure de l'Education Nationale.

Chaque école était organisatrice de sessions, sessions qui ont permis l'échange de stagiaires et donc le mixage des publics. Dans ce cadre, l'INTEFP a organisé 3 sessions sur les 36 organisées portant sur les thèmes suivants :

- ⊕ l'activité d'inspection
- ⊕ les violences au travail
- ⊕ la relation à l'usager : gestion des situations difficiles.

Les objectifs de ces sessions interprofessionnelles ont permis de confronter des logiques professionnelles, de favoriser les échanges entre stagiaires par des travaux de groupe, de repérer les rôles et les logiques des acteurs et de leurs institutions.

- ⊕ Quatre voyages d'études en Europe ont été organisées dans le cadre de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail de la promotion 2005. Portant sur le thème du travail économiquement dépendant, ces voyages ont permis de nouer des relations fructueuses avec les administrations du travail d'Italie, du Portugal, de Pologne et d'Irlande et ont donné lieu à un rapport réalisé par les participants.

Chapitre 2 / Formations continues

I. Quelques chiffres et commentaires

Après avoir connu en 2005 une très forte activité, la formation continue a rejoint en 2006 un niveau plus connu et habituel, avec un total de 10 000 journées de formation, pour un budget de 1,5 millions d'euros.

L'effort consenti pour la formation continue de l'ensemble des agents du Ministère représente donc le quart du budget global de la formation. L'année 2006 représente donc par rapport à 2005 une décroissance certaine, puisque l'on passe de 12 763 journées de formation à 10 125 journées, décrie qui s'explique par l'engagement exceptionnel en 2005 d'un plan

massif de formations liées à la mise en œuvre de la LOLF dans les services.

Pour autant, l'année 2006 marque une progression par rapport à 2005, année pendant laquelle l'INTEFP avait organisé 8 838 journées de formation.

Le tableau ci-dessous nous précise par champ d'intervention, le nombre de stagiaires accueillis et le nombre de jours de formation réalisés, en distinguant selon que les formations ont été dispensées à Marcy-l'Etoile ou bien dans l'un des Centres Interrégionaux de Formation.

La formation continue des agents des services déconcentrés

		MARCY	CIF	TOTAL
Droit du travail et relations du travail	Stagiaires	408	489	897
	Jours de formation	1 749	1 571	3 320
Politique de l'emploi et de la formation professionnelle	Stagiaires	221	234	455
	Jours de formation	398	668	1066
Administration générale	Stagiaires	229	166	395
	Jours de formation	538	422	960
Système d'information	Stagiaires	274	57	331
	Jours de formation	1 212	197	1 409
Ingénierie pédagogique	Stagiaires	1 555	1 158	2 713
	Jours de formation	5 247	3 315	8 562
Totaux	Stagiaires	1 555	1 158	2 713
	Jours de formation	5 247	3 315	8 562

La formation continue des agents de l'administration centrale

		MARCY	CIF	TOTAL
Droit du travail et relations du travail	Stagiaires	71	24	95
	Jours de formation	72	73	145
Politique de l'emploi et de la formation professionnelle	Stagiaires	38	3	41
	Jours de formation	50	14	64
Administration générale	Stagiaires	35	380	415
	Jours de formation	70	1 077	1 147
Système d'information	Stagiaires	9	48	57
	Jours de formation	56	89	145
Ingénierie pédagogique	Stagiaires	25	0	25
	Jours de formation	62	11	62
Totaux	Stagiaires	178	674	852
	Jours de formation	310	1 264	1 574

2. Faits marquants

L'année 2006 a été marquée par l'adoption et la mise en place dans les services déconcentrés, et l'administration centrale, sur le champ travail, du Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail.

Ce plan ambitieux, inscrit tout à la fois pour le Ministère un renforcement des effectifs de l'inspection du travail, mais aussi l'approfondissement des compétences nécessaires à une action efficace du corps de contrôle de l'ordre public social.

Dans cette optique, le champ travail a occupé en 2006 une place importante dans la formation continue des agents du Ministère.

Doivent être soulignés :

- ⊕ Un effort important dans le domaine de la santé au travail, avec une programmation en nombre des stages existants (amiante, risques chimiques, TMS, formation des MIRTMO,...) mais aussi de nouvelles formations, parmi lesquelles un nouveau module sur la prévention des risques liés aux interventions de maintenance sur des matériaux amiantifères, le contrôle des entreprises classées SEVESO seuil haut, la conduite d'actions en Santé Sécurité au Travail, le contrôle des installations électriques et gazières.
- ⊕ Mais aussi un enrichissement de l'offre « technique » en direction des agents de contrôle, puisqu'à côté du renouvellement des stages durée du travail, gestion des situations de contrôle ou d'accueil difficiles, négociation collective, a été conçue une offre portant sur le contrôle des prestations transnationales, la mise en cause des donneurs d'ordre, l'épargne salariale, la mise en œuvre du référé civil.
- ⊕ Cette mobilisation sur le champ de la politique du travail s'est également traduite par la mise en place d'un cycle d'échanges entre l'encadrement des Services Déconcentrés et de l'Administration Centrale, composé de quatre sessions de deux jours, qui avaient vocation à allier des apports de connaissances, une réflexion collective, et des échanges de pratiques professionnelles.

Sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle

Deux projets majeurs de formation ont marqué l'année 2006 sur le champ de l'emploi :

- ⊕ la mise en place d'un parcours de formation à destination des animateurs territoriaux. Il a pour objectif de permettre à tous ceux qui prennent pour la première fois ce poste, ou aux agents confirmés, d'une part l'acquisition des compétences et des connaissances incontournables à l'exercice d'une mission nécessitant la maîtrise du travail partenarial et de la conduite de projets et d'autre part d'instituer un espace d'échanges professionnels entre pairs. Ce parcours comprend quatre modules, indépendants les uns des autres, intitulés : « Animation et stratégie territoriale », « Conduire un projet », « Elaborer un plan d'action », « Le paysage institutionnel ».
- ⊕ l'organisation d'un cycle d'échanges, à destination des cadres des Services Déconcentrés et de l'Administration Centrale, sur le champ de l'emploi. Deux sessions ont été organisées, la première en mars sur la thématique de la mise en place de l'Enveloppe Unique Régionale, et la seconde sur l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques. Elles ont permis à chaque fois un échange de points de vue entre cadres qui en ont eu l'occasion, en dehors du traitement de dossiers spécifiques ; le point de vue différent qui en a résulté pour les participants a été unanimement apprécié.
- ⊕ par ailleurs, et pour répondre aux attentes des services, et dans un domaine situé à l'intersection des champs emploi et travail, une formation a été conçue pour traiter à la fois des nécessaires vérifications à accomplir sur le respect des procédures de licenciement économique, et des compléments susceptibles d'être apportés aux plans de sauvegarde de l'emploi, afin d'en améliorer la qualité.
- ⊕ enfin, les stages existants ont trouvé leur place dans l'offre nationale : anticipation des mutations économiques, suivi de la recherche d'emploi, le développement des compétences dans l'entreprise, ...

Sur le champ de l'administration générale et de la modernisation

Après une année 2005 exceptionnelle par le nombre de journées de formation organisées sur le champ de l'administration générale, l'année 2006 a connu un niveau de formation équivalent à celui enregistré antérieurement dans ce domaine.

Ont été réalisées :

- ✚ des formations à destination des agents des SEPES, qu'il s'agisse des formations informatiques indispensables ou de celles organisées spécifiquement pour les chargés d'études.
- ✚ la reconduction des formations mises en place à l'occasion de l'entrée en vigueur de la LOLF.
- ✚ ainsi que l'ensemble des formations nécessaires au déploiement dans les services d'applicatifs bureautiques : DMMO, CAP SITERE V2, AGLAE, INDIA LOLF, SIENE... D'autres formations techniques ont permis le maintien des compétences existantes, notamment celles relatives à la connaissance du système d'information, la maintenance des PC, Windows XP, Business Objects....

A noter qu'une vingtaine de réseaux de formateurs ont été réunis courant 2006, afin de réaliser les adaptations ou actualisations nécessaires des formations qu'ils animent.

Trois formations à la pédagogie des formateurs ont été organisées dans l'année, ce qui permet d'assurer une montée en compétences collectives au sein des réseaux.

Les formations de l'encadrement

Comme les années précédentes, les cadres des services déconcentrés ont bénéficié en 2006 de formations à l'adaptation à l'emploi :

- ✚ Les secrétaires généraux des Directions régionales, qui ont bénéficié d'un parcours visant d'une part à donner du sens aux missions inhérentes à cette fonction, en identifiant et favorisant l'acquisition de compétences transversales indispensables à l'exercice de nouvelles fonctions et d'autre part à se professionnaliser en tant que chargé du pilotage de projets.

✚ Les directeurs départementaux prenant pour la première fois leur poste, pour lesquels ont été organisés cinq modules de formation autour des thèmes suivants :

- Le diagnostic et le plan d'action : acquérir des méthodes permettant de réaliser un diagnostic et favoriser l'émergence d'un plan d'action...
 - La gestion interne d'une DDTEFP : animation de l'équipe de direction, gestion des ressources humaines, définition d'objectifs individuels et collectifs...
 - Le positionnement au sein du CTRL : repérer le positionnement des différents acteurs, articuler les politiques interdépartementale et départementale (relations avec le préfet)...
 - Le pilotage et la gouvernance des politiques de l'emploi.
 - Le pilotage et la gouvernance des politiques du travail.
- ✚ Les nouveaux directeurs adjoints du travail et chefs de bureau, à qui a été proposé un parcours basé sur quatre axes de travail, visant à :
- donner du sens à l'exercice de leur fonction d'encadrement et se situer dans leur environnement interne et externe,
 - animer une équipe, développer sa performance,
 - conduire des projets techniques et accompagner le changement,
 - valoriser autour de sa pratique professionnelle les compétences acquises.

Chapître 3 / Offre de services

Le département Offre de services a été directement concerné, à l'instar des autres services, par les évolutions survenues en 2006.

Le premier élément a été la création et la mise en place de la commission métiers, compétences et formation au premier semestre de l'année 2006. Le calendrier défini pour l'année 2007 s'en est retrouvé très resserré puisque les modalités d'élaboration des programmes régionaux et nationaux de formation ont été définies début juillet, présentés aux services formation des services régionaux et des directions d'administration centrale le 7 juillet, avec une échéance d'élaboration des projets de programme pour le 20 septembre.

Ceci a fortement mobilisé les services centraux et déconcentrés, ainsi que l'INTEFP tant sur le plan de l'élaboration de notre offre nationale que dans l'appui apporté aux régions et directions d'administration centrale, dans son rôle confirmé d'assistant à la maîtrise d'ouvrage. Le deuxième évènement notable est le change-

ment de statut de l'Institut. Lors des réunions régionales consacrées à l'Offre de services en 2006, la très grande majorité des DRTEFP rencontrées ont estimé que ceci participait à une clarification du rôle et du positionnement de l'Institut. Ceci se trouvera sans doute conforté par les contenus du contrat d'objectifs et de performances, en cours de rédaction, qui devrait définir les lignes de forces, les orientations et les objectifs de l'Institut pour les trois ans à venir, sur l'ensemble des champs d'intervention et donc en matière d'offre de services.

Dans ce contexte, le département Offre de services a également connu des évolutions importantes, notamment en termes de ressources humaines, avec l'arrivée de Max MASSE, qui a intégré l'équipe, sur des fonctions de responsable de projet sur le pôle Formation en Santé Sécurité dans les Fonctions Publiques.

Enfin, l'activité en matière de coopération internationale a été placée, à l'automne, directement auprès du directeur.

I. L'activité en matière d'Offre de services auprès des CTRL et des directions d'administration centrale

I.1. L'appui à la mise en œuvre des Programmes de formation

I.1.1. L'appui apporté à l'analyse et au recueil des besoins de formation

Le réaménagement du calendrier d'élaboration des programmes régionaux a fortement mobilisé les services formation des DRTEFP. De ce fait, celles-ci ont assez fréquemment sollicité l'appui de l'Institut, via les CIF, afin de pouvoir réaliser, dans les meilleures conditions possibles et malgré la contrainte forte du calendrier, le recueil des besoins de formation et l'élaboration des projets de PRF. Ceci s'est notamment traduit par un nombre de rencontres et de réunions de travail, plus important que les années précédentes, entre les CIF les responsables régionaux de formation, mais également les secrétaires généraux des directions départementales et

régionales. Ces rencontres avaient le double objectif d'informer les services formation, et également d'apporter un appui sur le plan méthodologique pour le recueil des besoins de formation et leur exploitation pour l'élaboration des projets de PRF.

Il est à noter que plusieurs régions ont fait part de leur difficulté à effectuer un recueil des besoins pertinent et de bonne qualité, ce qui a conduit l'Institut à réactualiser le guide d'appui pour le recueil et l'analyse des besoins de formation qui avait été réalisé en 2002. La version actualisée devrait être achevée en mai 2007.

I.1.2. L'appui apporté à la mise en œuvre des actions des PRF

En matière d'appui à l'ingénierie de formation des actions des PRF, l'offre de l'INTEFP se matérialise par :

- La mise à disposition d'actions de formation modélisés, élaborée notamment par le département Formation Continue,

- L'adaptation de ces actions,
- La création d'action, lorsque la demande de la région ne correspond pas à un stage existant.

Pour l'année 2006, 69 stages de formation continue ont été mobilisés, dont les principales thématiques ont été les suivantes :

Une très forte demande a été enregistrée pour les actions relevant du champ travail et plus particulièrement concernant la santé sécurité au travail (35 actions : parmi celles les plus programmées figurent les actions sur les thèmes du BTP, de l'amiante et des risques chimiques). 17 actions portant sur les thèmes de la relation de travail (durée du travail, négociation collective).

10 actions sur des thématiques transversales ont été mises à disposition par l'INTEFP via les CIF et le département Formation continue (à noter une forte sollicitation, pour la deuxième année consécutive des actions : gestion des situations d'accueil et de contrôle difficiles).

Enfin 7 actions relevant des champs de l'emploi et des politiques territoriales ont été mises en œuvre.

15 actions ont été créées pour répondre à des besoins spécifiques, sur les thèmes aussi divers que, « les services à la personne », « l'insertion par l'activité économique », « le développement et le bon fonctionnement des IRP en entreprise », « notions fondamentales en hygiène et sécurité »...

1.1.3. L'appui apporté à la mise en œuvre des actions des programmes de formation des directions d'administration centrale

Chaque direction d'administration centrale élabore un programme de formation qui est complété par un programme inter administrations. Le CIF de Montrouge apporte son appui à la mise en œuvre et au suivi de ces différents programmes ; ce suivi étant également financier, puisque le budget formation des directions est géré par l'INTEFP. Ce suivi et cet appui sont assurés en lien avec les correspondants formation des différentes directions.

Pour l'année 2006, un budget global de 182 674,28 € a été consacré à la formation.

128 agents ont bénéficié de formations individualisées, pour l'ensemble des directions et du cabinet du ministre. En règle générale, ces formations concernent des thématiques techniques : actualité réglementaire, participation à

des séminaires ou colloques, statistiques, marché public, ainsi que des formations en langue (notamment l'anglais). Concernant le plan de formation inter-directions, 38 actions de formation ont été mises en œuvre avec l'appui de l'INTEFP, concernant les thématiques suivantes :

- 8 sur le droit et les politiques publiques,
- 1 sur le secrétariat,
- 9 sur des champs tels que la rédaction administrative, la gestion du stress, la gestion du temps...
- 5 sur les métiers de la gestion budgétaire,
- 6 sur l'informatique/bureautique,
- 9 actions sur Accord LOLF.

1.2. L'accompagnement des projets de services

L'offre de service de l'INTEFP comprend également un appui dans la mise en œuvre des projets locaux des services du ministère.

Ces projets peuvent être soit la déclinaison locale (régionale ou départementale) d'une politique ou d'une orientation nationale, soit liés à des questions relevant de l'organisation des services, ou encore à des problématiques locales.

Pour l'année 2006, trois projets importants peuvent être soulignés :

- L'accompagnement de l'évolution des agents de catégorie C sur la région Bourgogne (projet DIAMS),
- La mise en place du dispositif Ecole des Projets Professionnels par la DRTEFP Ile-de-France (EPP),
- L'allocation de ressources humaines dans la réorganisation des services de la DRTEFP PACA.

I.2.1. Le projet DIAMS

La DRTEFP Bourgogne a engagé un travail sur l'évolution des agents de catégorie C. Cette réflexion s'inscrit dans le droit fil d'une des orientations définies par la commission métiers compétences et formation.

A partir d'un diagnostic réalisé par un cabinet consultant, la DRTEFP avec l'appui du CIF de Dijon a pu dégager des pistes pour la mise en place d'un dispositif d'accompagnement pour ces agents.

Ce dispositif repose d'une part sur une analyse des évolutions des services (et donc des compétences attendues pour les agents), qui a été conduit au niveau de chacune des équipes de direction des quatre DDTEFP de la région, d'autre

part sur la création d'un dispositif d'accompagnement/formation, axé sur la mise en place d'un tutorat (un tuteur par direction), d'une méthodologie et d'un outil pour la mesure des écarts entre les compétences actuelles des agents et celles à développer (cet outil étant en cohérence avec le répertoire métier du ministère), et par suite la mise en place de modules de formation.

Ce projet se poursuit sur 2007, et doit entrer dans sa phase opérationnelle au premier semestre (désignation et formation des tuteurs, entretiens individuels avec les agents, définition des parcours de formation).

I.2.2. L'Ecole des Projets Professionnels

La DRTEFP Ile de France a fait en 2005 le double constat d'un turn-over important des cadres au sein des services de la région et également d'une relative insuffisance de la formation de ces mêmes cadres en matière de management. La DRTEFP a fait appel à l'INTEFP pour la réalisation d'un diagnostic précis de la situation, ainsi que pour la formulation de préconisations. Ce diagnostic ainsi que les pistes d'actions, au nombre de 34, ont fait l'objet d'une présentation en juin à la DRTEFP. A partir de ces éléments, le CTRI Ile de France a décidé de mettre en place un plan d'action, avec l'appui de l'INTEFP. Il est centré sur deux axes :

- ✚ La mise en place d'un système de parrainage : tout cadre nouvel arrivant bénéficie de l'accompagnement par un cadre expérimenté, pendant une durée d'un an. Une charte de parrainage a été élaborée, une boîte à outils

pour les parrains va être élaborée et une formation sera mise en place à partir du second semestre.

- ✚ Le renforcement de la fonction managériale au niveau régional, avec la création d'une charte de l'encadrement francilien (qui sera achevée en mai 2007), la constitution de boîtes à outils pour chaque niveau d'encadrement ainsi que la mise en place de formation spécifique qui seront mises en œuvre dans le cadre du programme de formation régionale.

L'INTEFP (CIF Montrouge et département ODS) apporte son appui, en qualité d'assistant à la maîtrise d'ouvrage, pour l'ensemble des actions de ce projet.

I.2.3. La réorganisation des services de la DRTEFP PACA

L'INTEFP a également engagé en 2006 l'accompagnement du projet de réorganisation des services de la DRTEFP PACA. Ce projet, centré sur une mise en cohérence des missions des différents pôles avec les programmes de la LOLF, s'est d'abord traduit par la définition, pour chacun des responsables de service d'une fiche de mission. L'appui d'un consultant extérieur (co-financé à parité par l'INTEFP et la DRTEFP) devait d'abord permettre de vérifier la bonne appropriation des nouvelles missions et contours des services par chaque responsable.

A l'issue de cette phase, un appui méthodologique devait leur être apporté afin qu'ils puissent faire un diagnostic précis des compétences existantes et celles à développer au sein de leur service. A l'issue, un plan d'action, comprenant notamment un volet formation doit être proposé. Ce projet qui a effectivement démarré en novembre 2006 se poursuit sur l'année 2007, avec la réalisation des diagnostics par service et la définition des actions à conduire. Cette phase doit être achevée pour le mois de juin. Une évolution est apportée dans la conduite de

ce projet, par le nouveau directeur régional, qui souhaite que la phase de diagnostic porte également sur l'analyse des activités et des processus d'élaboration de ces différentes activités.

Il convient enfin de noter la forte implication du département dans la mise en œuvre du séminaire organisé par la DRTEFP Picardie sur la mise en place d'une démarche partenariale de branche dans le BTP, séminaire qui s'est déroulé en mars 2006 et qui avait une dimension européenne puisqu'une délégation comprenant des représentants du ministère du

travail portugais et des professionnels et syndicalistes du BTP y a participé.

L'objectif de ce séminaire était de lancer cette démarche, objectif atteint puisque celle-ci s'est poursuivie, notamment dans le cadre de rencontres régulières de groupes de travail, tout au long de l'année. Trois commissions ont été constituées (prospective 2015, GPEC et fidélisation des salariés et santé et sécurité au travail dans le BTP). Ces travaux devraient se poursuivre sur l'année 2007.

2. La formation des agents des DOM-TOM

Le département ODS a en charge le suivi de la formation des agents des DOM en collaboration avec les départements formation initiale et formation continue et les CIF.

Une note de cadrage a permis en début d'année de préciser quel étaient les conditions et les modalités d'accès à la formation des agents des DOM, notamment concernant les actions de formation continue et les actions d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle.

2.1. Concernant la formation initiale

Le rôle du département se limite aux aspects logistiques liés aux déplacements des agents, et ce pour la seule formation des contrôleurs. 5 agents des DOM (un pour les DT de Guadeloupe, Martinique et de Guyane, et 2 pour la DT de la Réunion), ont suivi la Formation Initiale des Contrôleurs du Travail.

Deux agents ont suivi le cycle de formation pour les nouveaux directeurs adjoints (affectés aux DT de Guyane et de la Réunion).

2.2. Concernant l'accompagnement à la mobilité fonctionnelle

A l'instar de ce qui est fait pour les agents de métropole, les agents des DOM affectés à de nouvelles fonctions se voient proposer un parcours d'adaptation à leur nouveau poste. Ce parcours est défini entre l'INTEFP, l'agent et son chef de service avec l'appui du correspondant formation.

