

# Rapport d'activité

2012





# Editorial

L'année 2012 a été marquée par l'ouverture d'un chantier ambitieux voulu par le ministre lui-même : redéfinir le sens, le rôle et les modalités d'intervention pour construire « un ministère fort » dans un contexte de changement.

Changement politique, institutionnel avec le chantier de la décentralisation, mais changement aussi dans le monde économique et social où les modalités d'organisation de la production et du travail se trouvent transformées en profondeur.

C'est face à ces transformations que les acteurs de la société civile, réunis lors de 6 séminaires entre septembre et décembre 2012, ont mis en évidence des attentes fortes vis à vis de l'Etat et des services :

- un Etat fort, stratège, garant de l'ordre public social et de l'égalité sur les territoires
- un Etat qui articule les dimensions travail, emploi, et économie
- un Etat qui s'adapte aux contraintes des territoires tout en agissant du local au national
- la reconnaissance d'une véritable valeur ajoutée des Direccte

Ces ambitions portent en germe des chantiers structurant parmi lesquels :

- l'évolution des modalités de gouvernance des politiques de l'emploi sur les territoires
- l'évolution du système d'inspection avec la mise en place d'un corps unique de contrôle
- l'évolution des modes de fonctionnement même des services en développant les synergies internes, mais aussi en repensant le soutien apporté par les fonctions supports

Dès 2012, l'INTEFP s'est mis en ordre de marche, en lien avec les directions d'administrations centrales et les Direccte, pour accompagner ces évolutions structurantes, afin :

- de soutenir les politiques publiques dont le ministère et les services portent la responsabilité
- d'accompagner aussi les changements de métiers qui se dessinent dans le domaine du système d'inspection, de l'emploi, mais aussi dans le champ des fonctions supports
- de favoriser des relations renouvelées avec les partenaires privilégiés du ministère
- d'accompagner les projets de services inhérents à toute phase de changement
- de renforcer l'appui à l'encadrement
- de jouer pleinement son rôle de lieu de débat, d'échanges, de capitalisation et de diffusion, entre les services et les partenaires pour contribuer à identifier les problématiques et les enjeux qui nous impactent et faire émerger les propositions d'évolution.

L'année 2012 marque également le soutien et la confiance réaffirmée de la DAGEMO et du conseil d'administration en favorisant des investissements (nouvel hébergement de 50 chambres, finalisation du nouveau restaurant) qui permettront d'améliorer l'accueil des agents et des partenaires dans des conditions plus adaptées, et ainsi à l'INTEFP d'être à la hauteur des attentes qui lui sont adressées et des missions qui lui sont confiées.

Bien à vous tous.

Le Directeur  
**Bernard BAILBÉ**



<b>Editorial</b>	p3
<b>Les supports de communication et les réalisations audiovisuelles de l'Institut en 2012</b>	p8
1/ Communication externe	p8
2/ Communication interne	p11
<b>Introduction générale</b>	p12
1/ L'année 2012 confirme la réduction des promotions statutaires et voit en contrepartie augmenter les formations continues	p12
2/ Les stagiaires et les agents de la fonction publique en 2012	p14
3/ Des ressources formatives mobilisées	p15
<b>Les chiffres clés de l'activité de formation</b>	p16
<b>Partie 1</b>	
L'activité de formation de l'Institut	p19
<b>Le pôle appui ressources pédagogiques et documentaires</b>	p20
1/ Le Centre ressources	p20
2/ L'offre de formation en ligne	p21
3/ Les outils de communication en ligne	p22
<b>A/ L'activité de formation</b>	
<b>Chapitre I/ Formations statutaires et préparation concours 2012</b>	p24
1/ Chiffres clés et commentaires	p24
1.1/ Formations initiales des inspecteurs du travail	p24
1.2/ La préparation aux concours	p25
2/ Les faits marquants	p26
<b>Chapitre II/ Formations continues</b>	p27
1/ Les principaux chiffres commentés	p27
2/ Tableau récapitulatif	p27
3/ Les faits marquants	p28
<b>Chapitre III/ Offre de services</b>	p29
1/ Un appui aux DIRECCTE polymorphe	p29
2/ La formation des agents des services d'Outre mer	p29
3/ La formation des agents des DREAL et de l'ASN	p32
4/ L'offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal	p32
<b>Chapitre IV/</b>	
<b>Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP)</b>	p34

<b>B/ Les activités territoriales</b>	p38
<b>Chapitre I/ Département Actions Territoriales</b>	p38
<b>1/ Les faits marquants de l'année 2012</b>	p38
<b>2/ L'organisation et les moyens du département</b>	p40
<b>3/ Une synthèse globale de l'activité du département</b>	p40
<b>Chapitre II/ Les activités par CIF</b>	p41
<b>CIF de Bordeaux</b>	p41
<b>CIF de Lille</b>	p43
<b>CIF de Montpellier</b>	p45
<b>CIF de Nancy</b>	p48
<b>CIF de Nantes</b>	p50
<b>CIF de Paris</b>	p53