Les agents de catégorie A qui évoluent vers un poste en section peuvent s'inscrire au dispositif « mobilité A ». Il s'agit d'un parcours composé de 10 modules, le premier étant obligatoire et les 9 autres optionnels. Pour les agents prenant d'autres fonctions, un parcours individuel est élaboré, prenant en compte les besoins de formation identifiés au sein du service.

Pour les agents de catégorie B, 3 types de parcours standards sont proposés en fonction de leur nouvelle affectation : Les parcours « mobilité B Section », « mobilité SCT » et « mobilité Suivi de la Recherche d'Emploi ».

Pour les agents évoluant vers d'autres fonctions, un parcours de formation individualisé est élaboré dans les mêmes conditions que ceux mis en place pour les catégories A.

En 2006, se sont au total 32 agents qui ont bénéficié d'un dispositif de formation à la mobilité fonctionnelle.

	Catégorie A		Catégorie B	
	Mobilité A section	Parcours individuels A	Mobilités B Section/SCT/SRE	Parcours individuels B
Guadeloupe			2	2
Guyane	1	1	1	2
Martinique	2	1		2
Réunion	2	3	5	7
Mayotte				
St Pierre & M				1
TOTAL	5	5	8	14

Le graphique ci-dessus permet de constater une forte demande en matière de formation accompagnement à la mobilité fonctionnelle pour la DT de la Réunion.

Il convient également de noter l'importance des parcours individuels, qui représentent 86 % du total des formations mobilités.

2.3. Concernant la formation continue

La participation des agents des DOM à des actions de formation continue est soumise à deux conditions :

- ✚ un contingentement par le biais de quota définis chaque année pour chaque DOM;
- ✚ une obligation d'effectuer un parcours d'immersion au sein d'un ou plusieurs services

centraux ou déconcentrés, ceci afin de consolider les acquis professionnels et de la formation.

Le tableau ci-dessous indique pour chacun des services, le quota alloué et « l'utilisation » faite pour l'année 2006.

Quota de billets d'avions utilisé pour chacun des DOM

	Quota par DOM	Billets utilisés	% utilisé
Guadeloupe	10	6	60%
Guyane	10	8	80%
Martinique	10	10	100%
Réunion	10	10	100%
Mayotte	5	2	40%
St Pierre & M.	3	2	33%
TOTAL	48	37	77%

Ces éléments permettent de constater une forte participation des agents de Martinique, de la Réunion et de la Guyane aux actions de formation continue de l'INTEFP. La participation plus faible pour les services de Mayotte et de Saint Pierre et Miquelon est sans doute à relativiser

compte tenu des effectifs de ces services, et également des spécificités locales.

Pour ce qui concerne les parcours d'immersion, 38 agents ont bénéficié de parcours d'immersions complémentaires à un stage de formation continue.

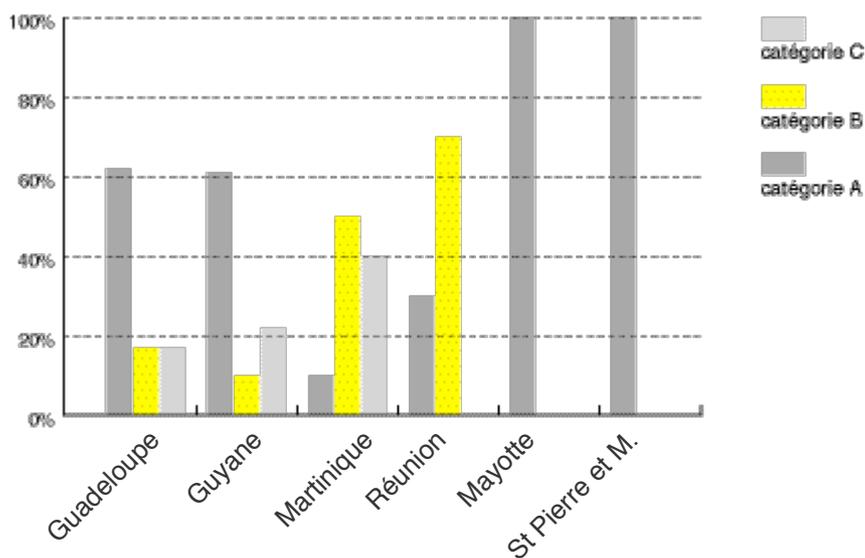
La durée d'une immersion varie de 1 à 5 jours (en moyenne 2.5 jours par agents).

45 services ont accepté d'accueillir un ou plusieurs agents en parcours d'immersion : 14 directions départementales, 9 directions régionales, 2 directions d'administration centrale, un service départemental d'ITEPSA et 2 maisons de l'emploi.

Ces parcours d'immersion dans les services sont des moments privilégiés d'échanges de pratiques professionnelles et qui permettent aussi aux agents de créer des liens et ainsi d'étendre son propre « réseau » à un autre environnement professionnel.

Le graphique ci-dessous permet d'identifier les thèmes des parcours d'immersion, et l'on peut constater que ceux-ci portent majoritairement sur le champ « travail ».

Concernant enfin l'analyse par catégories, on peut constater une forte prééminence de la catégorie A pour les DT et services de Guadeloupe, Guyane, Mayotte et Saint Pierre et Miquelon. Pour la Martinique et la Réunion, se sont principalement les B qui ont bénéficié de formation. Il est enfin à noter la part importante des agents de catégorie C pour la Martinique (40 % des agents ayant bénéficié d'une formation). Ce pourcentage est en augmentation par rapport aux années précédentes.



3. L'activité formation en Santé Sécurité dans la Fonction Publique

L'activité formation en matière de Santé Sécurité dans la fonction publique a connu en 2006 plusieurs faits marquants.

En terme de ressources humaines, Mr MASSE a été affecté au département comme responsable de projet.

Sur le plan partenarial, un projet de convention de partenariat avec le CNFPT sur la mise en place d'actions conjointes et de manifestation sur le champ de la Santé Sécurité au Travail a été initié. Cette convention devrait être signée en 2007.

En matière de communication, une plaquette de présentation des activités a été élaborée. Elle devrait être diffusée largement auprès des différents départements ministériels en 2007, afin de faire connaître nos offres et poursuivre le développement de l'activité.

Sur un plan général, le volume d'activité pour

l'année 2006 est resté stable par rapport à 2005. Le nombre d'agents formés est demeuré à un niveau élevé (1 135) bien que très légèrement inférieur à celui de 2005 (1 173). Il se situe toutefois à un niveau nettement supérieur à ceux enregistrés en 2003 et 2004.

Concernant les publics formés, 566 membres de CHS ont bénéficié d'une formation dispensée par l'INTEFP en 2006, contre 680 en 2005. 506 ACMO ont été formés sur cette même période (476 en 2005). 24 IHS ont suivi la formation initiale (17 en 2005).

Enfin, 40 chefs de service ont suivi le module « sensibilisation des chefs de services » en 2006 (cette formation n'avait plus été dispensée depuis 2002).

Le nombre de journée formation a été de 5 020 soit là aussi, une très légère diminution par rapport à 2005 (5 656).

Le nombre de conventions de formation conclues est en augmentation de plus de 20 %, pour se situer à 106 (80 en 2005).

L'année 2006 marque une progression de plus de 13 % du nombre d'institutions (services de l'état, instituts publics...) nous ayant sollicités pour des formations. Il convient de souligner que ce chiffre est en constante progression depuis 4 ans, ce qui traduit sans doute une meilleure connaissance de nos offres, mais également une reconnaissance de la qualité des actions dispensées.

Cette ouverture s'est également traduite par notre positionnement sur la formation initiale des ACFI, formation qui sera mise en œuvre à titre expérimental sur 3 régions (Bretagne, Rhône-Alpes et Nord pas de Calais) en 2007

par le CNFPT. L'appel d'offre a été publié en novembre et l'INTEFP a répondu, en se positionnant sur le site Rhône-Alpes.

Le département a également organisé, en partenariat avec la délégation Rhône-Alpes Lyon du CNFPT et l'ENACT de Montpellier, un séminaire d'une journée sur le thème : « La santé sécurité au travail, levier pour le management, le dialogue social et la performance ». Prévu le 30 novembre, ce séminaire a dû être annulé, le nombre de participants inscrits ayant été jugé trop faible. Il sera toutefois reprogrammé en 2007.

Enfin, l'activité formation en santé sécurité dans la fonction publique a généré en 2006, 320 124 € de recettes.

3.1. Concernant La Formation Initiale des Inspecteurs Hygiène Sécurité

24 Inspecteurs Hygiène et Sécurité affectés au sein de différents ministères [(Défense (5), Finances (1), Justice (1), Affaires Sociales (2), Education Nationale (4), Equipement (5), Agriculture (1), Intérieur (2) d'établissements publics (INPI (1), UTC (1) et de collectivité territoriale (Un ACFI, agent chargé des fonctions d'inspection)] ont été accueillis pour cette promotion. Cette formation statutaire, d'une durée de 10 semaines, dont 2 en alternance, doit permettre aux futurs IHS de maîtriser les fondamentaux leur permettant de tenir leurs fonctions.

Plusieurs visites, permettant des mises en situations ont été programmées, notamment au LEGTA de Saint Ismier (Isère) et au laboratoire des douanes à Oullins (Rhône). A noter également la visite programmée en début de formation du BIT, visite qui avait pour objectif d'aborder le rôle du BIT en ce qui concerne l'inspection du travail et la santé sécurité du travail, les outils juridiques (les conventions et les recommandations), ainsi que les programmes d'action. Des temps de bilan ont été instaurés durant la formation. La synthèse et la consolidation des éléments recueillis devraient permettre d'amorcer en 2007 le travail de refonte de cette formation, en lien avec le ministère de la fonction publique. 32 concernant les formations initiales et continues pour les membres des CHS et les ACMO.

L'activité a été importante en 2006, avec 35 actions réalisées pour les membres des C.H.S, dont 28 actions de formation initiales et 7 formations complémentaires. Ce chiffre est en légère augmentation par rapport à 2005 (32 actions réalisées). Le nombre de formations à l'attention des ACMO a doublé par rapport à 2005, passant de 21 actions à 44, dont 39 formations initiales et 5 formations complémentaires.

Il convient de souligner la poursuite des actions spécifiques conduites avec l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile de Toulouse, ainsi que la programmation d'action à l'attention des chefs de services (pour le CNOUS et le ministère de la Culture). Les ministères nous ayant le plus fréquemment sollicité sont l'Intérieur (177 agents formés pour 860 jours de formation), la Justice (154 agents formés pour 722 jours de formation), les Affaires Sociales (149 agents formés, 445 jours de formation) et la Culture (118 agents formés, 390 jours de formation).

Viennent ensuite l'Education Nationale (34 agents formés, 300 jours de formation) et Jeunesse et Sport (22 agents formés, 66 jours de formation). Il convient de souligner que l'année 2006 voit une évolution notable en matière d'achat de prestation formation, avec un recours de plus en plus fréquent aux procédures de marché public.

Enfin, il faut noter la mise en place d'une formation de formateurs en deux séquences (juin et septembre). Les objectifs de cette formation étaient de poursuivre la consolidation du réseau par le « recrutement » de nouveaux membres, et sa professionnalisation par des apports en matière de pédagogie et d'animation de formation. Concernant le réseau d'intervenant, il est utile de rappeler que celui-ci est composé de près de 80 membres, issu de plusieurs ministères. Une réunion générale devrait être programmée en 2007, afin de pouvoir faire avec eux, le bilan des actions passées, mais également tracer les perspectives d'activité pour les années à venir et les projets à poursuivre ou à développer.

Chapitre 4 / Développement Pédagogique et Ressources en Formation

I. Faits marquants

Cette année 2006 a été marquée par le départ d'un responsable de projet en charge plus particulièrement de l'ingénierie de la session nationale et de l'intérim par le responsable du service du secrétariat général puis, par son changement de fonction.

Dans ces conditions, les chantiers conduits ont été moins nombreux que prévus :

- ✚ processus LMD : exploration des différentes expériences acquises au sein du RESP et étude de faisabilité avec l'université de Lyon,
- ✚ gestion de réseaux de formateurs : poursuite de la démarche de formalisation entre les différents départements.

Enfin, sur le champ de la gestion de la connaissance, la priorité a été d'élaborer un dispositif de gestion interne de la connaissance.

Sur le plan stratégique, l'une des composantes identifiée comme prioritaire dans cette démarche est la formalisation de l'ingénierie de formation et pédagogique, de création et de gestion des réseaux de formateurs. Elle vise à normaliser les pratiques et à capitaliser sur les expertises métiers de l'équipe pédagogique pour les valoriser de façon pérenne au sein de l'Institut.

Sur le plan opérationnel, l'un des moyens proposé et mis en œuvre en 2006, a été la création d'un espace virtuel institutionnel d'échanges de pratiques (espace de publication partagée de type Wiki) ayant pour objet fédérateur la rédaction collective d'un guide de référence permettant de collecter et d'enrichir les connaissances existantes sur :

- ✚ la procédure de recrutement des formateurs,
- ✚ la formalisation des produits de formations,
- ✚ le positionnement et l'activité des acteurs des réseaux de formateurs.

Après une appropriation de cette nouvelle méthode de travail à l'aide des TIC et de nombreux échanges d'expériences en réunion de groupes, la partie relative aux produits de formation « types » a été validée. Cet accompagnement à l'innovation se poursuivra en 2007 en vue de finaliser la rédaction du guide

2. Dépendance et autonomie, souplesse et sécurité : quel avenir pour la relation de travail ? (XXVII^{ème} session nationale)

Les 33 auditeurs (10 représentants du monde de l'entreprise, 10 syndicalistes, 10 cadres de la Fonction Publique, 1 journaliste – 1 député et 1 sénateur) se sont penchés sur cette thématique au cœur de l'actualité, au niveau national, européen et mondial.

Le premier module, qui s'est déroulé à Marcy, a porté sur les évolutions constatées en France (développement d'organisations complexes non réductibles au rapport de subordination classique) et d'autres pays de l'Union Européenne (notamment en Italie avec le développement du travail para-subordonné).

Puis, au fur et à mesure du déroulement des modules, la première approche évidente, la dimension juridique nous est apparue trop étroite et une nouvelle lecture du thème s'est imposée : quelle sécurité organiser pour gagner en indépendance, autonomie et souplesse à la fois, pour l'entreprise et le travailleur en valorisant tout travail ?

Dans nos voyages en Chine et dans les Républiques Baltiques, nous avons fait des découvertes déroutantes : le poids de l'Histoire, la nécessité de prendre en charge la question de l'emploi et d'adapter le système de formation. Malgré la grande diversité des situations, nous avons fait des constats similaires et des démarches souvent voisines :

- ✚ l'approche collective est privilégiée à la progression individuelle,
- ✚ la diversité des formes de relations de travail est favorisée,
- ✚ la priorité est donnée à la protection sociale et au salaire minimum garanti.

Et finalement, nous avons fait évoluer notre problématique vers comment permettre des mobilités sécurisées ? Comment rendre des droits transférables, lisibles et adaptés, pour des parcours professionnels diversifiés.

3. Ateliers de l'INTEFP des 15 et 16 mars 2006 « les régulations sociales en devenir : acteurs, conflits, efficacité »

Les ateliers constituent la manifestation finale de la XXVI^{ème} session nationale, organisée d'avril à septembre 2005, qui a permis d'aborder la question des régulations sociales à partir de contributions multiples, de prises de connaissances sur le terrain, notamment au Brésil et au Canada.

Un public tripartite large (90 participants), venant des services du Ministère, de l'Université et des Représentants des partenaires sociaux y a assisté.

Avant une restitution par les auditeurs de la session, une table ronde « opposant » les tenants de la « hard law » et de la « soft law » ont ouvert les travaux. Le débat a surtout permis de souligner la diversité des situations quant aux acteurs, aux règles et aux intérêts au niveau européen et mondial.

Des travaux en ateliers ont permis d'illustrer les constats et réflexions avec quatre entrées thématiques :

- ⊕ les rapports entre les acteurs de la régulation : situation de la filière textile.
- ⊕ L'émergence et la mise en place d'une politique de régulations sociales, illustrée par le secteur des transports.
- ⊕ Quels sont les effets à attendre des nouvelles méthodes de régulations ? Vers des conditions de travail socialement responsables ?

Jusqu'où la régulation peut-elle agir ? Exemple de la sous-traitance.

II _ Les activités par centre interrégional de formation

Chapître I / CIF de Bordeaux

L'activité de formation déclinée localement en 2006 au CIF de Bordeaux s'est rétablie en volume. Elle s'est à nouveau inscrite dans la normalité par rapport à l'exercice 2005.

Bilan global 2006 toutes activités

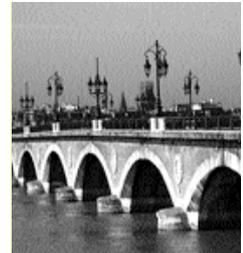
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours de formation
Services déconcentrés	442	1 696
Partenariat opérateurs Fonction Publique	5	20
Partenariat opérateurs hors Fonction Publique	12	48
Transport	3	11
Agriculture	9	30
TOTAL tous publics	471	1 805

L'année 2005 s'est révélée exceptionnelle dans la mesure où des formations supplémentaires ont été ajoutées en cours d'année en fonction des priorités nationales. Elles ont fortement impacté la programmation. En effet, en 2005, il a fallu rajouter la formation de trois groupes de préparation à l'oral du concours d'Attaché Emploi Formation Professionnelle (AEFP 2004 soit environ 100 stagiaires), quatre groupes de préparation à l'écrit de l'examen professionnel de

contrôleur du travail (environ 100 stagiaires), un groupe de préparation à l'écrit AEFP 2005, enfin une préparation spécifique au CIF de Bordeaux sur le thème des Techniques Budgétaires et Comptables (10 stages). Cette activité particulière constatée en 2005 mais qui ne s'est pas reproduite en 2006 explique la différence à la fois du nombre de stagiaires et de jours de formation.

Bilan 2006 par grandes typologies de formation

	Nombre de stagiaires	Nombre de jours de formation
Formation initiale	287	1 192
Préparation concours	47	169
Adaptation à l'emploi	37	146
Formation continue	85	254
Formation pour tiers	1	2
Prestation Ingénierie	14	42
TOTAL tous publics	471	1 805



Le poste de formation le plus important tant en nombre de stagiaires qu'en nombre de jours de formation et qui a traditionnellement lieu dans les CIF, reste celui de la formation initiale des contrôleurs du travail.

Le CIF de Bordeaux est spécialisé depuis plus de cinq ans sur la filière « Section Administration Générale ». La gestion de cette filière est assez lourde non pas du fait des stagiaires qui la composent mais parce qu'elle réunit des agents aux métiers très diversifiés. Le CIF est contraint, sur des promotions qui atteignent la plupart du temps entre 20 et 25 stagiaires par groupe, de construire et de suivre de près environ 50% de parcours individuels. A titre d'exemple on peut sur une promotion, avoir à former un documentaliste, un agent affecté au contrôle de gestion ou au contrôle interne, un agent affecté au SEPES, au budget, aux relations avec les fournisseurs, sans compter quelques informaticiens...

Il faut y ajouter, dans le cadre d'une convention passée avec le gouvernement calédonien, l'accueil, au sein de la FICT 2006 et pour la première fois par le CIF, d'une néo-calédonienne pour une formation en alternance d'une durée de 540 heures.

Par ailleurs, dans le cadre d'un accompagnement à l'emploi des contrôleurs en mobilité professionnelle, le CIF a accueilli un groupe de stagiaires « Mobilité B » spécialisation section.

Concernant la préparation aux concours

L'année 2006 a repris son régime de croisière en réalisant une préparation aux concours traditionnelle, à laquelle s'est rajouté un stage de préparation à l'oral de l'examen professionnel au bénéfice des contrôleurs du travail (année 2005) ainsi que la préparation à l'oral du concours d'Attaché Emploi Formation Professionnelle (AEFP 2005).

Le module consacré à la préparation élargie organisée en 2006 a porté sur « l'Union Européenne ». Le thème de cette formation complémentaire qui enrichit la préparation au concours classique est en principe changé tous les ans à Bordeaux.

Concernant la formation continue

La structuration du programme de formation continue 2006 du CIF de Bordeaux se décline selon trois problématiques :

- spécifique aux champs Emploi et Formation Professionnelle

Stage « Loi 4 mai 2004 : incidences sur la politique de formation et le contrôle de la participation des employeurs ». Cette action s'adressait aux agents des Services Régionaux de Contrôle. Elle leur a permis d'acquérir les notions indispensables pour s'approprier les nouveaux dispositifs et de modifier et ré-orienter leurs techniques de contrôle.

15 stagiaires ont pu suivre cette formation.

- institutionnelle sur le champ travail, notamment par la mise en œuvre du plan santé sécurité au travail.



• Stage « Prestation de services dans l'espace européen et détachement de salariés » : ce 3° module s'inscrit sur le thème du travail illégal.

Il a permis aux stagiaires de repérer le cadre juridique applicable et les partenariats utiles pour conduire ces contrôles spécifiques et déterminer les conditions d'une action efficace.

Sur les 34 candidatures reçues une sélection a permis de retenir 18 stagiaires.

• Stage « BTP approche des risques ». Ce premier module de formation s'adresse à des stagiaires ayant peu d'expérience professionnelle. Il peut être complété par un module davantage axé sur la coordination des chantiers. L'objectif attendu a été d'améliorer la prévention des risques professionnels sur les chantiers BTP.

Ce « stage ressource » a accueilli 15 stagiaires. Il a été reconduit en 2007.

• Stage « Risques à effets différés ». Quinze stagiaires ont bénéficié de ce module généraliste. Ils ont appris à appréhender ces types de risque afin de les intégrer dans leurs pratiques de contrôle.

☛ uniforme et applicable à l'ensemble des services par l'accompagnement des incidences de la LOLF et la gestion des situations difficiles

• Stage « Elaborer un BOP » : cette action d'une durée de deux jours a été reconduite en 2006 pour permettre aux nouveaux arrivants de bénéficier de cette formation qui avait fait l'objet, en 2005, d'une programmation importante (10 stages en 2005 au CIF de Bordeaux).

C'est ce qui explique le faible nombre de participants (7 stagiaires) formés aux enjeux de la mise en œuvre de la LOLF, aux étapes et à la méthodologie de construction d'un BOP et à l'identification des acteurs et de leur rôle.

• Stage « Gestion des situations d'accueil difficiles » : cette action d'une durée de trois jours a permis aux agents de maîtriser les principes fondamentaux en matière de communication et de comportement en leur permettant aussi de gérer une situation d'accueil ou d'entretien potentiellement conflictuelle.

Elle a répondu à une forte demande. Sur les 24 candidatures déposées, 15 participants ont été retenus.

Sociologie des publics accueillis

		Hommes	Femmes	Total stagiaires	Nombre de jours de formation
Services déconcentrés	Catégorie A	29	50	79	1 696
	Catégorie B	74	262	336	
	Catégorie C	3	30	33	
Partenariat opérateurs Fonction Publique	Catégorie C		1	1	20
Partenariat opérateurs hors Fonction Publique	Catégorie B	10		10	30
	Catégorie D	1		1	18
Transport	Catégorie A	1		1	11
	Catégorie B		1	1	
Agriculture	Catégorie A	3	1	4	30
	Catégorie B		4	4	
	Catégorie C		1	1	
TOTAL		121	350	471	1 805

La population féminine, majoritaire, représente 74% de l'effectif formé légèrement plus qu'en 2005 (70%). Elle est revenue au taux de 2004. Augmentation très significative des agents de catégorie B. En 2004 ils étaient majoritaires et représentaient 40,23 % de l'ensemble du public formé. En 2005 ce pourcentage était à la baisse (35%); cette catégorie d'agents représente 71% de l'ensemble en 2006.

La proportion des agents de catégorie C a également évolué mais de manière négative. Elle est passée de 37% en 2004, à 29% en 2005, pour chuter à 7% en 2006.

L'Offre de services aux CTRI Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes

Maintien du nombre de jours consacrés à l'appui aux régions et figurant dans les contrats d'offre de service par rapport à la contractualisation de l'année 2005 avec trente deux jours entièrement dédiés à l'ingénierie de formation. C'est la DRTEFP Limousin qui sollicite le plus le CIF en matière d'appui ce qui se traduit pour cette région par un accompagnement de 22 jours de travail.

A titre d'exemple voici quelques types d'actions conduites.

Région Aquitaine

Formation des membres du Comité d'Hygiène et Sécurité.

Il s'agit du premier module de trois jours au cours duquel une visite d'une partie des locaux est organisée afin de permettre aux agents d'analyser en situation de travail normale les points de veille pour la mise en œuvre d'une démarche de prévention.

L'appui du CIF : mise à disposition d'un produit de formation labellisé.

Région Limousin

⊕ Achats publics (2 jours) :

Ce stage s'adresse plus particulièrement aux agents amenés à effectuer des actes d'achats de fourniture et de services.

L'appui du CIF : mise à disposition et organisation d'une formation qui fait partie de l'offre nationale de l'INTEFP.

⊕ Droit du travail : rémunérations (2 jours)

Ce stage s'adresse plus particulièrement aux agents de catégorie B afin d'approfondir leurs connaissances en matière de salaires, minimum garanti, primes, avantages en nature et cotisations sociales.

L'appui du CIF : recherche d'un formateur spécialisé sur ce thème.

⊕ Contrôle des entreprises du spectacle (3 jours)

A permis aux agents en section de maîtriser les règles juridiques applicables aux activités du spectacle et de leur donner les moyens de réaliser un contrôle dans le secteur du spectacle vivant et enregistré.

⊕ Fonctionnement des instances représentatives du personnel (3 jours)

Mise à disposition d'un stage à destination des agents affectés en section. Ils sont en effet de plus en plus amenés à suivre et contrôler la mise en œuvre des élections des IRP notamment dans les entreprises de plus de 50 salariés. Malgré l'hétérogénéité du public participant à ce stage, le bilan a été jugé très positif.

La région a également bénéficié d'un accompagnement de projet sur le management par un appui à la prise de poste des cadres selon la technique du coaching.

Région Poitou-Charentes

⊕ Insertion par l'activité économique (2 jours)

A permis aux stagiaires de développer une démarche inter-institutionnelle s'inscrivant dans le cadre de la politique de lutte contre les exclusions et de mieux connaître les moyens et les limites de la politique d'insertion par l'économique.

L'appui du CIF : recherche d'un formateur et recadrage de la formation sur 2 jours.

⊕ Acteur du développement de l'emploi et des compétences (GPEC)

Ce stage d'une durée de 2 jours s'adresse plus précisément aux animateurs territoriaux. La diversification du public : contrôleurs du travail du service modernisation et re-structuration, inspecteurs du travail et agents de la direction régionale, a atténué l'atteinte des objectifs. Le stage a néanmoins été jugé intéressant. Le bilan souligne la nécessité d'une journée supplémentaire pour avoir des échanges, monter un plan d'actions et proposer des mesures.

Risques CMR

Ce stage s'est déroulé en 2 parties. D'une part un module de 3 jours sur la mise en œuvre d'une démarche de contrôle qui permet une réduction durable du risque et une prise en charge par l'entreprise, d'autre part, environ trois mois plus tard, de faire le point sur la mise pratique professionnelle conseillée pendant l'intersession. L'appui du CIF : mise à disposition et organisation d'une formation qui fait partie de l'offre nationale de l'INTEFP.

Mobilisation du réseau Hygiène Sécurité Fonction Publique

Organisation pour la DRASS Aquitaine de la suite d'un module de formation qui avait eu lieu en décembre 2005. A destination des membres du CHS cette formation leur a permis après une inter-session de 10 mois de répondre à toutes leurs interrogations. Ils ont pu réactualiser leurs connaissances sur le rôle des différents acteurs, la cartographie des risques et la nécessité de réaliser une enquête accident du travail en mettant en place une démarche de prévention.

Tous les stagiaires ayant assisté au premier module étaient présents. Ils ont formé un groupe motivé et intéressé.

Organisation pour la Préfecture de la Gironde d'un stage sur les risques électriques à destination des ACMO (Agents Chargés de la Mise en Oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité).

Il s'est agit notamment de leur donner une technique en fonction de la gravité du risque pour répondre aux exigences de la prévention et pour accompagner le chef d'établissement dans une démarche d'évaluation du risque. L'ingénieur hygiène sécurité de la zone a lui même assisté à cette formation et jugé opportun de revaloriser la fonction d'ACMO. Le bilan de ce stage a été excellent.

Appui logistique

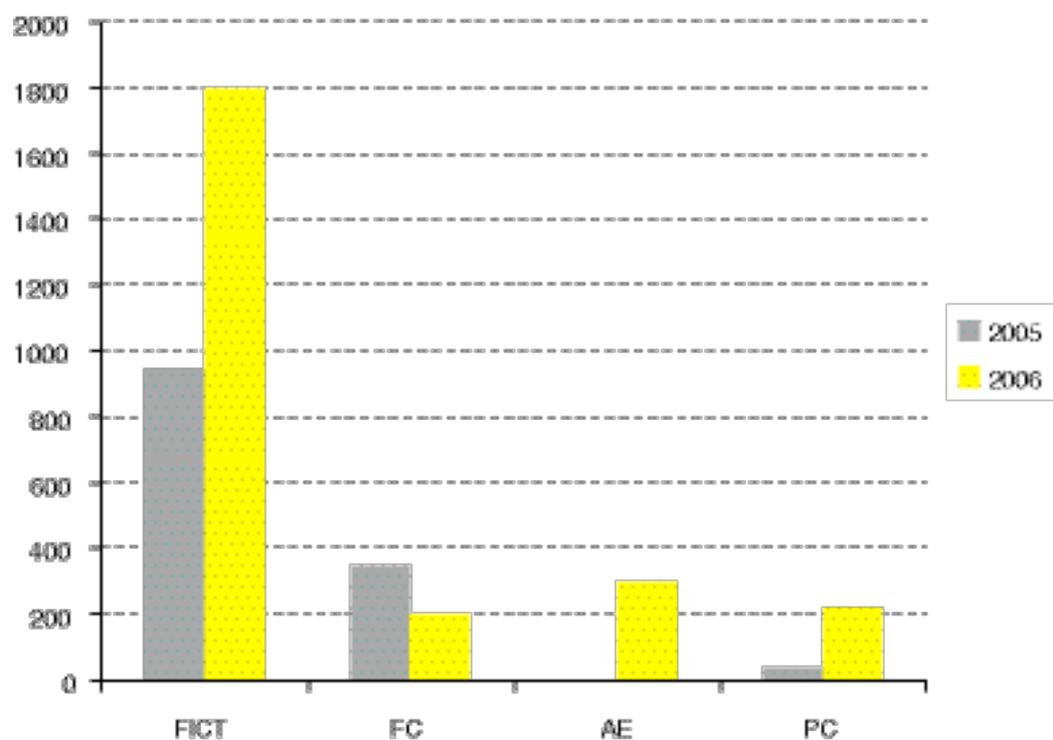
Le CIF de Bordeaux dispose de trois salles de formation qui peuvent, lorsqu'elles sont libres d'occupation et sous certaines conditions, être prêtées pour la tenue de stages ou de réunions de travail. Dans le cadre de ses relations partenariales avec la DRTEFP, les DDTEFP voisines ou le SGAR, le CIF peut prêter ses salles de formation.

En 2006, le prêt de salle par le CIF a permis à deux reprises au Secrétariat Général aux Affaires Régionales ainsi qu'à la DRTEFP de la région Aquitaine d'accueillir un stage de formation.

Une présentation de la formation initiale des inspecteurs du travail aux maîtres de stage de l'inter-région s'est également tenue au CIF. Enfin un prêt de salle a également été consenti au CROUSS Aquitaine pour une formation sur l'hygiène et la sécurité dans la fonction publique.



	2005	2006	ÉVOLUTION
FICT	947	1 796	849
FC	347	199	-148
AE	0	296	296
PC	39	221	182
Total	1 333	2 512	1 179



Outre les variations de jours formation qui indiquent une forte augmentation de l'activité du Centre Interrégional de Formation entre 2005 et 2006 sur la quasi totalité des segments de formation, il apparaît utile de s'interroger sur les éléments de conjoncture et de structure qui peuvent en ressortir.

La forte augmentation de l'activité du Centre Interrégional de Formation relative à la FICT est bien entendu à corréliser avec le rythme et l'intensité forte des recrutements de futurs contrôleurs du travail que l'INTEFP a dû répartir sur l'ensembles de ses sites.

Cette augmentation quantitative rend compte imparfaitement des efforts qualitatifs en termes pédagogiques sur les orientations fortes concernant non seulement l'aspect de professionnalisation de la formation mais également

son individualisation nécessaire. Le Centre Interrégional de Formation de Dijon a eu ainsi à former non seulement les futurs contrôleurs affectés en service de renseignement travail et emploi mais aussi les autres agents placés sur des postes très précis : MOE, gestion de l'application des dispositions sur la participation. Un travail important a été ainsi mené pour établir et conduire à leur terme des parcours individualisés de formation pour ces derniers. D'autre part, la formation d'agents de catégorie C promus en tant que CT sur des postes identiques a induit des ajustements parfois délicats pour permettre une motivation satisfaisante en formation.

Sur un autre plan, les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'alternance dans un nombre important de DDTEFP nous interpelle fortement sur la nécessité de mesures correctives.

Enfin, il convient néanmoins de noter que globalement, la formation de la filière RTE est apparue adaptée aux besoins des contrôleurs stagiaires en termes de réponses aux questions essentielles de formation.

La préparation concours est un des créneaux d'activité qui a témoigné de l'impact de la politique de recrutement plus intense de notre ministère et particulièrement en direction des agents de catégorie C se répercute bien évidemment sur l'activité de Dijon.

La formation continue subit une baisse relative sur Dijon. Cela peut nous interroger sur la nécessité d'optimiser la coordination et la complémentarité avec l'offre de formation régionale. Ainsi, les effets de la déconcentration d'une partie de la charge de la formation au bénéfice des échelons régionaux s'améliorent de façon très concrète. Cependant, la question de la plus value spécifique d'une offre de formation continue par l'INTEFP peut être questionnée et en tout état de cause, expertisée. Néanmoins, elle demeure primordiale sur des thématiques nouvelles et complexes qui requièrent un travail de préparation pédagogique important comme cela a été ainsi le cas pour ce qui a concerné la formation sur les risques « SEVESO 2 » ou la réponse du CIF a permis le pontage entre la demande du ministère et les demandes locales fortes.

L'Offre de services en direction des régions Bourgogne et Franche Comté se positionne comme un choix de plus en plus pertinent localement. Ainsi, la collaboration entre le CIF et les deux régions se développe et paraît s'affiner dans les directions suivantes.

Si l'assistance au recueil des besoins régionaux de formation demeure une demande régionale, elle s'allège à fur et à mesure que les services formation des DRTEFP et leurs déclinaisons départementales montent rapidement en compétence. En ce sens, les demandes locales s'orientent de plus en plus vers des demandes d'assistance à maîtrise d'ouvrage sur des projets locaux.

Ainsi la constance du travail avec la Bourgogne sur les problématiques d'accompagnement des évolutions des différentes catégories de personnel face au changement s'avère réelle et concrète. 2006 a permis une collaboration très fructueuse entre la DRTEFP et le CIF pour construire et initier une démarche d'accompagnement des évolutions des catégories C à titre expérimental qui met en exergue la nécessaire déclinaison du répertoire des métiers de la DAGEMO dans les contextes locaux, le dialogue social local et la traduction en processus de formation des agents concernés.





Chapître 3 / CIF de Lille

Entre 2004 et 2005 le nombre de stagiaires accueillis au CIF de Lille a plus que doublé en passant de 252 stagiaires à 582 stagiaires. En 2006, l'activité du CIF s'est maintenue à un niveau élevé avec 528 stagiaires accueillis et 2139 journées de formations réalisées.

Les femmes ont été particulièrement à l'honneur puisque plus de 74% des personnes reçues étaient du sexe féminin.

Les agents de catégorie B ont davantage profité des actions de formation mises en place au CIF de Lille, plus de 77% des stagiaires étaient des agents de catégorie B pour 11% de catégorie A et 12% de catégorie C.

La formation initiale des contrôleurs du travail stagiaires explique la sur-représentativité des catégories B dans les publics accueillis. En effet, 23 des 38 actions formations effectuées au CIF de Lille, étaient destinées à la formation initiale, soit plus de 60%.

	H	F	Total
Catégorie A	29	30	59
Catégorie B	101	305	406
Catégorie C	6	51	63
Catégorie D	0	0	0
Total	136	392	528

La formation initiale des contrôleurs du travail

Sur les 210 contrôleurs stagiaires de la promotion 2006, 14 ont intégré la filière action territoriale pour l'emploi (ATE) au CIF de Lille.

La filière ATE est généraliste sur les deux champs de l'emploi et de la formation. Toutefois, deux semaines spécifiques « FSE » et « Modernisations – restructuration des entreprises », sont organisées. De même, des aménagements ponctuels sont à prévoir en fonction des besoins concrets des stagiaires induits par la pratique en services déconcentrés.

Le groupe accueilli à Lille est sympathique, il y règne un bon esprit de travail et de solidarité. Les formations théoriques ont été agrémentées de tables rondes (partenaires sociaux, OPCA...) et de visites à l'extérieur (un centre AFPA).

Tout en tenant compte des compétences exigées par les modules enseignés et dans la mesure du possible, le CIF de Lille s'est toujours efforcé de faire appel à des intervenants issus des services déconcentrés de notre ministère. Leur connaissance des services est une réelle plus-value pour les contrôleurs stagiaires issus notamment du concours externe.

La formation continue

Les stages organisés dans le cadre de la formation continue furent très attractifs par la diversité des matières abordées. On note un taux de remplissage optimal pour chaque stage. Ils ont essentiellement profité à des stagiaires issus de l'inter-régions, la proximité du lieu du stage demeure un facteur important dans la motivation des candidats.

Les stages FC organisés à Lille en 2006 :

- ⊕ agir sur le risque routier en entreprise,
- ⊕ formation des référents en alternance,
- ⊕ prestations de services et détachement de salariés : le contrôle des opérations de prestations transnationales,
- ⊕ président de commission mixte,
- ⊕ les risques CMR.

Les préparations aux concours

Le CIF de Lille s'est beaucoup investi dans la préparation aux concours des agents de catégorie C de l'inter-régions. 376 journées de formation ont été consacrées à ce chantier.

Trois préparations à l'écrit et deux à l'oral furent organisées en 2006 :

- ✚ préparation écrite et orale au concours interne de contrôleur du travail, 12 participants,
- ✚ préparation écrite et orale à l'examen professionnel de contrôleur du travail, 14 participants,
- ✚ préparation élargie portant sur les faits économiques et sociaux, 8 participants.

Nos formations ont profité à une personne issue du CIRA de Lille et à des personnes issues de services déconcentrés ne relevant pas du périmètre géographique du CIF.

Nos efforts ont été récompensés, nous comptabilisons 5 admis pour l'examen professionnel et 5 admis au concours de contrôleur du travail.

Les stages ressources

Un seul stage ressource a eu lieu à Lille en 2006. Ce stage relatif aux rayonnements ionisants d'une durée de 5 jours s'est déroulé en deux temps et a profité à 12 personnes dont 10 relevaient de l'inter-régions.

Appui aux régions

Les trois régions relevant du CIF de Lille consacrent des moyens importants et en hausse par rapport à 2005 à la réalisation de leurs programmes régionaux de formation. Les réseaux animés par l'INTEFP ont été très mobilisés par les régions.

Les COLOFO et RFO confrontés à des PRF ambitieux ont des attentes fortes à l'égard du CIF. L'accompagnement proposé se doit d'être de qualité et à la hauteur des enjeux formatifs.

Changement de la responsable du CIF

Après plus de 9 ans passés au CIF de Lille Madame Myriam VAUDET-LAISNÉ, promue Directrice Adjointe, a quitté le CIF de Lille en décembre 2006. Elle a pris la direction du Centre Interministériel de Renseignements Administratifs de Lille et fait désormais partie des services du Premier Ministre.

Une nouvelle responsable est recrutée à la CAP de décembre pour une prise de poste en février 2007.

En 2006, l'équipe efficace du CIF de Lille était composée de 3 personnes dont une à 80%.

Le CIF et ses partenaires, la coopération internationale

Dans la continuité des actions développées en 2004, l'INTEFP membre du GIP-Inter, fut à nouveau sollicité en 2006 via sa représentation lilloise pour former des inspecteurs et des contrôleurs du travail maliens nouvellement recrutés. Deux formations ont eu lieu dans les locaux de l'ECICA à Bamako :

- ✚ la méthodologie de contrôle « appliquée », avec visites d'entreprises,
- ✚ ingénierie pédagogique et appui à la conception du programme de formation initiale des inspecteurs du travail.

Administration et ressources

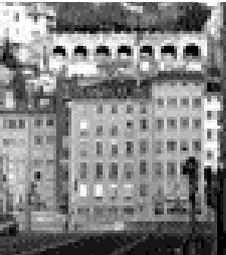
Le CIF de Lille est hébergé dans les locaux de la DRTEFP Nord-Pas de Calais. Situé en centre ville, la gare Lille Flandres est à seulement cinq minutes à pied et la première station de métro à moins de trois cents mètres. Ce positionnement géographique est très apprécié par nos stagiaires.

Le CIF de Lille dispose de deux salles de formations, la première pouvant contenir 18 personnes et la seconde 15 personnes.

Tout en maintenant l'activité globale du CIF, les salles de formation sont mises à disposition de la DRTEFP Nord-Pas de Calais pour la mise en œuvre du programme régional de formation et le cas échéant de l'organisation de réunions.

Le CIF est convenablement doté en matériel notamment informatique, mais à ce jour les salles de formation ne sont pas encore équipées de connexions Internet qui sont un support pédagogique de plus en plus nécessaire au développement des formations.





Chapître 4 / CIF de Lyon

L'année 2006 a été marquée par un investissement notable de l'équipe pédagogique sur les champs de la FICT et de l'ODS.

Plusieurs faits méritent d'être soulignés :

- FICT

L'équipe pédagogique du CIF s'est fortement impliquée dans la formation initiale des contrôleurs du travail :

- ✚ en participant activement aux travaux du groupe de travail actualisation/toilettage des modules de la FICT/Mobilité B filière CEE (conceptualisation) d'une part,
- ✚ et en prenant en charge d'autre part la responsabilité, pour toute la filière CEE (soit 3 CIF, Montrouge, Nantes et Lyon) des modules de formation suivants :
 - la conception (et la mise en œuvre) du module de 9 jours de formation (SST) déclinés en 3 séquences, dont l'un introduit une visite d'établissement
 - l'actualisation du module droit pénal (4,5 jours) décliné en 2 séquences dont l'une est dédiée à « l'audience pénale » fictive.

Chacun des modules de formation conçu ou actualisé a et fait l'objet :

- ✚ d'un renforcement du réseau
- ✚ d'une gestion dudit réseau (répartition des formateurs entre les 3 CIF).

S'agissant du module « droit pénal », l'équipe pédagogique du CIF de Lyon n'ayant pas

recouru aux services d'un consultant, a procédé à la formalisation de l'ensemble des supports papier et CD.

Compte tenu de la mise en œuvre dans 3 CIF (Montrouge, Nantes et Lyon) de la filière CEE de la FICT, il convient de rappeler que la qualité de responsable de modules de formation induit l'harmonisation auprès des CIF concernés, outre des produits de formation conçus ou actualisés, de procédures internes formalisées (intégrées aux supports pédagogiques).

- ODS

La rencontre sur site de chacun des services déconcentrés (sauf l'Ardèche en Rhône-Alpes, DRTEFP Auvergne et le département de l'Allier compte tenu de l'indisponibilité du DDTEFP) aux fins que :

- ✚ la responsable du CIF installée depuis le 1^{er} janvier de l'année se présente,
- ✚ le cursus de la FICT, filière « CEE » soit présenté,
- ✚ soit mise en exergue l'importance du rôle du maître de stage et du tuteur en FICT,
- ✚ dans le cadre de l'ODS soient présentés le soutien et l'accompagnement de l'INTEFP aux CTRI en général et du CIF aux RFO en particulier,

a mobilisé l'équipe pédagogique pendant 11 journées au cours du 1^{er} semestre 2006.