## Partie 2

Les actions européennes et internationales/ Partenariats et dialogue social	p55
<b>Le RESP</b>	p56
<b>Autres partenariats</b>	p56
<b>Le RiiFT</b>	p56
<b>La coopération internationale</b>	p56
<b>La session nationale</b>	p57
<b>Détachement des travailleurs : améliorer les collaborations entre les autorités publiques et les partenaires sociaux en Europe</b>	p58

## Partie 3

Fonctions supports	p61
<b>Secrétariat Général</b>	p62
<b>l'Agence comptable</b>	p63
<b>Ressources Humaines</b>	p64
1/ Formation du personnel	p64
2/ Action sociale	p64
3/ Suivi de la masse salariale	p64
4/ Les effectifs	p64

## **Département finances** p66

A/ Présentation du service P66

B/ Recensement de quelques marchés publics P66

## **Département Logistique** p68

**Travaux d'extension et de rénovation du restaurant** **p68**

**Travaux de construction d'un nouveau bâtiment d'hébergement** **p68**

**Préparation travaux rénovation Bureaux Finances** **p68**

**Le service Moyens généraux** **p68**

**A/ Principaux travaux réalisés** **p68**

Sur le site de Marcy p68

Dans les CIF p69

**B/ Politique de développement durable** **p69**

Le service Accueil Vie Collective p69

QUELQUES INDICATEURS D'ACTIVITÉ

1/ Pour l'hébergement p70

2/ Pour la restauration p72

## **Département Informatique** p73

**1/ L'équipe du département informatique** **p73**

**2/ Activités particulières en 2012** **p73**

A/ La virtualisation des serveurs de Fonctionnement p73

B/ La mise en place de Plateformes de formation nationales p73

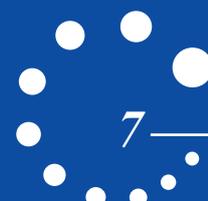
C/ La refonte de l'application LIDIE p74

D/ Extension et réfection des réseaux p74

E/ Accompagnement des projets de la SDSI p74

F/ Le parc des ordinateurs et des imprimantes p74

G/ Le support guichet unique 5500 p74



# Les supports de communication et les réalisations

## Communication externe

Elle vise à : donner des informations sur, participer au rayonnement de, développer les réseaux de communication. Plaquettes, brochures, objets promotionnels sont réalisés à cet effet. L'établissement participe à des réseaux et multiplie les contacts avec le ministère de tutelle, les administrations et les institutions.

La Mission est composée de 3 personnes :

- 1 chargée de communication (temps plein)
- 1 technicien audio-visuel et webmaster (temps plein)
- 1 secrétariat partagé

Le Webmaster est chargé de l'administration du site et de l'audiovisuel (mise en ligne de contenus et gestion des droits des différents espaces).

Il assure également la réalisation de supports pédagogiques ou d'information. Exemple : films, captation images et sons (reportages, vidéogrammes divers, photos). Il gère l'ensemble du parc technique audiovisuel (achat, entretien, évolution) et met à disposition matériels et conseils aux utilisateurs.

Le Secrétariat assure le routage, la logistique de communication, le suivi des relations avec les prestataires, la gestion des stocks.

La Mission élabore et gère le budget Communication.

## Communication interne

Il s'agit de partager l'information, conseiller et réaliser des actions de communication à destination de tous les personnels de l'établissement. Une des missions principales consiste à conseiller les différentes composantes de la structure pour la réalisation de leurs outils de communication afin de mettre en cohérence les productions de l'institut.

## Communication externe 2012

<p><b>Interprétariat/Traduction</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• interprétation simultanée Danois/Français XXXII<sup>ème</sup> Session Nationale (module Danemark)</li><li>• interprétation restitution stages Europe IET 2011</li><li>• marché public projet européen « Formation commune des inspecteurs du travail et agents impliqués dans le contrôle de l'effectivité du droit communautaire relatif à la protection des travailleurs détachés ».</li></ul>
<p><b>Diffuser des informations relatives aux actions de formations</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• campagne de Pub CPI inspecteurs et contrôleurs (10 000 dépliant et 500 affiches, mailing)</li><li>• plaquette Fraudes</li><li>• plaquette XXXII<sup>ème</sup> session nationale</li><li>• catalogue électronique offre de formations 2013</li><li>• livrets accueil FICT 2012/2013</li></ul>

# audiovisuelles de l'Institut en 2012

<p><b>Objets de communication</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• achat de cravates, d'ouvrages sur Lyon, de foulards, de sacs pliage pour accueil délégations, de blocs papier, de cartables porte-ordinateur, de stylos INTEFP, de clés USB, de conférenciers, de pochettes...</li> </ul>
<p><b>Participer et développer les réseaux de communication</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• participation au sein du groupe Communication du RESP</li> <li>• participation groupe coopération internationale du RESP, en charge de l'organisation du colloque euro méditerranéen</li> <li>• participation aux réunions des chargés de COM du ministère (administration centrale et services déconcentrés)</li> <li>• 18<sup>èmes</sup> Rencontres Economie, Emploi, Travail en Rhône-Alpes organisées par la Direccte RA</li> </ul>
<p><b>Participer à la communication des événements/ manifestations organisés par l'Institut</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• photos sessions nationales, promotions IET, séminaires inter écoles</li> <li>• colloque Bruxelles « Projet Européen »</li> <li>• participation Salons Préventica</li> <li>• Ateliers 2012</li> </ul>
<p><b>Ouvrir l'Institut</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2<sup>ème</sup> édition ouvrage « inspection du travail »</li> <li>• Participation Nuits du Loup Festival Marcy l'Etoile</li> <li>• réalisation cartes de vœux</li> </ul>
<p><b>Réalizations audiovisuelles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation de 2 films à l'occasion des 20 ans du GIP-inter</li> <li>• Réalisation de 14 films-modules en collaboration avec l'OPPBTB sur l'activité TP</li> <li>• Réalisation de 2 films-modules pour la FOAD des CT</li> </ul>

## Les outils de communication externe : quelques illustrations des réalisations 2012

	<b>Plaquette XXXII<sup>ème</sup> Session Nationale</b>	4 pages
	<b>Parution</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2012
	<b>Routage/distribution</b>	Assuré par la Mission Communication
	<b>Cible</b>	Services déconcentrés et partenaires sociaux
	<b>Rapport d'activités 2011</b>	76 pages
	<b>Parution</b>	Juin/juillet 2012
	<b>Routage/distribution</b>	Assuré par la Mission Communication
	<b>Cible</b>	Membres du CA + présents au hall INTEFP
	<b>Dépliant « Les valeurs de Service Public : tensions et transmissions »</b>	4 pages
	<b>Parution</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2012
	<b>Routage/distribution</b>	Assuré par la Mission Communication
	<b>Cible</b>	Tous les publics INTEFP
	<b>INFOS RESP</b>	Dans le cadre de la politique de communication mise en place par la Troïka du RESP, une première lettre « Infos RESP » a été publiée en mars 2010. Un comité de pilotage composé des chargés de COM de l'ENSOSP, de l'ENPJJ et de l'INTEFP est chargé de réaliser ce support. Cette lettre présente d'une part les actualités du RESP et d'autre part celles des écoles. Le directeur de la publication est le président du RESP. La lettre s'appuie sur la charte graphique du RESP.
	<b>Parution</b>	Une périodicité de 2 à 3 numéros par an
	<b>Routage/distribution</b>	Diffusion numérique
	<b>Cible</b>	Elle est diffusée aux directeurs, directeurs des études, correspondants, animateurs et membres des groupes de travail et de pilotage ainsi qu'à l'ensemble des agents des 39 écoles qui adhèrent au RESP.
	<b>Catalogue formations 2013</b>	66 pages + calendrier 1 <sup>er</sup> semestre + fiche d'inscription
	<b>Parution</b>	Décembre 2012
	<b>Routage/distribution</b>	Uniquement numérique
	<b>Cible</b>	Ensemble des agents du ministère du travail

	<b>Livrets Accueil FICT</b>	3 livrets d'une vingtaine de pages chacun : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrôle en entreprise</li> <li>• Réglementation travail-emploi</li> <li>• Développement de l'emploi et marché du travail</li> </ul>
	<b>Parution</b>	Décembre 2012
	<b>Routage/distribution</b>	Assuré par la Mission Communication à l'occasion du séminaire d'accueil
	<b>Cible</b>	Ensemble des parties impliquées dans la mise en œuvre de la FICT

## Communication interne 2012

<b>Partager l'information</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• diffusion d'informations relatives à des actions susceptibles d'intéresser les différents services de l'institut</li> <li>• cartes de visite et cartes de communication diverses</li> <li>• trombinoscopes</li> <li>• gestion matériel de vote</li> <li>• rédaction et diffusion notice « Votre séjour à l'INTEFP »</li> <li>• journée du personnel</li> <li>• livret accueil des agents de l'institut.</li> </ul>
	
<b>Conseil d'Administration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prise de notes en sténotypie</li> </ul>
<b>Mise en place inventaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• participation groupe de travail interne</li> </ul>
<b>Dialogue social territorial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation groupe-projet sur le développement d'une offre de l'Institut en matière de Dialogue Social Territorial</li> </ul>
<b>Interventions techniques</b>	Entre autres opérations courantes et diverses, poursuite de la campagne d'entretien-rénovation du parc audiovisuel des salles de formation (A2, B2)