Au cours de l'année 2006, le CIF de Lyon a accueilli au total 1 381 stagiaires répartis comme suit :

STAGES	FICT	FC	PRÉPA CONCOURS	MOBILITE	TOTAL
NOMBRE DE JOURS STAGIAIRE DE FORMATION	972	61	283	65	1 381
NOMBRE DE JOURS STAGIAIRE DE FORMATION HOMMES / FEMMES	205/767	5/56	45/238	17/48	272/1 109

Ces données brutes doivent être complétées et précisées :

Il faut en effet rappeler que ce nombre ne prend en compte que les agents inscrits sur des actions gérées administrativement et financièrement directement par le CIF Rhône Alpes Auvergne.

10 stages du programme régional de formation Rhône Alpes se sont déroulés dans nos locaux. Ces stages, pour lesquels un appui était sollicité dans le cadre du contrat d'Offre de services, ont bénéficié à 99 agents de la région.

Ce sont donc au total 1 480 stagiaires qui ont été accueillis au CIF en 2006.

Les publics accueillis demeurent très majoritairement féminins (toutes catégories et types d'actions confondues) puisque près de 80 % des stagiaires sont des femmes (une proportion en augmentation par rapport à 2005).

Même si la formation initiale et les actions d'adaptation à l'emploi des agents de catégorie B demeurent des activités majeures, les préparations aux concours ont constitué une part non négligeable de notre activité en 2006.

Au total, l'activité globale qui s'est située à un niveau élevé traduit bien l'effort général que l'Institut a fourni dans l'accompagnement du changement auprès des services du Ministère.

Faits marquants

Plusieurs faits sont à souligner :

Sur la formation initiale des contrôleurs du travail

Concernant la formation initiale des contrôleurs du travail, le CIF de Lyon a en outre conçu et mis en œuvre, pour le groupe dont il a la charge, les modules « AT/MP méthodologie » et « arrêt de travaux » (élaboration de la FOP, du programme détaillé, documents formateurs et stagiaires).

L'équipe pédagogique s'est par ailleurs beaucoup investie dans la mise en œuvre du module « GAPT » (décliné en 2 séquences) et a participé au groupe de travail relatif à l'évaluation des acquis de la formation de la FICT.

Enfin, il y a lieu de souligner l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de 4 parcours individualisés dont celui d'un néo-calédonien que le CIF a accueilli pendant six mois. En collaboration avec le chef du département ODS, le bilan du parcours individualisé de ce contrôleur du travail stagiaire a été présenté à Marcy, au Directeur du Travail et au Ministre du Travail de la Nouvelle Calédonie en présence du Directeur de l'Institut et du Directeur des Etudes.

Sur la mobilité des B

Deux groupes ont été accueillis (promotion 2005 et 2006). Ces actions ont permis d'accompagner 31 contrôleurs du travail qui ont évolué vers un poste en section d'inspection.

De plus, 3 parcours individualisés ont été conçus et mis en œuvre (et 1 au bénéfice d'un agent de catégorie A).

Enfin, dans le cadre du groupe de travail FICT/MOB, l'équipe pédagogique du CIF a participé à une réflexion, toujours en cours, conduite sur le cursus des agents en mobilité fonctionnelle d'une part et sur les modules de formation composant ledit cursus d'autre part.

Sur la formation continue

Sur les 9 stages de formation continue programmés au CIF de Lyon (dont l'un composé de 2 modules), 3 stages (dont l'un composé de 2 modules) ont fait l'objet d'un report puis d'une annulation compte tenu de l'insuffisance de candidatures. En outre la mise en œuvre des 16 stages TBC/LOLF a généré pour le CIF de Lyon une activité non négligeable sur le champ de la formation continue.

Sur l'Offre de services aux CTRL

➤ Stages ressources

Sur les 3 stages programmés au CIF de Lyon, 1 stage a fait l'objet d'une annulation compte tenu de l'insuffisance de candidatures.

➤ PRF Rhône-Alpes et Auvergne

L'Offre de services auprès du CTRL a fortement mobilisé le CIF puisque 40,5 journées (25,5 pour la région Rhône Alpes et 15 pour la région Auvergne) ont été consacrées à l'appui à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes régionaux de formation, et notamment de 24 stages de formation continue (après analyse des besoins) et 9 stages construits par le CIF (analyse des besoins, élaboration de la FOP et du programme).

➤ Master professionnel « EMERH »

Depuis 2003, le CIF Rhône Alpes Auvergne assure le suivi et le pilotage de l'action partenariale conduite avec le département des sciences économiques et de gestion de l'Université Lumière Lyon 2 et la DRTEFP Rhône-Alpes dans le cadre du master 2 « économie et management de l'emploi et des ressources humaines ».

L'INTEFP assure le montage et à la mise œuvre du module 7 « diagnostic territorial sur l'emploi » :

Ce module alterne les apports théoriques (dont une intervention de la DARES), et la mise en situation puisque les étudiants ont à réaliser le diagnostic d'un territoire, choisi par le CTRI et à élaborer un plan d'action. Ces travaux font l'objet d'une restitution à laquelle participent le directeur du master, les représentants de l'INTEFP et de la DRTEFP, ainsi que les membres du SPE rencontrés par les étudiants.

C'est le bassin d'emploi de l'Albanais et d'Aix-les-Bains (Haute-Savoie et Savoie) que le CTRI a retenu cette année pour l'étude de terrain et la réalisation du diagnostic.

La restitution faite auprès des différents partenaires et membres du SPE local a permis une nouvelle fois de constater la qualité et la pertinence des travaux réalisés par les étudiants.

Ensuite de cette restitution, la responsable de CIF a rencontré les formateurs et a rédigé, à l'attention de la Direction des Etudes, un bilan et proposé quelques pistes d'aménagement du module, notamment en matière de problématique de territoire et de commande réelle du SPE auprès des étudiants.

- La mise en œuvre du séminaire « emploi des personnes handicapées » en Auvergne.

Pilotée par le département de la FC, le CIF, en étroite collaboration, avec la pilote d'une part et les porteurs de projets de la région Auvergne, à savoir la DRTEFP et l'AGEFIPH, a participé à la mise en œuvre du séminaire relatif à « l'emploi des personnes handicapées ».

Cette journée de communication et d'échanges qui a rassemblé une centaine de partenaires sociaux (syndicats, entreprises, collectivités territoriales, ANPE...) était structurée autour de 2 temps forts :

- la présentation, à deux voix, par le DRTEFP et le Délégué Régional de l'AGEFIPH de la loi de février 2005,
- deux tables rondes thématiques relatives à « l'embauche des personnes handicapées » d'une part, et au « maintien dans l'emploi des personnes handicapées » d'autre part.

L'évènement relayé par la presse et une radio locales a fait l'objet d'articles dans les journaux clermontois.

Administration et ressources

Il convient de préciser que la responsable du CIF a pris ses fonctions au 2 janvier 2006.

Enfin, dès mars 2006, sur proposition du Secrétaire Général, une convention de restauration a été signée par le CIF de Lyon, avec un restaurant situé à proximité du CIF permettant ainsi aux agents de s'alimenter aux conditions d'un restaurant administratif.

Suivi de l'Offre de service (ODS) du PRF 2006 de la région Rhône-Alpes

INTITULÉ DES STAGES/BOP	PUBLICS	DURÉES	SUIVI
PROGRAMME I			
Connaissance des services à la personne	A et B section et emploi	1,5 jour	co-construction CIF LYON/COREFO 2006 : les 12/09 AM et 13/09 journée (communication à département ODS, pour inscription éventuelle au catalogue, des éléments pédagogiques et du bilan)

INTITULÉ DES STAGES/BOP	PUBLICS	DURÉES	SUIVI
PROGRAMME 2			
Le plan de cohésion sociale et l'IAE	A et B section et emploi	1,5 jour	coconstruction CIF LYON/COREFO 2006 : les 11/09/06 (journée) et 12/09/06 matin (communication à département ODS, pour inscription éventuelle au catalogue, des éléments pédagogiques et du bilan)
Le suivi de la recherche d'emploi : les enjeux et le rôle de l'Etat, la décision et le système d'information	B et C emploi	2,5 jours	stage ONF du 26 au 28 juin 2006

PROGRAMME 3			
Animation territoriale Module 1 : élaborer un plan d'action Module 2 : conduite de projet	A, B emploi CEF	2 x 3 jours	stage ONF : • module 1/du 6 au 8 novembre ANNULE, candidatures insuffisantes • Module 2/du 4 au 6 décembre ANNULE, candidatures insuffisantes
Le suivi de la recherche d'emploi : les enjeux et le rôle de l'Etat, la décision et le système d'information	A, B emploi et IT CEF		stage ONF du 2 au 4 octobre 2006
Le licenciement économique et le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	A et B emploi et section	3 jours	ODS conception 2005 : ANNULE compte tenu des difficultés pour Agnès Grandjean, intervenante, de constituer un binôme (à noter qu'Audrey Chahine, binôme, sera peut-être disponible en 2007) ; la région solliciterait le réseau en 2007

PROGRAMME 4			
Durée du travail : règles de base	A et B section	3 jours	stage ONF du 17 au 19 mai 2006
Travail illégal	A et B section	3 jours	stage ONF du 22 au 24 novembre 2006
Prestations de service dans l'espace européen et détachement des salariés	A et B section	2 ou 3 jours	stage ONF du 13 au 15 décembre 2006

IRP/négociation collective : réglementation, enjeux et positionnement de l'agent de contrôle	B section	3 jours	Coconstruction CIF LYON/COREFO 2006 - du 18 au 20 octobre 2006 (communication à département ODS, pour inscription éventuelle au catalogue, des éléments pédagogiques et du bilan)
Notions fondamentales en droit du travail niveau 1	A, B, C	2 jours	ODS conception 2005 3 et 4 avril 2006
Notions fondamentales en droit du travail niveau 2	A, B, C	2 jours	ODS conception 2005 12 et 13 octobre 2006
Les VRP, les agents commerciaux, les mandataires, les gérants salariés et non salariés	SCT	3 jours	co-construction CIF LYON/COREFO 2006 : 9 et 10 octobre 2006 (communication à département ODS, pour inscription éventuelle au catalogue, des éléments pédagogiques et du bilan)
Hygiène et Sécurité : les bases	A, B, C emploi et SCT		co-construction CIF LYON/COREFO 2006 : 20 et 21 avril 2006 (communication à département ODS, pour inscription éventuelle au catalogue, des éléments pédagogiques et du bilan)
Amiante non friable	A, B section et cellule pluridisciplinaire	3 jours	stage ONF du 14 au 16 juin 2006
Amiante activités de maintenance	A, B section et cellule pluridisciplinaire	3 jours	stage ONF du 12 au 14 septembre 2006 (un des formateurs ne peut plus intervenir)
BTP : les bases	A, B section et cellule pluridisciplinaire	3 jours	stage ONF 21 au 23 juin 2006
BTP : la coordination SPS	A, B section et cellule pluridisciplinaire	3 jours	stage ONF 26 au 28 septembre 2006
Equipements de travail	A, B section et cellule pluridisciplinaire	2,5 jours	stage ONF 19 au 21 septembre 2006
Risque électrique	A, B section et cellule pluridisciplinaire	3 jours	Stage ONF 10 au 12 mai 2006
Risques chimiques : réglementation/méthodologie et ICPE	A, B section et cellule pluridisciplinaire	4 jours	stage ONF « à la carte » du 10 au 13 octobre ANNULE candidatures insuffisantes
Risques CMR : séquence 1	A, B section et cellule pluridisciplinaire	3 jours	stage ONF – du 13 au 15 septembre 2006
Risques CMR : séquence 2	A, B section et cellule pluridisciplinaire	2 jours	stage ONF 6 et 7 novembre 2006
Risques à effets différés	A, B section et cellule pluridisciplinaire	3 jours	stage ONF du 6 au 8 décembre 2006 ANNULE, candidatures insuffisantes

INTITULÉ DES STAGES/BOP	PUBLICS	DURÉES	SUIVI
PROGRAMME 5			
Sensibilisation des chefs de service à la prévention des risques professionnels	DR, DD, DA	jours	ODS 2006 (Pascal Roig) : intervention le jeudi AM 12 octobre 2006 de Jean-Jacques SEGONI (ministère de l'écologie)
Gestion des situations de contrôle difficile	A, B section	3 jours	ODS conception 2005 du 4 au 6 avril



Chapître 5 / CIF de Marseille

L'année 2006 s'inscrit dans le prolongement des années antérieures par une implication dans les orientations de l'INTEFP sur l'ensemble des domaines de formations, formation initiale, formation continue, mobilité, préparation concours.

Il a par ailleurs contribué à l'implantation territoriale de l'INTEFP en accompagnant les régions dans la mise en oeuvre de leurs politiques régionales.

Au cours de l'année 2006 le CIF de Marseille a accueilli 430 stagiaires dans 42 actions de formation et a assuré 1519 jours/formations selon la répartition suivante :

	H	F	Total
Catégorie A	50	29	79
Catégorie B	466	186	252
Catégorie C	31	68	99
Catégorie D	0	0	0
Total	147	283	430

L'activité du CIF de Marseille s'analyse autour de 4 grandes orientations :

- Former les nouveaux contrôleurs du travail et les agents ayant pris de nouvelles fonctions,
- Organiser la formation continue dans le cadre de l'offre nationale de formation,
- Assurer la préparation aux concours de contrôleur du travail et à l'examen professionnel de C en B,
- Accompagner les régions dans leurs politiques régionales.

Les stages de formation continue

8 stages de formation continue (dont un stage ressource) se sont déroulés au CIF de Marseille qui ont permis de former 272 stagiaires :

- dont 4 stages nouveaux conçus par le CIF : référé civil ; la qualité de la décision administrative en contrôle de la formation du personnel, contrôle des industries électriques et gazières, droit de la MOE (stage ressource).
- Il a participé avec le CIF de Dijon à la conception du stage responsabilité pénale.

La formation initiale des contrôleurs du travail

Le CIF de Marseille a organisé :

- La filière contrôle de la formation professionnelle de la formation initiale des contrôleurs du travail (15 stagiaires).
- La filière renseignement - travail - emploi à compter d'octobre 2006 (20 stagiaires).

La préparation au concours

- Préparation au concours de contrôleur du travail 2006
 - 14 agents inscrits à la préparation, 5 abandons en début ou en cours de formation
- Préparation à l'oral de CT 2005
 - 6 agents formés, 4 agents admis
- Examen professionnel de C en B « contrôleur du travail » 2006
 - 17 agents inscrits, 10 agents formés
- Préparation à l'oral EPCT 2005
 - 8 agents formés, 4 agents admis
- Préparation élargie « faits économiques et sociaux »
 - 7 agents formés (trois modules de deux jours)

La formation continue et adaptation à l'emploi

- Pour assurer la formation des agents ayant rejoint des SRC qu'il soit de catégorie A ou de catégorie B, la filière contrôle de la formation professionnelle de la formation initiale des contrôleurs du travail a été adapté pour permettre l'intégration de leur parcours mobilité au sein de la formation initiale.
- 2 Parcours individualisés ont été structurés pour deux contrôleurs du travail en mobilité géographique ou fonctionnelle, ces bilans se poursuivent sur 2007.

L'Offre de services aux régions

Cette assistance a mobilisé 45 jours sous forme d'ingénierie pédagogique, mise à disposition de réseaux de formateurs, adaptation de produits pédagogiques, aide à l'évaluation des besoins de formation et élaboration des plans régionaux de formation, accompagnement de projet de service.

Elle a concerné 27 actions de formation, dont 14 réalisées en 2006 et 13 créations de nouveaux produits.

Le CIF de Marseille est en progression constante dans l'Offre de services.

Faits marquants

Formation continue

Deux stages nouvellement conçus ont été proposés cette année au CIF de Marseille :

- ✚ agir en référé civil,
- ✚ le contrôle des industries électriques et gazière.

Ces stages ont eu la particularité d'offrir une approche pluridisciplinaire du thème, très apprécié des stagiaires : magistrat, avocat, huissier pour le premier, DRIRE, ministère de l'industrie, MICAPCOR pour le second.

Formation initiale

La formation initiale des contrôleurs du travail a continué à être très prenante dans l'activité du CIF : participation aux groupes de travail, réunions jusqu'à la fin du 1^{er} semestre 2006. A compter d'octobre 2006, le CIF a en charge la filière RTE ce qui a nécessité un investissement dans un champs nouveau et un travail en commun avec le CIF de Dijon pour que la prestation formation soit structurée à l'identique dans les deux CIF concernés pour les contrôleurs stagiaires en poste aux services renseignements.

La fin de l'année 2006 a connu le chevauchement de deux promotions.

Un travail est réalisé avec les COLOFO, Maître De Stage, SG des DDTEFP pour la mise en place de l'alternance de cette formation.

L'accompagnement et le soutien aux régions

Le CIF intervient en appui des régions PACA et CORSE, appui portant sur l'ensemble du processus d'élaboration et de mise en oeuvre pédagogique des plans régionaux de formation ; Il intervient également en appui à des projets locaux en terme d'ingénierie de projet

Il participe au suivi/évaluation d'actions pluriannuelles.

A titre d'exemple le CIF de Marseille a conduit les projets suivants :

- ✚ formation des catégories C: la DRTEFP PACA souhaitait un accompagnement spécifique des catégories C sur la région. Un travail d'analyse des besoins avait été effectué en 2005 qui a abouti à l'élaboration d'un cursus C comprenant 5 modules et visant à compléter ou mettre à niveau sur des connaissances relative au missions du ministère (travail-emploi), au contexte socio-économique, à l'organisation du travail. Par ailleurs un projet a été conduit sur le département du Vaucluse en direction des secrétaires de section qui s'est traduit par 3 modules de formation.
- ✚ l'allocation de la ressource humaine : suite à sa réorganisation la DRTEFP PACA a voulu s'engager dans une démarche de GPEC interne. L'INTEFP a conduit une ingénierie de projet visant à travers une démarche participative, y intégrer une fonction formative des responsables de service sur l'analyse des besoins en compétences collectives et individuelles et de management.
- ✚ l'accueil et la relation à l'utilisateur en région Corse : cette action avait une visée inter-catégorielle et inter-service permettant une approche globale des problématiques impliquant les aspects organisationnels et humains. Elle a traité aussi bien des questions relatives à la charte Marianne que celles relatives aux relations conflictuelles et agressives.

Le CIF et ses partenaires

Animation du réseau des COLOFO

Le CIF a réuni les COLOFO des régions PACA et CORSE trois fois au cours de l'année 2006 : une première fois en début d'année en vue de recueillir les besoins de formation, deux fois en fin d'année pour présenter la formation initiale des contrôleurs dont la FOAD et l'alternance, le programme de formation continue, et SOFIA.

Intervention dans le cadre de l'interministérialité

Le CIF participe également aux réunions de la DIF ce qui lui permet, d'accéder au programme de formation interministériel, de connaître les problématiques et pratiques en formation des autres administrations, de prendre des contacts avec des responsables de formation des services tel que les services de l'agriculture et des transports.

Le CIF a développé un partenariat avec le CIRA de Marseille pour ce qui concerne notamment les formations des agents chargés du renseignement du public. Le responsable du CIRA et son équipe sont intervenus dans le cadre de la formation initiale de la filière Renseignements. Le CIRA a également accueilli les contrôleurs stagiaires dans le cadre des stages « organismes » prévus dans la formation initiale.

Administration et ressources

Le CIF de Marseille reste caractérisé par son étroitesse qui ne permet pas des conditions d'accueil optimales : 2 salles respectivement de 14 et 8 places.

Le CIF est dans l'obligation de recourir à des locations de salles à l'extérieur.

Un poste FOAD a été installé dans une des salles de formation.

Hébergé par la DRTEFP, il est soumis aux règles de fonctionnement de cette dernière, principalement en ce qui concerne l'accueil.

Le CIF prête des salles à la DRTEFP PACA principalement pour des réunions.

Il prête également du matériel (vidéo projecteur ; ordinateur portable).

Au cours de l'année 2006, 605 stagiaires ont été accueillis dans les locaux du CIF de Nancy. Ce public était majoritairement de catégorie B (62 %) , à 23 % de catégorie A et à 15 % de catégorie C.

Le total des journées de formation, sur les 42 actions de formations menées s'élève à 2 374.

La répartition des actions de formation est fortement impactée par la FICT qui représente 56% du total.

Les actions d'adaptation à l'emploi représentent le quart de l'activité du CIF.

Suivent les stages de formation continue issus de l'offre nationale de formation (13%) et les préparations aux concours de catégorie B (6%).

Sur l'ensemble des actions de formation, les femmes sont largement majoritaires (75%).

Faits marquants

Trois promotions de contrôleurs du travail ont été accueillies au cours de l'année 2006 :

- la FICT 2005 jusqu'en octobre,
- deux groupes de la FICT 2006, filière ATE, à partir de novembre 2006.

De même, deux promotions de Mobilité B Section se sont succédées au cours de cette année, l'une terminant son cursus et la deuxième entamant les 8 semaines d'adaptation à l'emploi.

En raison de l'accueil de ces groupes tout au long de l'année, l'équipe du CIF a été, de fait, mobilisée plus particulièrement sur ces champs, sans délaisser pour autant les préparations au concours, la formation continue et l'offre de service. Des adaptations pédagogiques et matérielles ont été nécessaires.

Formation initiale

L'année 2006 est la troisième année de mise en œuvre de la FICT, dans le cadre du décret du 10 janvier 2005 fixant les nouvelles modalités de cette formation initiale.

La promotion 2005 accueillie à Nancy (filière Action Territoriale Emploi) s'est exprimée dans un bilan effectué sur la base du volontariat, dans le trimestre suivant la titularisation.

Les commentaires des contrôleurs se rejoignent sur le caractère généraliste de cette filière en soulignant que la formation leur a permis de s'ouvrir aux différents métiers du champ de l'emploi et de cerner les logiques des acteurs, leurs objectifs et missions propres. Ils ont apprécié particulièrement les temps consacrés

à l'acte administratif, au traitement des recours, au conventionnement, à l'animation de réunion et à la prise de parole , à l'action publique de l'agent, aux relations individuelles et collectives.

Les temps d'individualisation leur ont permis de mieux appréhender le geste professionnel en lien avec leur affectation. Les temps de visite dans les structures partenaires ont donné du sens aux enseignements théoriques dispensés en salle. De même les périodes de stage en service homologue et en organisme partenaire sont analysés comme étant des temps forts de leur formation.

C'est à travers ces bilans « à froid » que les contrôleurs du travail ont perçu le sens de la formation. Les thèmes abordés au départ du cursus ont pu leur paraître éloignés du poste de travail mais au fil du cursus, leur capacité à se positionner sur des fonctions inscrites dans un environnement complexe et mouvant est réelle.

Un des commentaires d'un stagiaire révèle la complexité de la formation dispensée dans la filière FICT : « la formation ATE doit être proche de ce que nous faisons réellement dans nos services, avec des interventions spécifiques en rapport avec chaque service et à la fois générale pour enrichir notre culture sur l'emploi et sur les missions des DDTEFP ».

Un des moyens de répondre aux mieux aux attentes des stagiaires est de travailler à la fois sur l'individualisation et sur l'alternance.

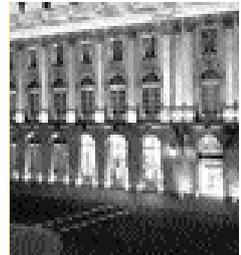
La promotion 2006 a été accueillie à Marcy l'Etoile le 23 octobre 2006. Sur les 210 contrôleurs, 34 ont intégré en 2 groupes le CIF de Nancy, sur la filière ATE.

La diversité des métiers de la filière est cette année plus grande avec les contrôleurs affectés sur le champ du handicap, avec notamment les agents en charge de la question de la lourdeur du handicap ou encore mis à disposition de la MDPH, notamment en qualité de référent insertion professionnelle des travailleurs handicapés. L'accueil de deux groupes, présents simultanément afin de respecter le calendrier du cursus, a généré la nécessité d'élargir le vivier des formateurs et des consultants extérieurs.

Le bilan de cette double FICT sera tiré à la fin de leur formation, en octobre 2007.

Préparation au concours

La préparation écrite et orale au concours de contrôleur du travail ainsi qu'à l'examen professionnel de contrôleur du travail a été suivie par 23 stagiaires.



Les résultats de l'admission et donc de l'intégration de ces lauréats à la future FICT sont satisfaisants : plus de 72 % de réussite.

Formation continue

Les stages de l'offre nationale ont bénéficié, dans les locaux du CIF, à 162 stagiaires sur des thématiques diverses :

- ⊕ la santé sécurité au travail : le contrôle des chantiers d'amiante non friable, la prévention des troubles musculo-squelettiques , le contrôle des risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, le levage (en stage ressource),
- ⊕ l'anticipation des mutations économiques,
- ⊕ le métier du contrôle de la recherche d'emploi,
- ⊕ la gestion des situations d'accueil difficiles,

Les thématiques de la conduite d'un entretien d'évaluation, des risques biologiques et de l'amiante friable n'ont pas réuni un nombre de candidats suffisant pour le maintien du stage.

Il est à noter le bilan particulièrement positif du stage contrôle des risques CMR, module dont la construction en deux temps (3 jours puis 1,5 jour deux mois plus tard) a permis aux stagiaires de mettre en pratique les enseignements de la première séquence et de confronter leur expérience lors de la restitution , avec le même binôme d'intervenants (IT/ Ingénieur de prévention)

Adaptation à l'emploi

23 stagiaires au total auront bénéficié du cursus mobilité B section.

Le cursus de la deuxième promotion a été décalé dans son déroulement pour permettre l'accueil de la FICT 2006 dans nos locaux.

Le bilan tiré de la mise en œuvre de la première mobilité a permis d'enrichir le second cursus notamment en organisant une semaine complète consacrée aux risques liés au bâtiment et une autre dédiée à la prévention des risques liés à l'utilisation des équipements de travail, avec une animation assurée par un binôme inspecteur du travail / ingénieur de prévention.

Dans les deux modules, une visite a été organisée, la première ayant pour but l'observation d'un échafaudage et la deuxième, la confrontation des stagiaires au risque « équipements de travail » lors de la visite du lycée professionnel de la Chartreuse de Bosserville.

A cette occasion, la visite de l'atelier Menuiserie-Ebenisterie a permis de visualiser les machines à bois évoqués en salle et de concrétiser l'approche du contrôle des équipements de travail. Cette séquence a été un des temps forts de ce

parcours d'adaptation à l'emploi, notamment grâce à la qualité de l'accueil qui a été réservé à l'INTEFP et à la disponibilité du directeur de l'établissement et des chefs d'atelier. Un des autres moments forts de ces deux cursus a été la reconstitution d'une audience pénale, avec la participation du président du tribunal correctionnel en charge des affaires de droit du travail et de la procureure adjointe au TGI de Nancy. Ce partenariat riche nous conduira, sur proposition du président du Tribunal Correctionnel, à effectuer le prochain exercice dans une véritable salle d'audience, au palais de justice.

Offre de services

L'année 2006 a été l'occasion de conforter l'accompagnement des régions Lorraine, Alsace, Champagne Ardenne dans le cadre de l'Offre de services.

Les plans régionaux de formation ont été dotés de budgets en progression par rapport à 2005 et ont donné lieu à des sollicitations variées (aide à l'analyse des besoins, reformulation de certaines actions inscrites au plan régional, mobilisation de réseaux, recherche d'intervenants, conception d'action nouvelle, construction de parcours individualisé).

Une action particulière a été conçue pour les services renseignements de Champagne-Ardenne : « la refonte du statut des assistants maternels », avec la participation de la responsable de la SCT de la DDTEFP des Vosges qui a collaboré au montage du module et qui l'a animé avec la responsable du CIF.

Le bilan de cette action à destination des agents des services de SCT des 4 départements champardennais s'est révélé très positif.

Les responsables régionaux de formation ont noué une relation de confiance avec le CIF et les contacts avec les 3 DRTEFP et les 10 DDTEFP, les COLOFO et les RFO sont fréquents, constructifs et cordiaux. Le CIF est perçu comme l'interlocuteur naturel et légitime de l'INTEFP en région et l'augmentation des sollicitations en est l'illustration.

Les demandes d'appui ont évolué avec la mise en place de la commission des métiers et une meilleure anticipation des besoins de formation au niveau de chaque région.

Même si les remontées des besoins à travers l'analyse des entretiens d'évaluation n'a pas donné le résultat escompté, les CTRI des trois régions se saisissent mieux de la question de la formation des agents et font émerger des projets de service en lien avec les orientations nationales.

Administration et ressources

Les moyens humains :

L'équipe du CIF est restée au complet tout au long de l'année 2006 et s'est adaptée à l'importance de l'activité.

Le fonctionnement de la régie a été impacté par l'augmentation des effectifs accueillis : le montant de la régie est passé de 10 000 à 13 000 euros. Les dépenses de régie se sont élevées à 6 8487 euros pour l'année 2006 soit une progression de 14% par rapport à l'année 2005.

L'équipe a également fait le choix d'accompagner une élève du Lycée Pierre de Coubertin à Nancy dans le cadre de son cursus « Bac professionnel secrétariat ». Elle a effectué une première période de stage de 4 semaines en fin d'année pendant laquelle l'équipe l'a associée à tous les travaux de secrétariat et de suivi de stage.

Les moyens matériels :

- 2 salles de formation
- 1 espace d'accueil
- 2 vidéos projecteurs associés à deux micro ordinateurs portables
- 2 rétros projecteurs
- 1 lecteur de DVD





Chapître 7 / CIF de Nantes

Les actions réalisées au CIF de Nantes :

- ⊕ Promotion des contrôleurs 2005
 - 13 contrôleurs en culture commune pour 260 jours/stagiaire
 - 12 contrôleurs en spécialisation section pour 576 jours/stagiaire
 - 18 contrôleurs en fonctions transversales pour 117 jours/stagiaire
- ⊕ Promotion des contrôleurs 2006
 - 22 contrôleurs en spécialisation section pour 352 jours/stagiaire
- ⊕ Préparation au concours de contrôleur
 - 5 agents à l'écrit pour 50 jours/stagiaire
 - 12 agents à l'oral pour 36 jours/stagiaire
- ⊕ Préparation à l'examen professionnel de contrôleur
 - 10 agents pour un total de 40 jours/stagiaire
- ⊕ Préparation élargie « Institutions européennes »
 - 5 agents pour un total de 15 jours/stagiaire
- ⊕ Les actions de formation continue
 - 14 agents en TMS pour 42 jours/stagiaire
 - 6 agents en situation de contrôle difficile pour 18 jours/stagiaire
 - 17 agents en amiante chantier maintenance pour 51 jours/stagiaire
 - 12 agents en anticipation des mutations économiques pour 30 jours/stagiaire
 - 9 agents en risques chimiques pour 27 jours/stagiaire
 - 14 agents en animation territoriale module 2 pour 42 jours/stagiaire
 - 9 agents en animation territoriale module 3 pour 27 jours/stagiaire
 - 13 agents en formation à la pédagogie pour 52 jours/stagiaire
- ⊕ L'accompagnement à la LOLF
 - 41 agents de Basse-Normandie pour 82 jours/stagiaire
 - 132 agents de Bretagne pour 132 jours/stagiaire
 - 62 agents des Pays-de-la-Loire pour 93 jours/stagiaire

Faits marquants

Le CIF de Nantes a accueilli des contrôleurs de Nouvelle-Calédonie, pour une durée de 6 mois. Deux agents sont arrivés en tout début d'année, pour suivre un parcours individualisé qui s'est composé de :

La Formation initiale des contrôleurs

- ⊕ 7 semaines de spécialisation filière section :
 - IRP et négociation collective
 - Evaluation des risques et durée du travail
 - Rémunération
 - Equipement de travail
 - Prévention des risques
 - Contrats précaires et travail illégal
- ⊕ 2 semaines de culture commune :
 - Relations du travail
 - L'entreprise
- ⊕ 1 semaine de fonctions transversales au CIF de Montrouge pour l'une et au CIF de Nancy pour l'autre.
- ⊕ Des stages d'immersion en services d'inspection
 - 1 semaine à la DDTEFP de Nantes
 - 3 semaines à la DDTEFP d'Angers et de Rennes
 - 2 semaines à l'Inspection agricole
 - 1 semaine à l'Inspection des transports
- ⊕ D'un stage en entreprise

Deux agents ont suivi à Reze, durant deux semaines, un stage en métallurgie à la M.S.P. Industrie et en grande distribution au Leclerc Atout-Sud.

- ⊕ Des stages « découverte de partenaires »
 - Le Conseil des Prud'hommes
 - Les Syndicats de salariés
 - La CRAM
 - L'AFPA

La Formation et l'accueil de contrôleurs, loin de leur milieu professionnel et séparés de leur structure familiale, nécessitent la construction d'un parcours individualisé avec un accompagnement particulier prenant en compte leur isolement prolongé.

Chapitre 8 / CIF de Paris

L'essor important, observé en 2005, du partenariat instauré avec les régions s'est amplifié en 2006, avec un appui de plus en plus important à la réalisation des plans régionaux Ile-de-France, Centre, Administration centrale, de formation, et une contribution substantielle à la mise en œuvre de projets de services sur des thèmes novateurs.

Pour les directions de l'administration centrale, le CIF a réalisé la conception et la mise en œuvre de l'intégralité du plan de formation interdirections, dont le principe avait été entériné en 2005, et qui est doté d'un financement représentant environ 50% du total du budget de formation alloué à ces services. Par ailleurs, il a continué à assurer les missions qui lui avaient confiées à partir de l'année 2002, et notamment la gestion administrative et financière du budget de formation alloué aux services de l'administration centrale.

1 835 stagiaires pour un total de 8 790 jours de formation (en 2005 : 1 684 stagiaires pour un total de 7 766 jours de formation).

Principaux domaines en nombre de jours formation

- ➔ Formation initiale : 3 818 (en 2005 : 2 300)
- ➔ Préparation Concours : 1 893 (en 2005 : 2 085)
- ➔ Adaptation à l'emploi : 1 110 (en 2005 : 554)
- ➔ Formation continue : 1 915 (en 2005 : 2 654)

Faits marquants

L'évolution de l'activité du CIF

Le nombre de journées de formation se situe en augmentation (+13,2%) par rapport à l'année précédente, elle-même en forte croissance au regard de l'année 2004 (+20,9%). Cette activité soutenue apparaît également au vu du nombre de stagiaires accueillis (+9%) ; pour mémoire, l'année précédente avait elle-même enregistré une augmentation considérable (+73,7%).

Cette forte hausse de fréquentation du CIF résulte avant tout du volume très élevé de l'activité de formation initiale, ainsi qu'à une activité de formation continue importante pour le compte des directions de l'administration centrale, auxquelles un appui est également apporté pour la mise en forme du plan de formation.

Il faut également souligner que la part de l'activité d'offre de services, qui, à la différence des prestations réalisées pour l'administration centrale, n'est pas mise en œuvre dans les locaux du CIF et, de ce fait, n'apparaît pas dans les données statistiques précitées, a connu une croissance importante et constitue désormais une part très substantielle de l'activité. Cette offre de services mise en œuvre *extra muros*

correspond à la contribution du CIF à la conception et à la réalisation des plans de formation des régions Ile-de-France et Centre, ainsi qu'à l'accompagnement de projets de service importants et innovants.

La formation initiale

La formation initiale des contrôleurs du travail

Au titre de la formation initiale 2005 des contrôleurs du travail, le CIF a accueilli, jusqu'en octobre 2006, deux groupes, l'un sur les modules "Culture commune" et "Fonctions transversales", l'autre sur la filière "Section d'inspection". De même, la formation initiale 2006 a débuté en novembre au CIF, avec l'organisation d'un parcours sur les mêmes thèmes que l'année précédente (modules "Culture commune" et filière "Section d'inspection"). L'ampleur du recrutement opéré en 2006 au plan national a conduit l'INTEFP à constituer un groupe très nombreux de stagiaires (28) au CIF de Paris.

La formation initiale des agents de catégorie C

Un parcours en 3 modules a été mis en œuvre par le CIF de Paris. A vocation nationale, ce parcours, réalisé pour 3 groupes d'agents successivement accueillis, qui ne figurait pas dans l'activité 2005, explique pour partie la croissance de la formation initiale pour 2006.

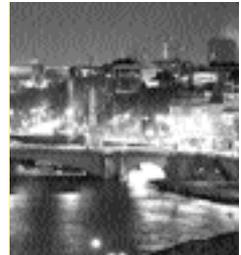
Les actions de préparation aux concours

Comme les années précédentes, le CIF de Paris a mis en œuvre, en particulier, le cycle préparatoire au concours interne d'inspecteur du travail, qui a représenté pour le groupe de 19 bénéficiaires ayant suivi l'ensemble de ce cycle, une préparation comportant 80 journées d'intervention organisées au CIF, et assorties de mises en situation d'épreuves écrites et orales. 17 de ces 19 candidats ont réussi les épreuves écrites d'admissibilité (les épreuves orales d'admission sont en cours).

Les actions d'adaptation à l'emploi

Comme les années précédentes, le CIF a ouvert, au plan national, un parcours de formation de 10 modules "à la carte", destiné à accompagner la mobilité professionnelle des inspecteurs du travail prenant un poste en section d'inspection à l'occasion d'un changement de fonction.

La priorité donnée au renforcement des sections d'inspection, dans le cadre du plan de modernisation de l'inspection du travail



annoncé en mars 2006, a notamment eu pour effet de générer une forte augmentation de la demande des agents concernés pour ce parcours de mobilité. Pour répondre à ces attentes, souvent pressantes, le CIF s'est vu contraint, dans un premier temps, d'accueillir des groupes de stagiaires très nombreux, le dédoublement de certains modules dans d'autres CIF ayant ensuite été décidé par l'INTEFP en fonction des besoins exprimés.

Par ailleurs, le parcours "Nouveaux arrivants au ministère" (4 modules), entièrement modifié afin de tenir compte des besoins des agents de l'ensemble du ministère (administration centrale et services déconcentrés), a été mis en œuvre en 2005 dans le cadre du programme national de formation.

La formation continue

Moins importante que l'année précédente, année exceptionnelle marquée par le déploiement du plan national de formation LOLF, l'activité de formation continue liée au programme national a été caractérisée par la mise en œuvre de thématiques nouvelles, en particulier le parcours de formation destinée aux animateurs territoriaux et comportant les 4 modules suivants : élaborer un plan d'action ; conduire un projet ; animation et stratégie territoriale ; paysage institutionnel.

Ont également été mis en œuvre au CIF, au titre de la politique du travail :

- ✚ Le module 1, conçu par le CIF, du parcours d'accueil des nouveaux ingénieurs de prévention des cellules pluridisciplinaires régionales ; ce module a pour objet de leur faire connaître les aspects essentiels de la culture et de l'organisation du ministère.
- ✚ Deux formations consacrées à l'amiante, l'une portant sur les chantiers d'amiante non friable, l'autre sur les chantiers d'amiante friable, à destination des agents de contrôle en section.
- ✚ Deux formations ouvertes au plan national, moyennant un cofinancement INTEFP-régions concernées sur le Travail précaire et l'Utilisation des équipements de travail ("stages ressource").

Par ailleurs, le réseau formateurs de l'INTEFP "Souffrances au travail" continue d'être piloté par un responsable de projet du CIF.

La formation continue des agents de l'administration centrale

Outre la gestion administrative et financière de l'ensemble des formations individuelles et collectives de l'administration centrale et l'élaboration de réponses à des besoins individuels de formation (notamment les formations en langues), le CIF a, comme l'année précédente, conçu et réalisé un ensemble d'actions spécifiques dans le cadre du plan de formation interdirections.

Le niveau élevé du nombre d'actions de 2005 s'est maintenu en 2006 :

- ✚ 18 actions de formation de bureautique
- ✚ 23 actions sur d'autres thèmes

A ces actions réalisées, il faut, pour mesurer l'activité du CIF, ajouter un nombre, non négligeable pour cette année, d'actions conçues, mais non mises en œuvre en raison d'un nombre insuffisant d'inscrits, et ce malgré des relances.

Parmi les actions de la deuxième catégorie, on peut signaler notamment :

- ✚ Des formations liées à l'optimisation de la gestion publique ("Gestion financière d'un établissement public – exercice de la tutelle", "Gestion des autorisations d'engagements et des crédits de paiement", "Réforme du code des marchés publics").
- ✚ Des formations d'initiation ou de perfectionnement ("Initiation au droit du travail", "Initiation au droit public et organisation administrative", "Droit de la fonction publique", "Droit des associations", "Comptabilité des entreprises", "Rédaction de textes législatifs et réglementaires", "Présentation du plan de cohésion sociale").
- ✚ Des formations liées à de nouvelles thématiques de l'Europe : ainsi, les formations organisées en 2005 avec le concours de représentants de la Commission européenne, des partenaires sociaux et d'experts ("Institutions et droit communautaires, politiques européennes du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et nouveaux modes de régulation", "dialogue social européen") avaient été reconduites pour 2006, compte tenu de leur succès ; toutefois, en raison du nombre faible de candidats, seule la deuxième a pu être mise en œuvre.
- ✚ des formations destinées à accroître l'efficacité personnelle ("Formation aux premiers secours", "Savoir conduire un projet", "Savoir conduire une réunion", "Lecture rapide", "Prise de notes et rédaction de comptes rendus", "Rédaction administrative - notions de base et lettre administrative",

“Organiser son temps”, “Classement et archivage”, “Accueil physique et téléphonique”) ; une mention particulière doit être faite de la formation “Faire évoluer le métier de secrétaire”, conçue en plusieurs modules, l’un de ces modules associant les chefs de service concernés.

L’offre de services aux régions

Cet appui a notamment porté sur l’utilisation de réseaux de formateurs, l’ingénierie et la création de nouvelles formations, ainsi que l’accompagnement de projets.

Sur ce plan, l’année 2005 a été marquée par :

- ⊕ l’approfondissement du partenariat engagé avec la région Ile-de-France.

Le développement de ce partenariat s’est concrétisé par :

- ⊕ la réalisation de l’ingénierie pédagogique d’actions du plan régional de formation 2006

La forte augmentation de ce volet de l’offre de services à la région constatée en 2005 (13 actions confiées au CIF, contre 8 l’année précédente) a été encore plus sensible en 2006 : 21 actions de formation au titre de l’année écoulée, parmi lesquelles des thèmes originaux tels que “Les instances représentatives du personnel dans les entreprises à structure complexe”, “Calculer une masse salariale”, “Réussir un recrutement”, “Gestion immobilière : baux et coûts”.

- ⊕ la participation au projet régional “Ecole des projets professionnels”

Ce projet résultait d’un double constat établi par le CTRI d’Ile-de-France :

- ⊕ un turn over important du personnel au plan régional, générant une instabilité des équipes d’encadrement
- ⊕ un exercice difficile du management pour ces équipes, malgré un bon niveau théorique acquis lors de la participation préalable à différents dispositifs de formation

Ce constat effectué en 2005 avait conduit à une commande de diagnostic à l’INTEFP, réalisé au 1^{er} semestre 2006 par une équipe de 3 responsables de projet, dont 2 appartenant au CIF de Paris et 1 au département Offre de services de l’INTEFP.

Le rapport remis en comité de pilotage le 8 juin 2006 a porté sur 3 axes :

- ⊕ La valorisation des compétences managériales et les difficultés d’exercice de ces compétences.
- ⊕ Les processus d’accompagnement pour soutenir le positionnement des encadrants, et le cas échéant l’intégration des nouveaux arrivants.
- ⊕ Les différentes fonctions d’apprentissage à identifier entre les ressources de l’organisation du travail et les dispositifs de formation.

A l’issue de ce projet, appelé “Ecole des projets professionnels”, le CTRI a décidé d’engager une deuxième phase, ayant pour objet la mise en œuvre de quelques-unes des préconisations formulées dans ce rapport.

Sur la base d’un appel d’offres, la proposition de l’INTEFP a été retenue pour apporter, à partir de l’automne 2006, une assistance à maîtrise d’ouvrage. Cette phase doit aboutir à la mise en œuvre de dispositifs d’accompagnement aux fonctions d’encadrement dans le courant de l’année 2007.