## Les outils de communication interne : illustrations des réalisations 2011

	<b>Votre séjour à l'INTEFP</b>	Ce support a pour objectif de répondre aux questions pratiques que se posent les personnes accueillies à l'Institut, quel que soit la durée de leur séjour : préparation du déplacement, hébergement et restauration, modalités financières, transports...
<b>Parution</b>	Mise à jour régulière	

	<b>Livret d'accueil</b>	Faciliter l'accueil et l'intégration de nouveaux agents à l'INTEFP quel que soit leur statut et leur lieu d'affectation. Sa lecture permet entre autres de prendre connaissance des points suivants : statut et missions de l'INTEFP, organigrammes, règlement intérieur, aspects financiers, informations pratiques...
<b>Parution</b>	Mise à jour régulière	

# Introduction générale

## I/ L'année 2012 confirme la réduction des promotions statutaires et voit en contrepartie augmenter les formations continues

### 1/ Les formations statutaires diminuent :

	Promotions 2008	Promotions 2009	Promotions 2010	Promotions 2011	Promotions 2012
<b>Inspecteurs élèves du travail</b>	108	63	83	40	39
<b>Inspecteurs du travail 5<sup>ème</sup> + VAP</b>	18	19	23	7 + 8 VAP	6 + 7 VAP

	Promotions 2007	Promotions 2008	Promotions 2009	Promotions 2010	Promotions 2011
	Formée en 2008	Formée en 2009	Formée en 2010	Formée en 2011	Formée en 2012
<b>Contrôleurs stagiaires du travail</b>	244	158	95	85	76

#### a/ Les formations statutaires de catégories A

39 élèves inspecteurs du travail sur les 40 constituant la promotion 2011 ont été titularisés en décembre 2012 au terme de 15 mois de formation professionnelle. Ils suivront la majeure partie des trois mois de formation complémentaire dans le courant de l'année 2013.

La promotion 2012 entrée en formation en septembre achèvera la formation professionnelle à la fin du mois de novembre 2013.

16 587 journées de formation ont été dispensées au bénéfice des inspecteurs élèves et inspecteurs du travail en incluant la formation complémentaire des 81 inspecteurs de la promotion 2010.

A ces 16 587 journées de formation il convient d'ajouter celles qui ont été délivrées aux inspecteurs issus de la liste d'aptitude et de la voie d'accès professionnelle, soit 715 journées.

En totalité, la formation des inspecteurs élèves, et inspecteurs du travail représente 17302 journées.

Nous enregistrons en matière de formation statutaire d'inspecteurs du travail une diminution de 29% par rapport à l'année 2011 en raison de la réduction récurrente des promotions après le PMDIT.

#### b/ Les formations statutaires de catégorie B

Les contrôleurs stagiaires ont été répartis pour leur formation initiale et en fonction de leur filière d'affectation dans les CIF de Bordeaux, Lille, Montpellier, Nancy et Paris.

Le nombre de jours stagiaires pour la formation des contrôleurs en 2012 est de 7 600 j/S. (7200 en CIF + 380 à Marcy pour les séminaires d'accueil et de clôture)

### 2/ Des préparations aux concours couronnées de succès

#### a/ Les concours de catégorie A

10 personnes ont suivi en 2012 le cycle préparatoire au concours d'inspecteur du travail. Pour la première année, le cycle s'est déroulé à Marcy l'Etoile. Il était précédemment et depuis quelques années, assuré par le CIF de Paris. Sur les 10 « cyclistes » ayant suivi la formation en 2012, 9 ont été admissibles au concours passé en 2013.

Cela représente 800 journées de formation.

12 auditeurs ont suivi la classe préparatoire intégrée (CPI). 9 auditeurs sont admissibles au titre du concours d'inspecteur du travail pour l'année 2013. A ces 9 personnes il convient d'ajouter deux autres candidats admissibles qui avaient suivi la CPI 2011.

Pour mémoire, quatre auditeurs de la promotion CPI IT 2011 ont été admissibles au concours en 2012 et trois ont été admis. Ils ont intégré la promotion d'IET 2012.

Ces résultats traduisent la qualité des préparations aux concours interne et externe d'inspecteur du travail.

## **b/ Les concours de catégorie B**

L'accès par voie interne au grade de contrôleur du travail est offerte aux agents de catégorie C par un examen professionnel et par le concours interne.

Chacune de ces voies d'accès fait l'objet d'une préparation qui se déroule dans les CIF.

Au titre de ces préparations, 1285 jours stagiaires ont été dispensés en 2012.

A l'instar de l'accès au grade d'inspecteur du travail, l'INTEFP prépare pour la deuxième année dans le cadre d'une classe préparatoire intégrée (CPI) les candidats au concours externe de contrôleur du travail.

La fin de la CPI 2011 et le début de la CPI 2012 représentent 460 jours stagiaires que l'on comptabilise en 2012.

## **3/ Les formations continues sont en augmentation**

Contrairement à l'année 2011, les formations continues, y compris l'adaptation aux postes, ont augmenté de 9,5% sur un an en nombre de jours et de 11,8% en nombre de stagiaires sur la même période.