- ⊕ la poursuite du travail engagé depuis plusieurs années avec la région Centre :

Le CIF a apporté son appui à la mise en œuvre d’actions de formation confiées au CIF, sur des thèmes tels que : “contrôle de la recherche d’emploi”, “anticipation des mutations économiques”, “main d’œuvre étrangère”, “droit pénal et rédaction de procès verbaux”, “bases de droit du travail”.

En outre, l’année 2006 a vu se poursuivre la mise en œuvre du “Cycle de formation de l’encadrement intermédiaire au management”, dont l’ingénierie avait été réalisée par le CIF. Un deuxième groupe de 16 stagiaires a bénéficié en 2006 de ce cycle, dont la durée, établie initialement sur la base d’une durée de 15 jours, ce parcours a été ramenée à 10 jours.



Chapître 9 / CIF de Toulouse

Malgré un fonctionnement en effectif restreint durant le premier trimestre 2006, le CIF de Toulouse a tâché de conforter le développement de ses activités d'ingénierie pédagogique, d'ingénierie et d'animation de formation, d'expertise et de conseil.

Son implication dans le co-pilotage et la co-construction du récent dispositif de Formation Initiale des Contrôleurs du Travail a nécessité le maintien d'un énorme investissement.

Sa contribution à l'amélioration des « produits pédagogiques » de la Formation Continue est restée une priorité.

La confiance accordée par les membres des CTRI de Midi-Pyrénées et de Languedoc-Roussillon a été renouvelée.

Enfin, l'équipe du CIF de Toulouse a souhaité développer sa proximité, en favorisant les échanges avec les agents des services déconcentrés pour toute question de formation ou d'adaptation à l'emploi.

Le CIF de Toulouse couvre deux régions regroupant 13 départements et rassemblant près de 900 agents.

Sur l'ensemble de ses chantiers de formation, le CIF a accueilli 250 personnes pour un total de 13 734 heures d'enseignement.

Cette progression conséquente du nombre d'agents formés, a concerné 59% de catégorie B, 27% de catégorie C et 14% de catégorie A.

Près de 70% de ces effectifs sont des femmes.

Cette augmentation du nombre de bénéficiaires concerne principalement le public désigné comme « prioritaire » par notre Ministère.

La durée moyenne de formation est de 55 heures stagiaires par agent.

La ventilation de nos actions de formation sur l'exercice 2006 est la suivante:

- ⊕ la Formation Initiale des Contrôleurs du Travail, la mobilité fonctionnelle et la préparation aux différents concours représentent 62,5% de notre travail,
- ⊕ la formation continue, les préparations élargies et les stages ressources constituent 31,5% de nos chantiers,
- ⊕ les 6% restants sont dédiés à la formation pour un tiers et à la prestation d'ingénierie.

Formation initiale, mobilité et préparation concours.

La formation initiale des contrôleurs du travail affectés au Service de Suivi de Recherche d'Emploi (SSRE)

La FICT SSRE a subi quelques modifications de contenu au regard des bilans de la précédente promotion.

Ces ajustements ont de nouveau suscité un important investissement des membres du CIF.

A titre d'exemple, de nombreux documents pédagogiques (livret stagiaire, Cahier Des Charges maître de stage, panorama, Fiche d'Orientaion Pédagogique, ...) ont été créés.

En 2006, le Centre a accueilli deux promotions de 16 et 17 contrôleurs du travail.

Voici quelques informations sur la dernière promotion dont 4 agents sont issus du Ministère de la Défense :

Niveau d'étude	
BEPC	9%
BAC	19,5%
BAC + 2	25,5%
BAC + 3	9%
BAC + 4	37%
Répartition H/F	
Homme	50%
Femme	50%
Ages	
- 25 ans	23,5%
25 - 35 ans	14,5%
36 - 45 ans	56%
46 et +	6%



Création d'une mobilité fonctionnelle SSRE

La formation « mobilité B /SSRE » s'inscrit dans un cycle d'adaptation à l'emploi.

Les bénéficiaires de cette formation ont été récemment affectés dans un SSRE, à la suite, soit d'une mutation géographique, soit d'une mutation fonctionnelle.

L'objectif de ce dispositif est d'assurer aux contrôleurs du travail en mobilité fonctionnelle, un accompagnement à la prise de poste.

Cette mobilité est composée de 5 séquences dont les deux premières ont été réalisées en octobre et novembre 2006.

Ces premiers modules représentaient 7 jours de formation proposées à 10 agents.

Au même titre que la Formation Initiale, de nombreux documents pédagogiques ont été construits pour ce dispositif.



Préparation au concours interne de contrôleurs du travail

La préparation aux épreuves écrites et orales du concours interne de Contrôleurs du travail a concerné 23 agents et demandé 13 jours de formation répartis en 4 stages.

Préparation à l'Examen Professionnel de Contrôleur du Travail (EPCT)

La préparation aux épreuves écrites et orales de l'Examen Professionnel de Contrôleur du travail a été proposée à 14 agents.

Préparation au concours d'Attaché Emploi Formation Professionnelle (AEFP)

La préparation aux épreuves écrites et orales au concours d'AEFP a concerné 8 agents et demandé 3 jours de formation.



Formation continue et préparation élargie

La formation continue dans le cadre de l'offre nationale

Compte tenu de l'arrivée du nouveau responsable du CIF courant mars, et afin de lui permettre de prendre ses fonctions dans les meilleures conditions, les stages de Formation Continue ont été programmés sur le second semestre 2006. Le CIF a ainsi accueilli 5 stages répartis en 6 séquences.

94 agents ont assisté aux stages. Soit un volume de 235 stagiaires pour un total de 1 410 heures d'enseignement.

Risques CMR : a été programmé du 27 au 29 septembre puis le 28 et 29 novembre. 17 personnes (14 contrôleurs et 3 inspecteurs du travail) ont suivi ces modules. La note globale attribuée par les stagiaires était de 8/10.

Négociation collective : le mode d'emploi a été programmé du 3 au 4 octobre. 19 personnes (16 contrôleurs et 3 inspecteurs du travail) ont suivi le module. La note globale attribuée par les stagiaires était de 7,5/10. Il faut noter que ce stage avait fait l'objet de 29 demandes d'inscription.

TBC / LOLF a été programmé du 24 au 25 octobre. 10 personnes (7 contrôleurs du travail, 1 inspecteur élève et 2 agents administratifs de la DGEFP) ont suivi le module. La note globale attribuée par les stagiaires était de 8,75/10.

Acteur du développement de l'emploi et des compétences a été programmé le 8 et 9 novembre. 16 personnes (6 contrôleurs, 2 inspecteurs du travail et 8 Attachés Emploi Formation Professionnelle) ont suivi le module. La note globale attribuée par les stagiaires était de 7,9/10.

Formation à la Pédagogie : initiation a été programmé du 4 au 8 décembre. 10 personnes (1 agent administratif, 3 contrôleurs, 4 inspecteurs du travail, 1 ingénieur de prévention et 1 directeur adjoint) ont suivi ce module. La note globale attribuée par les stagiaires était de 9/10.

Le stage *Epargne salariale*, initialement programmé en décembre, a été reporté en 2007, sur demande de la DGEFP.

Le stage *Contrôle de l'évaluation des risques* a été annulé faute de candidats.

En 2006, nous avons instauré une nouvelle procédure d'évaluation des « produits pédagogiques ».

En effet, les bilans renseignés par les stagiaires ont fait l'objet d'une synthèse. Celle-ci leur est adressée quelques semaines plus tard.

Après avoir recueilli d'éventuelles remarques sur son contenu, le bilan ainsi consolidé est envoyé aux stagiaires et aux départements concernés.

Le stage *Préparation élargie* : la préparation élargie a concerné 16 agents et demandé 6 jours de formation.

Le stage *Ressources : contrôle des entreprises du spectacle*. Ce stage a été programmé du 12 au 15 décembre. 10 agents (tous contrôleurs du travail) ont suivi ce stage ressource. La note globale attribuée par les stagiaires était de 8/10.

Formation pour un tiers

De nouveau, l'ENAC (Ecole Nationale de l'Aviation Civile) nous a accordé toute sa confiance pour la formation de 32 de ses cadres.

Les formations « Comité Hygiène et Sécurité » et « Santé Sécurité au Travail » leur ont été proposées.

La durée totale de action a été de 24 heures.

Offre de services (ODS) et proximité

Un contexte particulier

L'implication du CIF de Toulouse dans l'aide à l'élaboration des Programmes Régionaux de Formation a été prégnante.

Dans le cadre de l'ODS, son appui prévoyait le suivi de 29 actions sur son inter-région.

Si l'aide apportée à la région Languedoc-Roussillon est restée « classique », l'appui pour la région Midi-Pyrénées a été très important.

En effet, l'absence du Responsable de Formation (RFO) a généré une sollicitation quasi quotidienne du responsable du CIF sur les questions de formation.

Le nombre prévisionnel de journées de conseils a donc été très largement dépassé et devient en définitive difficilement quantifiable.

Les actions de formation conçues et/ou dispensées par le CIF de Toulouse

Le CIF a été sollicité pour créer voire dispenser des actions de formation.

Un stage sur « La lutte contre les discriminations » a été co-construit par le CIF de Toulouse, le FASILD et deux agents de la DDTEFP de Haute-Garonne.

Ce module a été programmé du 26 au 27 octobre. Il a réuni 14 personnes (6 contrôleurs, 5 inspecteurs du travail, 1 inspectrice élève, 1 avocate stagiaire et un agent du CIRA de Toulouse.

Cette formation a eu un large succès et doit être de nouveau proposée en 2007.

Une formation sur « la maîtrise des appels téléphoniques » a été élaborée par le CIF de Toulouse avec la participation du COCorrespondant LOCAL de FORMATION (COLOFO) de la DDTEFP du Tarn. Cette formation, composée de deux modules, a été dispensée par ses concepteurs.

La première séquence a été programmée le 26 juin. 10 personnes (5 secrétaires de section, 4 agents de SCT et 1 agent du CIRA de Toulouse) étaient présentes. La seconde séquence a été programmée pour le début d'année 2007.

Au regard des premiers bilans, la DRTEFP Midi-Pyrénées a décidé de proposer cette formation au plus grand nombre. Le CIRA de Toulouse a évoqué une demande de formation pour ses agents en 2007. Ce stage fait désormais partie du catalogue d'actions de l'ODS.

Proximité

En 2006, le CIF de Toulouse a souhaité développer sa proximité des services. Pour cela, le responsable du CIF a proposé de rencontrer les agents des 8 directions départementales de Midi-Pyrénées. Ce projet a été présenté au CTRI le 16 mars. L'ensemble de ses membres en a accepté le principe.

Au delà de la simple présentation du nouveau responsable du CIF de Toulouse, cette démarche avait pour objectifs de :

- ⊕ développer l'image d'un CIF de Toulouse proche et accessible,
- ⊕ afficher une étroite collaboration entre les COCorrespondants LOcaux de FORMATION et le CIF de Toulouse,
- ⊕ rappeler le statut et les missions de l'INTEFP aux agents.

Au départ surpris par la démarche, les agents ont finalement très bien perçu la venue de l'INTEFP dans leurs locaux (parfois très distants du CIF). Elle a été vécue comme le signe d'un

développement d'une logique de service, de proximité et d'aide à l'élaboration de projets de formation.

Un retour sur ces rencontres a été programmé le 22 juin dans le cadre d'un CTRI.

Enfin, les éléments recueillis durant ces rencontres ont permis à la Secrétaire Générale d'élaborer son Programme Régional de Formation. Elle a pu également identifier les orientations de formation 2007 demandées par la Dagemo.

Cette démarche sera réalisée en région Languedoc-Roussillon en 2007.

Sollicitations logistiques

Le CIF de Toulouse a comptabilisé 80 réservations de salle cette année.

Il a ainsi accueilli 497 agents de la Direction régionale et des huit directions départementales de Midi-Pyrénées.

Chantiers importants

Le CIF de Toulouse s'est également impliqué dans trois chantiers importants : la Formation Ouverte A Distance (FOAD), la mise en place d'un séminaire AGEFIPH et une coopération avec l'Institut National du Travail d'Alger (INT A).

FOAD « connaissances de base de droit du travail »

En collaboration avec la Chargée de mission du service « ressources pédagogiques et documentaires », un inspecteur du travail de la DDTEFP du Gers et un contrôleur du travail de la DDTEFP de Castres, le CIF a participé à la construction d'un module de FOAD sur les « connaissances de base du Droit du travail ».

Cette formation sera proposée aux contrôleurs stagiaires des prochaines promotions.

Elle aura pour objectif de permettre aux « non juristes » d'appréhender plus rapidement les éléments juridiques abordés en formation.

Cette modalité pédagogique innovante a également été choisie pour que le contenu puisse être proposé dans le cadre des mobilités fonctionnelles et des préparations aux concours.

Séminaire AGEFIPH

Avec l'appui du CIF de Toulouse, la DRTEFP Midi-Pyrénées et la Délégation Régionale de l'AGEFIPH, devaient organiser un séminaire sur le thème de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en région. Deux réunions physiques ont été organisées le 6 juillet et le 27 octobre, respectivement au CIF de Toulouse puis dans les locaux de la Délégation.

Trois réunions téléphoniques, le 5 septembre, le 1^{er} et le 21 décembre ont permis de caler les interventions des acteurs de cette manifestation programmée en début d'année 2007 au Centre de Météo France.

Coopération avec l'Institut National du Travail d'Alger (INT A)

Le CIF de Toulouse a été sollicité pour participer au projet de coopération avec l'Institut National du Travail d'Alger (INT A). En effet, il a été demandé à l'INTEFP de formaliser les procédures ainsi que le mode d'organisation de l'INT A.

Cette coopération se concrétisera par un déplacement en Algérie le 5 janvier 2007.

A l'issue de cette rencontre, l'INTEFP réalisera un « Guide de procédures » pour cet Institut.

Moments forts de l'année 2006

L'équipe du CIF de Toulouse a organisé la visite des ateliers d'assemblage de l'AIRBUS A380 pour les contrôleurs de la promotion FICT 2005.

L'INTEFP remercie au passage Mme Nathalie VITRAT – Inspectrice du travail de la DDTEFP de Toulouse – et M. Maurice FRERE - Responsable des Relations Sociales Européennes à AIRBUS Blagnac - pour avoir rendu ce moment possible.



Activités administratives, financières et moyens matériels

Le CIF de Toulouse possède deux salles de formation de 21 et 11 places, un salon « accueil et détente » et une terrasse avec vue panoramique sur les toits de la ville rose.

Déjà idéalement situé, il sera plus facilement accessible, grâce à l'ouverture d'une station de métro à 10 mètres du Centre, en milieu d'année 2007.

Pour conclure, le secrétariat du CIF de Toulouse a envoyé plus de 480 courriers et la régie d'avance a engagé des dépenses avoisinant les 85 000 €. Ces dépenses correspondent majoritairement aux frais liés à l'indemnisation des stagiaires reçus.

2006

RA

PARTIE 2 :

RÉSEAUX
ET FONCTIONS
SUPPORTS

I _ Les Réseaux

Chapître I / Le RESP

L'INTEFP est membre du Réseau des Ecoles de Service Public (RESP). Ce réseau, fondé en 1996, regroupe 35 écoles de service public.

Ce réseau se donne pour mission de promouvoir :

- ⊕ La réflexion entre ses membres sur toutes les questions communes relevant de leur champ d'activité,
- ⊕ L'information mutuelle des écoles sur leur champ d'activité,
- ⊕ Des formations communes à destination de leurs élèves et stagiaires, portant notamment sur les conditions de mise en œuvre des politiques publiques,
- ⊕ Des actions de valorisation de leur partenariat.

Ce réseau propose :

- ⊕ Des séminaires inter-écoles pour l'ensemble des agents en formation initiale de catégorie A,
- ⊕ Des rencontres inter-professionnelles de service public pour les agents en activité,
- ⊕ Une offre de formation pour les responsables de formation écoles,
- ⊕ Des lieux de réflexion sur les méthodes et moyens de la professionnalisation et de la formation.

Depuis 2002, le RESP est partenaire du CNAM dans la « maison de la recherche sur les pratiques professionnelles ». Dans ce cadre, l'Institut participe avec d'autres écoles (INET, ENSP) à une recherche sur l'analyse de l'activité des cadres dirigeants. Une équipe pluridisciplinaire de deux chercheurs examine et analyse ainsi sur le terrain les activités réelles des directeurs d'hôpitaux, des directeurs généraux des services territoriaux, des directeurs départementaux et régionaux du travail. Ces travaux, dont la restitution est prévue à l'automne 2007, devraient permettre d'améliorer encore les formations proposées à l'encadrement. D'ailleurs, un séminaire « Formations au management » a réuni 60 participants (de 15 écoles) en septembre 2006 à Saint Etienne. Dans chacun des 12 groupes de travail, l'Institut est représenté par l'un de ses responsables de projet ou chef de service.

L'actualité du RESP est faite de débats, qui traversent la vie de l'INTEFP : indemnisation des formateurs, budget EPA et niveau des réserves / stratégie et management / développement de l'égalité des chances.

Le RESP est également au carrefour des problématiques de recrutement dans la fonction publique et se fait un devoir d'être présent au Salon de l'étudiant et à celui de l'Emploi public.

Chapître 2 / Le RIIFT

Créé en mai 2002, à Turin, le Réseau International des Institutions de Formation dans le domaine du Travail est constitué aujourd'hui de douze membres. Autour des cinq membres fondateurs :

- ✚ l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (France),
- ✚ l'Institut National du Travail et de la Protection Sociale (Maroc),
- ✚ le Centre de Formation des Inspecteurs du Travail et de la Protection Sociale (Pologne),
- ✚ l'Institut de Développement et d'Inspection des Conditions de Travail (Portugal),
- ✚ et le Centre International de Formation de l'OIT de Turin.

Il comprend :

- ✚ le Centre Arabe pour l'Administration du Travail et de l'Emploi (Maghreb),
- ✚ le Centre Régional Africain d'Administration du Travail (Afrique Sub-Saharienne),
- ✚ l'Institut National du Travail d'Alger (Algérie),
- ✚ l'Agence de Formation au Travail (Venise, Italie),
- ✚ le Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel de l'Inspection du Travail (Roumanie),
- ✚ l'Institut National du Travail et des Etudes Sociales (Tunisie),
- ✚ Venoto Lavoro (Venitie, Italie).

La création du réseau repose sur l'idée que de la mise en commun des expériences de chacun pouvait émerger une meilleure compréhension des phénomènes, mais, également la production d'une offre de formation plus adaptée au contexte.

Le réseau a adopté le français comme langue de travail et les membres de chaque organisation se réunissent chaque semestre à l'initiative d'une des institutions membres pour échanger leurs pratiques, mettre en commun leurs connaissances, partager et se fixer des objectifs opérationnels.

En outre, des activités et des échanges bilatéraux ont lieu au sein du réseau et des informations sont échangées en ligne au moyen d'un e-groupe.

L'année 2006 a été marquée par la signature de la Charte du Réseau lors de la réunion semestrielle qui s'est déroulée à Lyon début février 2006.

Celle-ci vise à favoriser le bon fonctionnement du réseau en offrant une structuration ouverte permettant néanmoins la prise de décisions, l'organisation de projets propres et la prise en charge des activités décidées par le réseau et communes à l'ensemble de ses membres.

Elle met en exergue les valeurs et les objectifs du réseau. Ces valeurs se centrent autour de la pertinence du dialogue social entre employeurs et salariés comme facteur de développement et rôle de régulateur de l'action publique.

Le but du réseau est de promouvoir les objectifs de « travail décent » prônés par l'OIT dans les pays membres, mais aussi de contribuer à la réalisation des objectifs de l'Agenda social et des programmes d'actions pour l'emploi, en vigueur dans les pays des membres du réseau.

La réunion des directeurs des 2 et 3 février 2006 s'est penchée sur le thème de la professionnalisation des acteurs intervenant dans le champ du travail, des relations de travail, du dialogue social et de l'inspection du travail.

La position centrale des nouvelles technologies de la communication dans un contexte global en évolution rapide (formation tout au long de la vie, accès au TIC) a été mise en avant. Pour les participants les enjeux communs, tels qu'ils ressortent des débats ont été :

- ✚ accès à l'information,
- ✚ travail en équipes,
- ✚ satisfaction des besoins individuels et évolution des notions de temps et d'espace.

II _ Les fonctions supports

Chapître I / Système d'Information – Ressources Pédagogiques Appliquées – Communication

Crée en 2005 et rattaché hiérarchiquement et fonctionnellement au secrétaire général adjoint, le service Systèmes d'Informations – Ressources Pédagogiques Appliquées – Communication (SIRPAC) s'est vu confié la mission suivante : conception, pilotage et animation de l'ensemble des ressources relatives aux systèmes d'informations, aux ressources pédagogiques et à la communication. Il s'agit de répondre aux objectifs ci-après :

- Accompagner et mettre en œuvre les choix d'investissements des matériels informatiques et des évolutions liées à l'infrastructure de l'institut,

- Assurer la veille technologique,
- Piloter et mettre en œuvre la politique de modernisation des équipements pédagogiques,
- Assurer la production, le développement et la rédaction des supports de communication,
- Accompagner la politique éditoriale du centre documentaire,
- Représenter l'institut auprès des différents projets nationaux.

Sur le plan des ressources humaines, l'année 2006 a été marquée par une stabilisation des effectifs.

I. Informatique et Ressources Pédagogiques Appliquées

I.1. Guichet unique

Le service informatique a amélioré les délais d'intervention en utilisant un logiciel de hot line spécifique. Il a permis de personnaliser chaque utilisateur et de suivre chaque intervention, de l'appel téléphonique à la résolution de panne.

Un travail de statistiques par intervention, matériel, logiciel ou utilisateur a également été réalisé, ce qui a permis de mieux analyser les interventions. Cette solution est libre de droits (gratuite) et accessible via un navigateur Web.

I.2. Sécurité informatique

Au cours de l'année 2006, une charte sécurité a été mise en place.