Soit : 10 593 jours de formation pour 3131 stagiaires

Les formations se sont déroulées à Marcy l'Etoile et dans les six centres interrégionaux de formation

A l'instar de l'année 2011, les stagiaires ont suivi en moyenne 3,4 jours de formation.

Cette augmentation du nombre de jours de formation est en partie due à la reprogrammation d'actions proposées au premier semestre et pour lesquelles de nombreuses demandes n'avaient pu être satisfaites (travail illégal, durée du travail, négociation collective, équipements de travail, risque électrique).

## **4/ Une offre de service externe en constante progression**

### **a/ Formation des agents des DREAL et de l'ASN**

Dans le cadre de la convention signée avec le Ministère de l'écologie, du développement durable et de la mer et l'ASN, l'INTEFP a assuré en 2012, la formation de 55 agents des DREAL et de l'ASN qui exercent des missions d'inspection du travail.

Ces formations qui portent sur le métier d'inspecteur du travail et qui visent à donner des repères, essentiellement méthodologiques se déroulent en deux temps.

- une première séquence sur les relations individuelles et collectives du travail
- une seconde séquence sur la santé et la sécurité au travail

En outre, trois formations-action ont été organisées à partir d'échanges et d'analyse de la pratique du contrôle pour une vingtaine d'agents de l'ASN.

## **b/ Formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal**

Dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, la DNLF, avec le concours de la DGT, participe à la mise en œuvre d'une offre de formation interinstitutionnelle dont le maître d'œuvre est l'INTEFP.

Ces formations sont ouvertes aux agents de contrôle visés à l'article L.8271-7 du code du travail, ainsi qu'aux agents de Pôle Emploi et aux secrétaires de CODAF.

Les formations sont constituées de trois modules généralistes et de deux modules de spécialisation (la fausse sous-traitance et les prestations de services internationales).

Les formations sont animées par les membres d'un réseau interinstitutionnel créé à l'origine de cette offre, en 2009. Les animateurs interviennent en binôme avec la participation dans chacun d'eux d'un agent de l'inspection du travail.

En 2012, on constate que le nombre de stagiaires et le nombre de journées de formation a plus que doublé par rapport à l'année 2011. 310 stagiaires ont bénéficié de cette formation contre 121 en 2011.

### **c/ Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques**

En 2012 la Mission SST-FP a assuré la formation initiale de deux promotions d'inspecteurs santé et sécurité au travail soit 29 stagiaires au total, dont 3 d'entre eux ont bénéficié d'un parcours individualisé au regard de leurs expériences professionnelles antérieures. Elle accompagne également le processus de professionnalisation des IT Armées.

La Mission a commencé, en 2012, à développer son offre de formation des conseillers et des assistants de formation dans plusieurs départements ministériels, avec les IRA et les plateformes RH en liaison avec les centres interrégionaux de formation.

En 2012, 98 conventions de formation ont été conclues, assurant ainsi la formation et la sensibilisation de 2042 personnes pour 4 874 journées de formation.

La Mission a également une forte activité en ingénierie et recherche et développement en faisant la promotion de la santé-sécurité au travail au travers de colloques et séminaires, conférences.

## **5/ Les actions territoriales à l'aune du projet de service**

L'appui aux projets de service des DIRECCTE s'est intensifié, répondant ainsi à un objectif phare du projet de service de l'INTEFP, action confiée aux centres interrégionaux de formation qui ont été non seulement les têtes de pont, de l'Institut, mais en ont surtout été les artisans.

Plusieurs régions ont ainsi pu développer un projet particulier avec le soutien de l'INTEFP (Auvergne, Bourgogne, Ile de France, Centre...).

Le département des actions territoriales a également eu en charge cette année, le recueil des besoins de formation dans les DIRECCTE, besoins qui ont permis d'alimenter et d'enrichir les discussions avec les Administrations centrales lors de l'élaboration de l'ONF 2013. Encore une fois, ce sont les CIF qui ont œuvré dans leurs interrégions respectives.

L'investissement du département des actions territoriales dans son ensemble (CIF compris) a représenté 425 jours d'appui auprès des DIRECCTE pour l'année 2012.

## 6/ L'offre de formation en ligne, un atout pour la formation

En 2012, pour appuyer la préparation des concours internes, quatre nouveaux modules ont été construits.

En outre, tout au long de l'année, nombre de modules sont mis à jour avec le concours de l'équipe pédagogique. Cette mise à jour peut être une actualisation des contenus ou une refonte complète du module. La e.formation a vocation à s'articuler avec les séances en présentiel

## II/ Les stagiaires et les agents de la fonction publique en 2012

En 2012, 3541 stagiaires ont été formés

- 249 stagiaires en formation statutaire
- 3292 stagiaires en formation continue, préparation concours et professionnalisation (adaptation à l'emploi)

En regard, ce sont 2426 agents qui ont été formés. (Un agent n'est compté qu'une seule fois, indépendamment du nombre de formations qu'il a pu suivre)

- 249 agents en formation statutaire
- 2177 agents en formation continue, préparation concours et professionnalisation (adaptation à l'emploi)

### Stagiaires et agents de la fonction publique 2012

A			B			C			Ensemble		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

#### Nombre de stagiaires <sup>(1)</sup>

<b>Formation statutaire</b>	63	110	173	24	52	76	0	0	0	87	162	249
<b>Formation continue, préparation aux concours</b>	733	972	1 705	324	827	1 151	71	365	436	1 128	2 164	3 292
<b>Total</b>	<b>796</b>	<b>1082</b>	<b>1 878</b>	<b>348</b>	<b>879</b>	<b>1 227</b>	<b>71</b>	<b>365</b>	<b>436</b>	<b>1 215</b>	<b>2326</b>	<b>3 541</b>

A			B			C			Ensemble		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

#### Nombre d'agents formés <sup>(2)</sup>

<b>Agents n'ayant suivi que des formations statutaires</b>	63	110	173	24	52	76	0	0	0	87	162	249
<b>Agents n'ayant suivi que des formations professionnelles <sup>(3)</sup></b>	476	591	1 067	228	607	835	48	227	275	752	1 425	2 177
<b>Total</b>	<b>539</b>	<b>701</b>	<b>1240</b>	<b>252</b>	<b>659</b>	<b>911</b>	<b>48</b>	<b>227</b>	<b>275</b>	<b>839</b>	<b>1 587</b>	<b>2426</b>

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi des formations.

(2) Un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations.

(3) Formations continues ou préparations à des concours.

### III/ Les ressources formatives mobilisées

757 intervenants issus des services déconcentrés, de l'administration centrale, d'autres ministères, ainsi que des consultants ont consacré 3493 journées pour la formation des agents au sein de l'INTEFP.

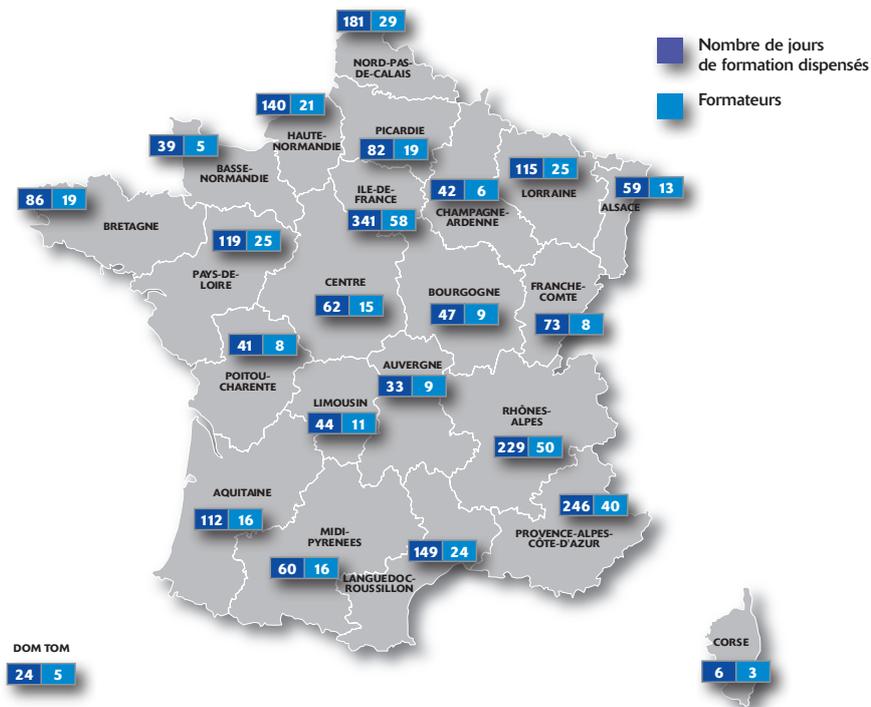
Par ailleurs, plus de 110 réunions de travail, dont la moitié pour la formation initiale et l'autre pour la formation continue comptabilisant 676 intervenants, ont été organisées pour créer de nouveaux produits ou mettre à jours les produits existants.

Ces réunions d'une durée comprise entre un et quatre jours, selon les réseaux et les thématiques, viennent s'ajouter aux journées de formation en présentiel évoquées ci-dessus.

La mise en place d'accords-cadres dans le domaine de la formation (assistance à conception de formation, préparation concours, animation de séminaires et gestion des situations difficiles) a été notifiée en 2010 et les marchés subséquents passés sur leurs fondements ont débuté en 2011.

La nécessité de disposer de tels accords n'est plus à démontrer. Ils seront reconduits avec les adaptations nécessaires pour répondre à l'évolution de nos besoins.