Poste de travail

Une amélioration de la sécurité des postes et des applications a été possible, en migrant les ordinateurs vers un système d'exploitation plus sécurisé (Windows XP). Ce système n'autorise l'accès qu'aux utilisateurs authentifiés. Des outils de détection ont été utilisés pour nettoyer les postes d'éventuelles failles ou code malveillant. Une analyse antivirale quotidienne est assurée, en complément des mises à jour automatiques de virus. Le service informatique étudie les informations collectées toutes les semaines.

Données

Pour sécuriser les données, l'équipe informatique affine les procédures de sauvegardes et stocke les bandes dans un coffre. L'accès des locaux sensibles (local serveur) est limité aux seules personnes autorisées.

Utilisateurs

Chaque nouvel arrivant est formé à la charte informatique du ministère. Il est par ailleurs informé des actions « à faire » ou « ne pas faire » dans l'utilisation des outils courants comme la messagerie, Internet, etc...

I.3. Gestion du parc informatique

La solution (GLPI) est couplée avec OCS inventorie pour la gestion du parc informatique. Tout nouveau matériel est recensé automatiquement par OCS (données matérielles,

logicielles et applicatives). Cela facilite le suivi du matériel et des licences utilisés dans tout l'institut.

1.4. Equipement informatique des IET et convention de prêt

La promotion IET 2006 dispose d'un équipement informatique (pc portable, clé usb, documentation), et ce dans le cadre d'un contrat de location.

Une convention de prêt a été rédigée avec pour objectif de responsabiliser les utilisateurs.

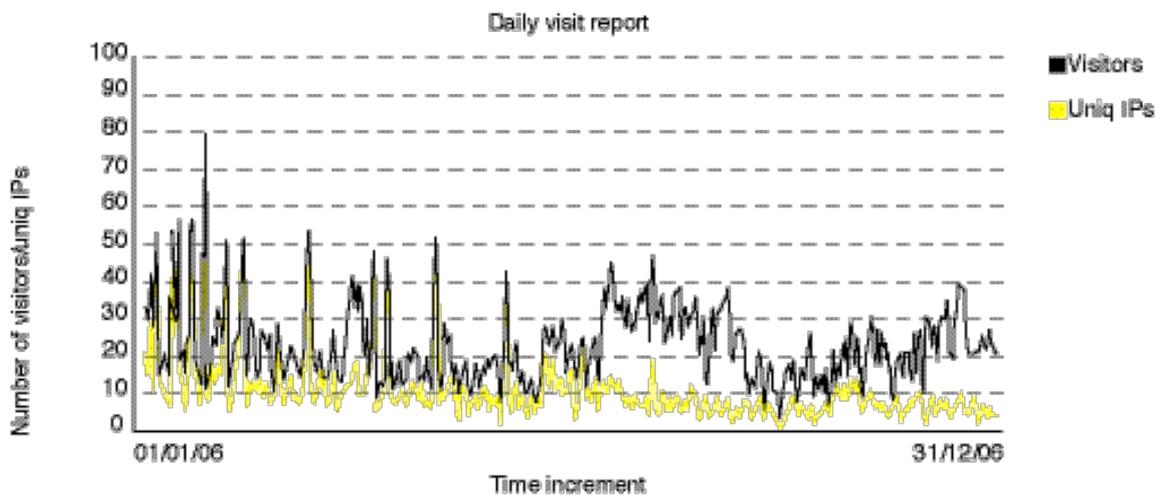
1.5. Formation ouverte à distance : Campus Numérique

Depuis 2004, trois promotions de contrôleurs du travail (2004, 2005, 2006) bénéficient d'une plate-forme technique leur permettant d'accéder à des modules de cours en ligne dans le cadre de leur formation initiale. Ils disposent aussi d'outils de communication et d'échanges (messagerie, forums de discussions, espace de documents partagés) qui sont aussi accessibles à leurs formateurs et tuteurs dans les services.

Modules de formation mis en ligne en 2006 :

1. Connaissance du ministère (Durée de consultation = 4 heures)
2. Approche de l'entreprise (Durée de consultation = 4 heures)
3. Entrée dans la fonction publique (Durée de consultation = 3 heures)
4. Activité de Contrôle et FSE (Durée de consultation = 3 heures)
5. Risque incendie explosion dans un établissement recevant des travailleurs (Durée de consultation = 2 heures)

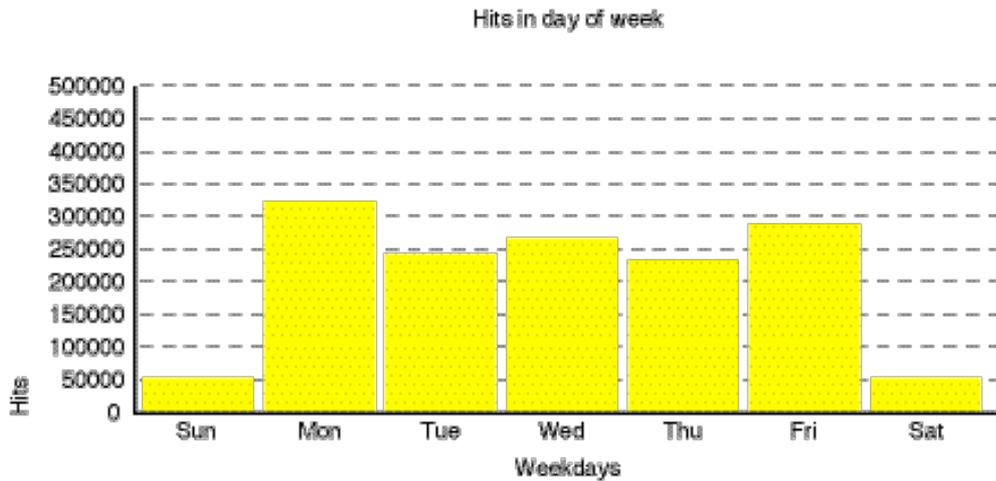
Statistiques générales d'utilisation de la plate-forme de FOAD



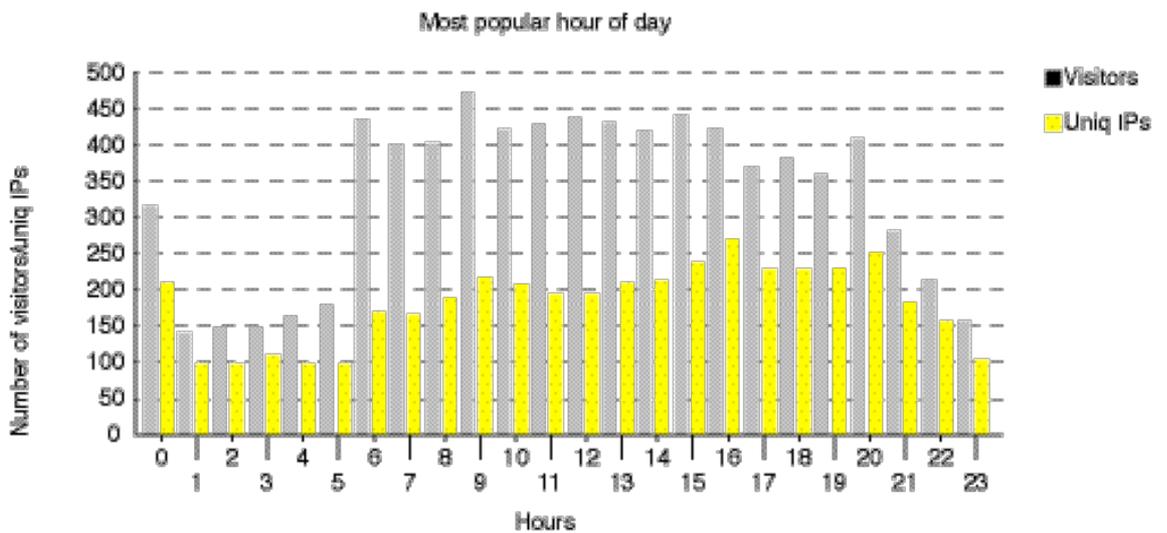
Le nombre de visiteurs correspond au nombre total de connexions d'utilisateurs (soit Stagiaires + Formateurs + Tuteurs + Equipe pédagogique + Administrateur technique)

Période	Nombre total de visiteurs	Moyenne temps passé/visite	Total pages vues	Moyenne pages vues/visite	Moyenne fichiers téléchargés /visiteurs
Du 01/01/06 au 31/12/06	8 054	38 minutes	292 348	37	3

Les jours où les stagiaires travaillent le plus en FOAD : les lundi et vendredi



Tranche horaire la plus fréquentée : de 9h à 15h



Période du 01/01/06 au 31/12/06	Total Stagiaires	Connectés au moins 1 fois	Nombre de pages appelées	Nombre de questions appelées	Taux de réussite	Nombre de messages
Promo 2005	208	109 (52,4%)	14 951	694 par 35 utilisateurs	35,9%	5 377
Promo 2006	214	123 (57,4%)	11 899	1 102 par 52 utilisateurs	56,5%	254
Total	422	222 (52,6%)	26 840	1 796 par 87 utilisateurs	48,6%	5 631

Les résultats, comme pour l'année précédente sont assez encourageants au niveau des stagiaires qui se sont globalement bien appropriés la plate-forme et les outils dont ils disposent : messagerie dédiée, espace de documents partagés (en moyenne 800 documents sont téléchargés par mois, y compris pour les impressions). C'est le premier module sur la connaissance du ministère qui est le plus exploité.

Projets 2007

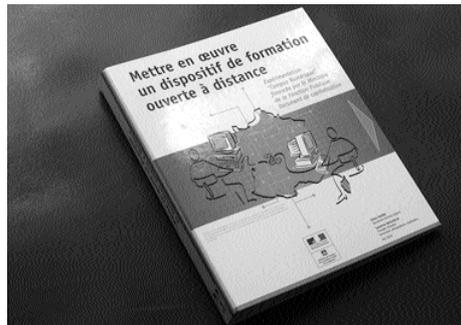
Pour les contrôleurs du travail stagiaires, trois nouveaux modules seront progressivement mis en ligne. Deux destinés aux filières métiers et portant sur les thèmes :

- ✚ Les sources du droit de la fonction publique pour la filière SAG (Durée estimée = 3 heures).
- ✚ L'approche globale des risques en santé et sécurité au travail pour la filière « Contrôle en entreprise » (Durée estimée = 4 heures).

Un troisième module de culture commune :

- ✚ Les connaissances de base relatives au droit du travail (Durée estimée = 12 heures).

Le dispositif de FOAD sera évalué auprès des principaux utilisateurs, c'est à dire les stagiaires de la promotion 2006 en septembre 2007.



Le guide « Mettre en œuvre un dispositif de formation ouverte à distance », outil au service des acteurs de la formation qu'ils soient concepteurs, formateurs, tuteurs, équipe de développement a été publié et diffusé en 150 exemplaires sous la forme d'un classeur et a été demandé par de nombreuses écoles de service public. Il a fait l'objet d'une présentation, en collaboration avec le RESP, lors d'un atelier sur « les grandes écoles des ministères et l'organisation de l'enseignement numérique » à l'occasion du Colloque International Universitaire de l'Enseignement Numérique qui s'est tenu en mai 2006 à Paris.

1.6. Alexandrie

Le nouveau Thésaurus TESS (commun entre Travail Emploi Santé Social) a été intégré à Alexandrie en vue d'une mise en conformité des

mots clés de recherche dans notre base documentaire.

1.7. Les sites Web, quelques chiffres et faits marquants

L'hébergement de tous les sites Web a été centralisé chez un prestataire extérieur dans le cadre d'un marché public en vue d'optimiser les services de maintenance et la sécurité des informations transitant via le réseau ministériel. Cette migration, qui a rencontré de nombreuses difficultés techniques, a retardé le développement fonctionnel des sites.

Le site Internet

www.institut-formation.travail.gouv.fr

Tourné vers le « grand public », les rubriques les plus consultées sont la présentation de l'Institut, les parutions (avec près de 40 000 documents téléchargés), les actualités.

Les documents les plus demandés ont été le rapport des voyages d'études des Inspecteurs Elèves du Travail de la promotion 2004 sur « Le travail intérimaire en Europe » (4 934 copies), le rapport d'activité et les plaquettes des sessions nationales.

Année 2006	
Visites ¹	
Nombre total de visites	51 498
Nombre moyen de visites par jour	141
Durée moyenne de la visite	00:53:05
Nombre de visiteurs différents	19 118
Nombre de visiteurs venus 1 seule fois	15 924
Nombre de visiteurs venus plusieurs fois ³	3 194
Pages vues ²	
Nombre de pages vues	1 073 894
Moyenne de pages vues par jour	2 950

1 : Il s'agit du nombre total de visites sur le site. Une visite est une série d'actions qui commence lorsque le visiteur affiche sa première page, et se termine lorsque le visiteur quitte le site
2 : Tout document, page HTML ou formulaire

Le site Intranet

<http://www.intraint.travail.gouv.fr>

Vecteur d'information et de communication, tant dans sa partie institutionnelle accessible à tous les agents du ministère, que dans sa partie interne réservée aux agents de l'Institut, les rubriques relatives à l'Offre de formation se sont enrichies (Offre de formation avec inscriptions en ligne, Offre de Services aux régions). Les responsables régionaux de formations disposent désormais d'un espace de travail en ligne pour échanger savoir-faire et documents.

D'autre part, l'administration du site a fait l'objet d'une refonte dans une perspective de simplification et de gain de temps, concernant notamment la gestion des utilisateurs.

Projets 2007

- Poursuivre le développement et l'harmonisation de la partie réservée aux agents de l'Institut et destinée aux projets mis en place en interne par la réalisation d'une étude de faisabilité.
- Mettre à disposition des «nouveaux arrivants» sous la forme d'un guide en ligne tous les éléments d'informations pour mieux connaître la structure, les personnes à contacter, les moyens et documents disponibles pour faciliter leur prise de poste à l'Institut.

1.8. Mise en œuvre d'une procédure de traitement automatisé des bilans de formations à l'aide du logiciel d'enquêtes Sphinx pour l'évaluation du tronc commun de la FIAE.

Ce projet consiste à remplacer progressivement les bilans recueillis sous format papier et traités manuellement par la mise en ligne des questionnaires en vue d'optimiser leur collecte et

leur analyse. Cette exploitation facilitée des données statistiques se poursuivra en 2007 pour les séquences filières.

2. Audiovisuel

2.1 Réalisation d'un vidéogramme à l'occasion du centenaire du Ministère (comédien jouant le Ministre Viviani à l'occasion de son discours à la chambre des députés).

2.2 Réalisation d'un CD audio en collaboration avec le CHAT à l'occasion du centenaire du Ministère (Témoignages "d'anciens" des services)

inclus dans les actes de la conférence-débat du 5 décembre 2006 sur la loi du 11/02/50 et l'ordonnance du 13/07/67.

2.3 Réalisation d'un vidéogramme illustrant les rapports IT-URSSAF sur le champs du travail illégal (FC).

2.4 Réalisation d'un vidéogramme illustrant les rapports IT-BCR sur le champs du travail illégal (FC).

2.5 Réalisation d'un vidéogramme illustrant les rapports IT-Parquet sur le champs du travail illégal (FC).

2.6 Réalisation d'un vidéogramme pédagogique sur les manutentions manuelles en centres de soins (module français et européen) (FC).

2.7 Réalisation d'un vidéogramme pédagogique sur les effets des rayons ionisants (FC).

2.8 Réalisation d'un vidéogramme introductif aux ateliers de la 27^{ème} session nationale.

3. Communication

3.1. Charte graphique

Dans le cadre du passage en Etablissement Public Administratif (EPA), l'Institut a souhaité « revisiter » la question de son logo, la préoccupation immédiate étant de valider collectivement une identification visuelle propre à l'établissement.

Dans cette logique, 4 prestataires ont été sollicités en début d'année 2006, pour participer à la réalisation de cette nouvelle identité visuelle. Le cahier des charges comprenait un certain nombre d'indications et de préconisations. Les principales ont été résumées autour de 3 mots clés :

- ✚ la formation
- ✚ l'échange
- ✚ l'appartenance au Service Public

A réception des offres, l'institut a fait le choix de consulter l'ensemble des agents pour sélectionner une proposition. Les différentes maquettes ont été exposées pendant plusieurs semaines. Le logo utilisé par l'institut dans les années 90 a, à cette occasion, également été exposé.

Aux quatre propositions, une 5^{ème} a donc été rajoutée. Exercice très intéressant sur le plan historique mais peu concluant car au final, les agents se sont très nettement prononcés en faveur de la proposition transmise par Arthésis. Choix qui a été validé par le Conseil d'administration du 9 mai 2006. Notre identité tiendra également compte de l' autre souhait fortement formulé par les agents : l'attachement à la Marianne, cette volonté collective ayant d' ailleurs été fort appréciée par l'ensemble du Conseil d' Administration.



3.2. Publication de brochures pédagogiques

La prévention des cancers professionnels en Europe.

Cette étude a été réalisée par les réseaux de formateurs en santé sécurité au travail, à la demande du Directeur des Relations du Travail. La santé et la sécurité au travail constituent une des priorités de l'Union Européenne et ce projet a été mené conjointement avec l'Office Suédois de l'Environnement de Travail, l'Organisation Générale de l'Inspection du Travail Slovène, l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail.

A travers cette initiative, il s'agit de :

- ✚ permettre aux agents ayant une activité professionnelle s'exerçant au sein d'une institution européenne de pouvoir acquérir des compétences spécifiques,
- ✚ permettre au plus grand nombre d'agents d'intégrer les problématiques et les enjeux européens des directives européennes transposées en droit français.



Les régulations sociales en devenir :
acteurs, conflits, efficacités ?

Ateliers des 15 et 16 mars

Les régulations sociales en devenir : acteurs, conflits, efficacités ? Ce document, paru dans la collection « Les débats de l'INTEFP » fait suite aux travaux de la 26^{ème} Session Nationale qui s'est déroulée d'avril à octobre 2005. Il reprend, sous forme de synthèses et d'interviews, les échanges organisés lors des ateliers de restitution des 15 et 16 mars 2006.



Souffrance mentale au travail

Document paru dans la collection "Les cahiers de l'INTEFP", faisant suite au séminaire "Souffrance Mentale au Travail" organisé à Dijon du 7 au 10 novembre 2005.



Le travail économiquement dépendant

Le présent fascicule sur le travail économiquement dépendant en Europe s'inscrit dans la continuité de celui déjà publié par l'Institut en janvier 2005 sur le thème du travail intérimaire en Europe : il capitalise l'activité des inspecteurs élèves du travail lors de leurs voyages d'étude, sur un thème d'actualité en rapport avec le sujet investi par ailleurs par la Session Nationale de l'INTEFP. Il a l'ambition d'être une référence pour tous les agents publics intéressés par le sujet, et en particulier ceux du ministère chargé du travail et de l'emploi, et du corps interministériel des inspecteurs du travail.



3.3. Participation à des manifestations extérieures

Le Forum pour une mondialisation responsable

L'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a participé à la première édition du Forum pour une mondialisation responsable, organisé par la Fondation scientifique de Lyon les 26 et 27 octobre 2006.

Contribution commune IET promo 2005/auditeurs XXVII^{ème} session nationale dans le cadre du Débat Public : quel espace public, quels médias pour une mondialisation responsable ?

Zooms proposés par le Forum :

- ✚ Sortir de l'économie informelle : le défi du développement durable
- ✚ Fondation de la nouvelle confédération syndicale mondiale
- ✚ Dépendance et autonomie, souplesse et sécurité : le travail économiquement dépendant en Europe (intervention INTEFP)
- ✚ Des cadres socialement responsables pour une mondialisation responsable
- ✚ Développement des territoires et mobilité des emplois en Europe

- ✚ Solidarité numérique : l'exemple du système d'information mondial francophone, Méditerranée

Intervention des auditeurs de la XXVII^{ème} session nationale de l'INTEFP autour de la thématique suivante : la mondialisation et l'évolution des modes de régulation conduisent à une recherche de souplesse pour les entreprises et à un besoin accru de sécurité des individus.

L'observation des pratiques et des réglementations à l'œuvre en Chine, France, Estonie, Lettonie, Italie a conduit les auditeurs à explorer l'avenir de la Relation de Travail dans trois directions :

- ✚ qui agit et à quel niveau ?
- ✚ agir sur quoi ?
- ✚ agir comment ?

Intervention des Inspecteurs Elèves du Travail (IET) sur la notion du travail économiquement dépendant (une des formes de la dépendance). Thème analysé dans quatre pays européens (Irlande, Italie, Pologne, Portugal) au cours d'un voyage d'études effectué par les IET dans le cadre de leur parcours de formation.

INT : partenaire exposant

Ouvrages en consultation et remise de bons de commande :

- ✚ Migrations internationales et marché du travail
- ✚ Territoires
- ✚ L'Europe du travail et de l'emploi

Brochures spécialisées :

- ✚ Souffrance mentale au travail
- ✚ Qualité du travail et de l'emploi : un atout pour la performance économique et sociale ?
- ✚ Le travail économiquement dépendant en Europe (rapports des voyages d'étude effectués du 15 au 19 mai 2006 en Irlande, Italie, Pologne et Portugal)
- ✚ Le travail intérimaire en Europe (rapports des voyages d'étude effectués du 11 au 15 octobre 2004 en Belgique, Autriche et Pays-Bas)
- ✚ Société, conflits et relations de travail en Guyane
- ✚ Conflictualité et dialogue social à la Martinique
- ✚ Les propositions des auditeurs de la III^{ème} session régionale de l'INTEFP pour améliorer le dialogue social à la Martinique
- ✚ Les propositions des auditeurs de la IV^{ème} session régionale de l'INTEFP dialogue social et développement en Corse
- ✚ La coopération internationale à l'INTEFP (version française et anglaise)
- ✚ Rapport d'activités 2005
- ✚ Plaquettes de présentation INTEFP

Participation au Salon de l'Emploi Public et Salon de l'Etudiant :

Palais des Congrès - Paris Porte de Versailles. Le rendez-vous national du recrutement des métiers et carrières de la Fonction Publique.

Plus de 16 000 visiteurs sont venus sur les 3 jours en 2006, rencontrer une centaine d'exposants représentatifs des trois Fonctions Publiques (Etat, Territoriale, Hospitalière) pour débattre et découvrir des opportunités d'emplois et de carrières offertes par la Fonction Publique.