Intervenants issus des services déconcentrés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2012



# Les chiffres clés de l'activité de formation du

		MARCY			CIFs		
		2010	2011	2012	2010	2011	2012
<b>Formation initiale <sup>(1)</sup></b>	Stagiaires	261	282	249	157	85	76
	<b>J/F</b>	16 140	24 785	<b>17 682</b>	15 700	8 075	<b>7 220</b>
	Pour information J/S réalisés en stage	9225					
<i>Ingénierie F1</i>	Stagiaires	255	224	182	117	55	112
	<b>J/F</b>	515	628	<b>401</b>	447	110	<b>217</b>
	Stagiaires	516	506	431	274	140	188
	<b>J/F</b>	16 655	25 413	<b>18 083</b>	16 147	8 185	<b>7 437</b>
<b>Formation continue</b>	Stagiaires	1 513	1 350	1 330	1 177	979	1 224
	<b>J/F</b>	6 221	3 964	<b>3 808</b>	3 424	3 120	<b>3 381</b>
	<i>Ingénierie FC</i>	Stagiaires	335	217	293	43	35
	<b>J/F</b>	1 019	603	<b>855</b>	71	68	<b>192</b>
	Stagiaires	1 848	1 567	1 623	1 220	1 014	1 305
	<b>J/F</b>	7 240	4 567	<b>4 663</b>	3 495	3 188	<b>3 573</b>
<b>Adaptation à l'emploi</b>	Stagiaires	125	62	29	332	158	174
	<b>J/F</b>	721	169	<b>648</b>	3 310	1 747	<b>1 709</b>
<b>Préparation concours</b>	Stagiaires	248	135	297	297	317	254
	<b>J/F</b>	2 340	2 539	<b>3 262</b>	2 864	2 537	<b>1 289</b>
<b>SST FP et autres formations</b>	<i>SST FP</i>	Stagiaires	1 394	1 613	2 042	0	
		<b>J/F</b>	5 187	4 074	<b>4 874</b>	0	
	<i>Autres formations</i>	Stagiaires	279	353	426	24	
	<b>J/F</b>	940	854	<b>1 208</b>	48		
	Stagiaires	1 673	1 966	2 468	24	0	0
	<b>J/F</b>	6 127	4 928	<b>6 082</b>	48	0	<b>0</b>
<b>Sessions nationales / Coopération internationale</b>	Stagiaires	303	231	242	0	0	
	<b>J/F</b>	935	1 122	<b>907</b>	0	0	
<b>Ingénierie pour les Services (AC/SD)</b>	Stagiaires	98	139	171	24	101	49
	<b>J/F</b>	221	381	<b>638</b>	48	464	<b>168</b>
<b>Ingénierie pour les Services (AC/SD)</b>	<b>425 jours/agents</b>						
<b>TOTAUX</b>	Stagiaires	4 811	4 606	5 261	2 171	1 730	1 970
	<b>J/F</b>	34 239	39 119	<b>34 283</b>	25 912	16 121	<b>14 185</b>

<sup>(1)</sup> Dont formations statutaires : I.E.T. et I.T. promotion 2010 = 81, promotion 2011 = 40, promotion 2012 = 39, liste aptitude IT = 13  
C.T. promotion 2011 = 76 contrôleurs stagiaires formés

# 01/01/2012 au 31/12/2012

Total	Total	Total
2010	2011	2012

418	367	<b>325</b>
31 840	32 860	<b>24 902</b>
9 225		

372	279	294
962	738	<b>618</b>

790	646	<b>619</b>
32 802	33 598	<b>25 520</b>

2 690	2 329	2 554
9 645	7 084	<b>7 189</b>

378	252	374
1 090	671	<b>1 047</b>

3 068	2 581	2 928
10 735	7 755	<b>8 236</b>

457	220	203
4 031	1 916	<b>2 357</b>

545	452	551
5 204	5 076	<b>4 551</b>

1 394	1 613	2 042
5 187	4 074	<b>4 874</b>

303	353	426
988	854	<b>1 208</b>

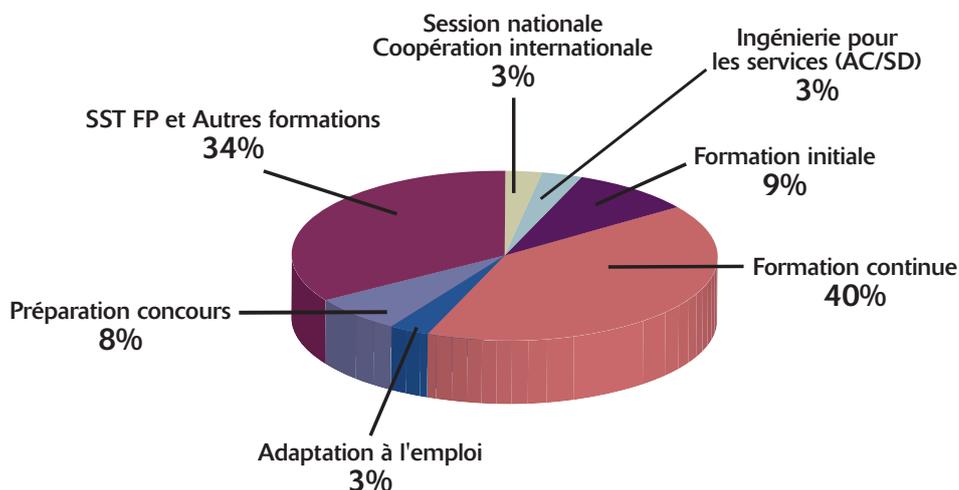
1 697	1 966	2 468
6 175	4 928	<b>6 082</b>