Les 3 fonctions publiques sont représentées.

Une centaine d'exposants représentatifs des principaux acteurs de la Fonction Publique (Villes, Départements, Régions, Ministères, Hôpitaux et organismes de formation) viennent présenter aux visiteurs (fonctionnaires, salariés du privé, jeunes diplômés...) les concours, les formations et les métiers des trois fonctions publiques.

Informers et orienter les visiteurs

En 2006, plus de 5 000 participants ont assisté durant les trois jours aux 30 forums et conférences qui ont mobilisé plus de 150 intervenants.

Ces spécialistes ont pu présenter la diversité et la qualité de vos métiers mais aussi informer sur les moyens d'intégrer la Fonction publique.

4. Le Centre Ressources

4.1. Recherches documentaires

Par thème			
	2005	2006	Évolution
Droit du travail - Inspection du travail	142	135	-4,93%
Emploi - Formation professionnelle	79	79	0%
Hygiène, sécurité et conditions de travail	73	60	-17,81%
Economie - Gestion des entreprises et des RH	20	5	-75%
Droit international - Droit public, fonction publique et droit privé	33	65	+96,67%
Politique sociale - Problèmes de société - Sciences humaines	18	8	-55,56%
Modernisation des services - Informatique	0	4	Non significatif
Divers (culture générale, pays étrangers....)	5	3	Non significatif
Total	370	359	-2,97%

On constate une baisse globale des demandes de recherches sur des thématiques « généralistes » par rapport aux années précédentes mais un fort recentrage des demandes sur nos thématiques « métiers » : droit du travail, inspection du travail, administration du travail,

emploi et formation professionnelle, hygiène, sécurité et conditions de travail.

Forte augmentation de la demande en 2006 en matière de droit public et privé (autre que le droit du travail).

Par public			
	2005	2006	Évolution
Personnel INTEFP et CIF	99	84	-15,15%
Inspecteurs élèves du travail	64	99	+54,69%
Intervenants – Sessions extérieures et internationales - Colloques	21	11	-47,62%
Formation continue et Inspecteurs hygiène et sécurité	30	23	-23,33%
Administrations du travail, de l'agriculture et des transports	10	14	+40%
Autres (étudiants, ...)	8	14	+40%
Total	232	235	+1,29%

Depuis deux ans, augmentation de la demande du public formation continue et IHS, notamment de la part des formateurs des réseaux qui sont

amenés à poser des questions de plus en plus pointues.

4.2. Le fonds documentaire

Il est géré sous le logiciel « Alexandrie » (acquis fin 2003) et alimenté quotidiennement par les deux documentalistes.

Il comprend actuellement :

Types de documents	Total des notices
Ouvrages	5 271
Rapports	101
Rapports d'études des Inspecteurs-Elèves du Travail	42
Articles de revues	9 186
Total	14 600

Projet 2007

Mise à disposition de cette base sur le site Intranet de l'institut pour permettre des recherches documentaires en ligne par le public et les agents de l'Institut.

Variation du fonds documentaire

Le nombre de documents est stable ou varie peu. Au fur et à mesure de l'introduction de nouveaux documents, d'autres en sont retirés, le Centre Ressources n'ayant pas vocation à conserver les documents devenant rapidement

obsolètes. Plus de 206 ouvrages ont enrichi le Centre Ressources au cours de l'année 2006 (achats mais également dons, publications gratuites).

Une trentaine de Cdroms sont consultables en libre-service sur un poste informatique dédié et recouvrent les domaines suivants : droit du travail, administration du travail, hygiène, sécurité et conditions de travail, droit des transports, droit administratif, emploi-formation professionnelle, économie, problèmes politiques et sociaux, sciences humaines.

4.3. La gestion des abonnements

Pour l'ensemble des sites de Marcy l'Etoile et des CIF, elle est :

- sous-traitée en grande partie par une société de presse ayant passé un marché public avec l'institut (101 revues sont reçues à Marcy pour un montant de 17 365 € et 70 revues dans les CIF pour un montant de 15 650 €).
- gérée directement auprès de certains éditeurs pour un montant de 4 828 € (12 revues à Marcy et 2 dans les CIF).

4.4. Les prêts d'ouvrages aux usagers de l'INTEFP

Par thème			
	2005	2006	Évolution
Droit du travail - Inspection du travail	275	392	+42,54%
Emploi - Formation professionnelle	86	130	+51,16%
Hygiène, sécurité et conditions de travail	110	184	+67,27%
Economie - Gestion des entreprises et des RH	60	95	+58,33%
Droit international - Droit public, fonction publique et droit privé	82	85	+3,65%
Politique sociale - Problèmes de société - Sciences humaines	25	40	+60%
Modernisation des services - Informatique	4	28	Non significatif
Divers (culture générale, pays étrangers....)	22	63	Non significatif
Rapports d'études des Inspecteurs Elèves du Travail	117	226	+ 93,16%
Total	232	235	+59,15%

Par public			
	2005	2006	Évolution
Personnel INTEFP et CIF	166	204	+22,89%
Formation initiale, Inspecteurs Elèves du Travail	414	672	+62,31%
Intervenants	84	126	+50%
Formation continue, Offre de services et autres publics	117	241	+105,98%
Total	232	1 243	+50,19%

Dans l'ensemble, les personnes qui viennent au Centre Ressources, consultent le plus souvent sur place la presse, les revues spécialisées, les encyclopédies mais empruntent peu d'ouvrages. On remarque que le nombre de prêts est malgré tout supérieur à l'année 2005 pour les raisons suivantes :

- ⊕ augmentation du nombre de stagiaires en formation initiale,
- ⊕ les autres publics en profitent pour consulter et emprunter la documentation spécialisée qui est de plus en plus recherchée et qu'ils ne trouvent pas dans leurs propres centres de documentation.

En matière de formation et d'échanges de pratiques professionnelles, les 2 documentalistes s'impliquent dans plusieurs groupes de travail tout au long de l'année.

Dans le cadre de la politique documentaire nationale du ministère du travail, participation à trois groupes de travail :

- ✚ « Formation métiers » (nécessité de proposer aux documentalistes des formations communes et adaptées aux besoins)
- ✚ « Ré-informatisation » (l'achat du logiciel Alexandria par les différents centres de documentation du ministère du travail, devrait permettre à terme, des mutualisations indispensables pour le travail et la recherche documentaire)
- ✚ « Thésaurus » (enrichissement du thésaurus TESS par les centres documentaires du ministère du travail, notamment en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle, d'hygiène sécurité conditions de travail).

L'objectif principal étant d'améliorer le service rendu aux usagers grâce aux collaborations avec d'autres centres et d'utiliser au mieux les nouveaux outils technologiques de traitement de l'information (notamment pour la veille).

Dans le cadre du RESP : participation aux réunions du groupe sur :

- ✚ la documentation juridique,
- ✚ la mise en œuvre de la LOLF et d'une démarche de performance des services de documentation.

Chapître 2 / Gestion des Ressources Humaines

L'activité du secrétariat général sur le champ des ressources humaines a été impactée par le passage en établissement public au 1^{er} janvier 2006. La mise en place des instances (conseil d'administration, CTPC, conseil scientifique et pédagogique) s'est déroulée sur toute la période en raison du dialogue institué entre la tutelle, l'institut et les partenaires sociaux relatif aux nouvelles règles établies.

Les opérations de rémunération : détermination du budget rémunération, paye à façon, ... ont été assurées. Cependant des difficultés de lisibilité des prélèvements effectués par la trésorerie générale, de mandatement, et de définition d'outils de prévision et de compte rendu ont pesé lourdement sur l'activité du service ressources humaines dont les agents ont été très sollicités

Effectifs et vie interne

En l'absence de la mise en place des instances réglementaires, le conseil d'administration s'est tenu en avril 2006 sous sa forme initiale et le dialogue social s'est poursuivi avec les organisations syndicales locales et les réunions du CTPS.

Les effectifs de référence n'ont subi aucune évolution par rapport à 2005 et la répartition entre Marcy et les 9 CIF est restée inchangée.

Faits marquants

- Passage en établissement public : gestion de la masse salariale (prévisions de dépenses), mandatement de la paye (nouvel outil SIREPA), élaboration de conventions de mise à disposition, recrutement d'un agent contractuel, nouveau calendrier de la paye (visa du contrôle financier et présentation à l'agent comptable),...

- Arrivée, en septembre, de la plus importante promotion d'inspecteurs-élèves (100 personnes).
- Recrutement d'un travailleur handicapé (février 2006).
- Mise en place de mesures d'action sociale à destination des agents et élèves inspecteurs du travail pour un montant global de 21 000,00 euros (augmentation de 35% du nombre des mandats), mandatement sur le nouvel outil SIREPA et conclusion d'une convention pour les chèques-vacances.
- Organisation de 4 réunions du CTPS et de 3 réunions du CHS durant le 1^{er} semestre de l'année (durée de validité avant la consultation pour le CTPC).
- Elections des représentants des élèves (372 inscrits) et du personnel (99 inscrits) au CA.
- Elaboration en interne des opérations de paye pour près de 100 agents et pour deux promotions d'inspecteurs - élèves (67 pour la promotion 2005 et 100 pour la 2006 à compter de septembre).

Effectifs présents au 1^{er} janvier 2006 (Marcy et CIF) :

- Effectifs de référence : 31 A (hors agent comptable), 32 B, 33 C,
- Présents : 99 dont 6 mises à disposition (1 AFPA, 1 IT Transport , 2 IT Agriculture , 1 B FPH et 1 C GIAT),
- Répartition : A 33%, B 32% et C 34%.

Les départs : 10

Marcy	1 à la DE (le responsable)	Dominique VANDROZ
	1 à DPRF (responsable pédagogique)	Franck MOREL
	3 à la formation initiale ☀ 1 responsable, ☀ 1 responsable pédagogique ☀ 1 assistante de formation	Pascale RODRIGO
		Thomas KAPP
		Martine GRIMBERT
	4 au SG ☀ 1 responsable, l'adjoint ☀ 1 chargé de mission ☀ 1 gestionnaire à RH	Claude MURENA
		Gilles HEUDE
Aristide MARIN		
Christiane MONTOLIO		
Le Directeur	Jean Bessière	
CIF	1 au CIF de Nantes (l'assistant de formation)	Bruno LANGLOIS

Les arrivées : 15

Marcy	3 à la formation initiale ☀ 2 responsables pédagogique ☀ 1 assistante de formation	Emmanuelle HAUTCOEUR
		Christine MIDY
		Martine FREMION
	2 à la formation continue (responsables pédagogiques)	Sophie CHERMAT
		Annie HUMBERT
	1 à DPRF (responsable pédagogique)	Claire BOITEUX
	Le directeur	André CANO
	5 au SG ☀ 1 responsable ☀ 1 agent comptable ☀ 1 assistante ☀ 1 contractuel informaticien ☀ 1 gestionnaire finances)	Jean-Jacques NARAYANINSAMY
		Jean-François PEIRO
		Martine BALDASSARRA-DEGOUTTES
Sylvain BRAVAIS		
CIF		Didier BATHO
	1 au CIF de Lyon (la responsable)	Marie-France DUPOUX
	1 au CIF de Toulouse (le responsable)	Jérôme THOMAS
	1 au CIF de Nantes (l'assistante de formation)	Christine LE GOFF

Chapître 3 / Finances

L'année 2006 a été initiée avec un report de charge de près de 700 000 euros sans prévision budgétaire initiale. Le conseil d'administration a été appelé à voter deux décisions modificatives importantes durant l'exercice 2006.

- ⊕ Budget primitif 2006 : 19 000 000 euros de subvention du ministère de tutelle
- ⊕ Ressources escomptées : 1 400 000 euros
- ⊕ Soit un budget total de 20 400 000 euros

En complément de cette analyse du compte de résultat, il est possible d'étudier les principaux postes de dépense de l'établissement (cf. tableau et graphique « Exécution budgétaire 2006 »). Les dépenses liées à la masse salariale ont représenté en 2006 38% des dépenses de l'établissement. Les deux principaux postes de dépense liés à l'activité de formation représentent eux 40% des dépenses de l'établissement. Les dépenses d'investissement ne représentent que 3% de l'exécution budgétaire.

Les ressources propres issues de l'activité font ressortir une moins-value de 282 804 euros soit près de 20% des recettes attendues.

Dépenses de l'INT hors dépenses de personnel

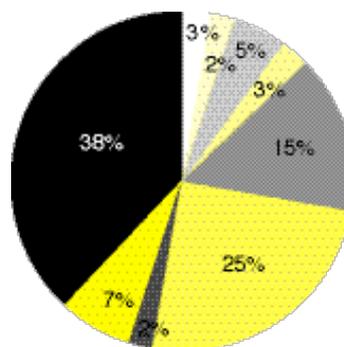
Logiciels	22 652	0,22%
Travaux	308 737	3%
Autres immob	138 118	1,33%
Achats non stockés	374 465	3,61%
Locations	688 500	6,65%
Charges locatives	129 545	1,25%
Travaux d'entretien	452 460	4,37%
Primes d'assurance	3 678	0,04%
Divers	82 254	0,79%
Intervenants et consultants	2 541 747	24,53%
Publications et relations publiques	19 363	0,19%
Transports	48 916	0,47%
Déplacements, missions	4 126 752	39,83%
Frais postaux	311 879	3,01%
Charges externes	1 106 526	10,68%
Taxes diverses	1 263	0,01%
Redevances et concessions diverses	1 749	0,02%
Intérêts moratoires	2 388	0,02%
Total	10 360 993	100%

Dépenses de personnel de l'INT

Personnel mis à disposition	72 534	1,12%
Taxe sur les salaires	187 905	2,91%
Cotisations transports et logement	79 874	1,24%
Rémunérations	5 311 070	82,14%
Sécurité sociale et prévoyance	750 267	11,60%
Vacations	45 244	0,70%
Action sociale	18 942	0,29%
TOTAL	6 465 837	100%

Principaux postes de dépenses 2006

Investissements	469 507	3%
Achats non stockés	374 465	2%
Locations et charges locatives	818 045	5%
Travaux d'entretien	452 460	3%
Intervenants et consultants	2 541 747	15%
Déplacements, missions	4 126 752	25%
Poste et télécom	311 879	2%
Charges externes	1 106 526	7%
Charges de personnel	6 465 837	38%
Total	16 667 218	100%



Chapître 4 / Moyens généraux et intendance

Différents travaux ont été effectués en 2006 dont les plus importantes ont été :

- ✚ La création du Hall d'accueil
- ✚ La réfection de la loge des gardiens
- ✚ Remise en état du CIF de Dijon suite à inondation

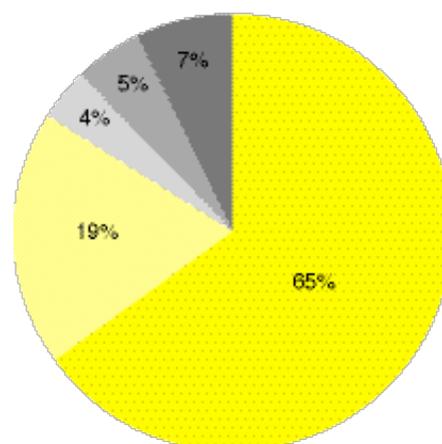
La réalisation de l'inventaire de l'actif a été engagée et doit se poursuivre en 2007.

Les travaux lourds de réfection de la restauration et des hébergements ont fait l'objet d'études initiales et devraient être lancés en 2007 et 2008 dès l'obtention des autorisations de programmes et des crédits de paiement.

Chapître 5 / Accueil et vie collective

Statistiques hébergement sur l'année 2006

- Parc Hbgts/INT = 141 chambres disponibles (car J006+J007+E007 = entrepôt matériel / travaux toits indispo / jusqu'au 20.09.2006)
- 68 IET 2005-2006 jusqu'au 02.03.2007 (dt 1 Hbgt occupé en permanence jusqu'au 02.03.2007 + 1 du 03.04.06 au 02.03.07 + 1 du 26.06.06 au 02.03.07 + 1 du 28.08.06 au 02.03.07)
- 103 IET 2006-2007 à compter du 04.09.2006 (dt 1 hbgt occupé du 04.09 au 30.11.06)



Légendes

- FI : promos IET 2006 et 2007 + FI CT 2005
- FC : stages FC (agric + transports + informatiques+ toutes les F.F.+ tous réseaux)
- Réunions et Divers : toutes réunions CIF et autres+ IHS+DRIRE
- Séminaires et Session Nationale : tous les séminaires et délégations + séquences de la session nationale
- Intervenants : intervenants (hors séminaire et session nationale)



74

Total / sur semaine de 4 nuitées

Mois	FI	FC	Réu + Divers	SEMI. + Session	Intervenants	Total
Janvier	794	272	25	0	78	1 169
Février	874	217	12	0	108	1 211
Mars	24	685	31	373	49	1 162
Avril	281	474	16	139	57	967
Mai	976	345	28	0	79	1 428
Juin	1 324	222	93	98	118	1 855
Juillet	353	53	21	87	61	575
Août	344	132	11	0	46	533
Septembre	1 314	218	24	91	119	1 766
Octobre	1 489	117	11	67	70	1 754
Novembre	1 883	86	102	0	127	2 198
Décembre	709	197	309	0	130	1 345
Total nuitées	10 365	3 018	683	855	1 042	15 963
% Quantité	65%	19%	4%	5%	7%	100%

Conclusion et perspectives pour 2007

Le statut d'Établissement Public Administratif (EPA) de l'INTEFP est en vigueur depuis janvier 2006 : la nouvelle organisation qu'appelle ce statut sera finalisée en 2007.

Avant la fin de l'année 2007 l'ensemble des structures liées au statut d'EPA seront en place :

Le Conseil Pédagogique et Scientifique (CPS)

Un arrêté ministériel du 20 février 2007 a désigné ses 15 membres. Représentants du monde de l'université et de la recherche, experts du domaine du travail (droit, conditions de travail...), du domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, des questions européennes et internationales, les personnalités qui composent ce Conseil contribueront à la réflexion sur les évolutions à engager dans le domaine des formations et de la professionnalisation des agents de nos services ainsi que sur l'ouverture à poursuivre des actions de l'INTEFP à l'Europe, à l'université, au Réseau des Ecoles de Service Public...

Placé auprès du directeur de l'INTEFP, le Conseil émet des avis et formule des propositions sur les orientations et les programmes annuels et pluriannuels de formation, les dispositifs de formation proposés, les méthodes pédagogiques, les actions de partenariat et de coopération ainsi que les études et recherches à engager. Les résultats de ses travaux et ses avis sont transmis au conseil d'administration.

Le Conseil se réunit trois fois par an en réunion plénière.

Le Comité Technique Paritaire Central (CTPC)

Le 15 mars 2007 a eu lieu le scrutin de représentativité syndicale pour l'institution du Comité Technique Paritaire Central (CTPC) et par la suite du C.H.S de l'établissement.

Le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP)

Le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) entre l'établissement et sa tutelle pour les trois années 2008 à 2010 est en cours d'écriture. Il définira à partir des missions prioritaires de l'établissement les axes de développement et d'évolution des formations et de ses autres activités mais aussi les ressources et moyens nécessaires à la conduite de son action.

Parmi les axes de développement et d'évolution des formations, on retiendra principalement :

- la co-construction de la formation : le travail déjà engagé dans ce domaine sera poursuivi et consolidé en lien avec l'Université, le CNFPT, les écoles de service public membres du RESP ainsi que les établissements européens homologues de l'INTEFP,
- l'intégration des problématiques européennes dans les formations initiale et continue sera développée progressivement. Il y a là un enjeu de première importance reconnu comme tel par l'ensemble des directions centrales du ministère et par la commission des Métiers des Compétences et de la Formation,
- l'optimisation de la professionnalisation par une amélioration du système d'alternance qui structure les formations initiales (A et B) et qui nécessite une implication renforcée des services déconcentrés et centraux tant dans l'intervention dans le cours des enseignements que dans la mise en situation professionnelle des élèves et stagiaires en formation initiale.

Le développement de l'Offre de services

Dans ce domaine, l'INTEFP continuera de proposer aux directions centrales et aux services déconcentrés des dispositifs d'accompagnement de projets d'action ou d'organisation mais aussi d'évolution de métiers ou de compétences de différentes catégories d'agents (agents de catégorie C par exemple), sans compter sa contribution à la préparation de nombreux agents à l'examen professionnel de Secrétaire Administratif qui devrait être organisé en septembre 2007.

Les autres missions nationales européennes et internationales

Par ailleurs l'institut continuera son action en matière d'accompagnement du développement du dialogue social avec une nouvelle session nationale consacrée au développement des services.

Enfin dans le domaine international et notamment européen, l'établissement poursuivra son ouverture et ses partenariats aux fins d'enrichir son action générale de formation.

CIF de Lille
70 rue Saint Sauveur
59000 Lille

CIF de Paris
21, 23 rue de la Vanne
92126 Montrouge Cedex

CIF de Nancy
CS 5409 - 10 rue Mazagran
54000 Nancy

CIF de Nantes
Immeuble Le Colombia,
3 boulevard des Martyrs Nantais
44200 Nantes

CIF de Dijon
15 rue de l'arquebuse
B.P.50813 - 21008 Dijon

CIF de Bordeaux
37 avenue du Général de Laminat
33000 Bordeaux

CIF de Lyon
Immeuble L'Orient
10 place Charles Béraudier
69428 Lyon Cedex 03

CIF de Toulouse
17 esplanade Compans Caffarelli
B.P.63 - 31902 Toulouse Cedex 9

CIF de Marseille
180 avenue du Prado
13008 Marseille



Guadeloupe



Guyane



Martinique



Réunion



St Pierre & Miquelon



INTEFP
1498, Route de Sain Bel
B.P. 84
69280 Marcy-l'Etoile
Tél. 04 78 87 47 47
Fax 04 78 87 47 00
Site Intranet :
www.intraint.travail.gouv.fr

Directeur de la publication
André Cano
Directeur des Etudes
Jean-Daniel Cristoforetti
Coordination Générale
Katia Pontal-Cogne
Photos : Christian Vacher
Graphisme : Xprime - 04 78 38 19 76
Imprimerie : Macon-Imprimerie