303	231	242
<b>935</b>	<b>1 122</b>	<b>907</b>

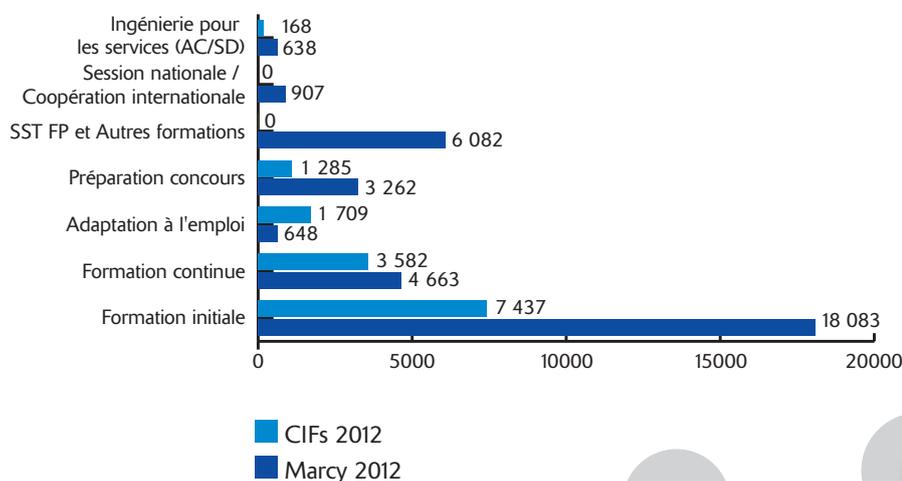
122	240	220
269	845	<b>806</b>

6 982	6 336	7 231
60 151	55 240	<b>48 459</b>

## Stagiaires formés en 2012 à l'INTEFP Marcy et CIF(s)



## Nombre de jours de formation en 2012





**Partie 1**

---

*L'activité  
de formation  
de l'Institut*

Rapport d'activité **2012** INTEFP



# Le pôle appui ressources pédagogiques et documentaires

Les missions transversales de ce pôle, composé de 4 personnes et rattaché à la Direction des études, sont de :

- fournir des produits et services documentaires en interne mais aussi auprès de notre public ;
- accompagner le développement de l'usage du numérique en formation ;
- concevoir des produits et services multimédia et d'en assurer leur déploiement et leur suivi ;
- proposer des outils de communication en ligne.

- effectuent une veille documentaire sur les champs d'intervention du ministère ;

- participent à des réseaux documentaires tels que celui du ministère ou celui des écoles du service public (RESP).

Le fonds documentaire, géré avec le logiciel Alexandria, est composé d'ouvrages, de rapports, de rapports d'étude des inspecteurs élèves du travail, d'une centaine de titres de périodiques et de ressources numériques.

**Il comprend au 31 décembre 2012 :**

Types de documents	Nombre de notices
<b>Ouvrages</b>	3489
<b>Rapports</b>	147
<b>Rapports d'études des Inspecteurs élèves du Travail</b>	477
<b>Articles de revues</b>	11414
<b>Multimédia (DVDs, CD-ROMs)</b>	53
<b>Total</b>	<b>15580</b>

## 1/ Le Centre ressources

Ouvert en libre-service de 08h00 à minuit, il dispose d'un important fonds documentaire ainsi que d'outils de recherche informatisés (bases de données : Alexandria, Editions législatives, Sites Internet, Cédéroms, ..) sur les thématiques de l'institut (droit du travail, inspection et administration du travail, emploi et formation professionnelle, hygiène, sécurité et conditions de travail, droit public et privé, politique sociale...).



**Deux documentalistes :**

- proposent quotidiennement des revues et la presse spécialisée ;
- conseillent et orientent les utilisateurs dans leurs recherches d'informations ;

Depuis 2008, la base documentaire Alexandria est interrogeable directement sur le site Intranet de l'INTEFP par tous les agents du ministère du travail et de la santé. Une notice d'utilisation est disponible sur la page d'accueil. Toutes les nouveautés de la quinzaine sont consultables à droite de l'écran, ainsi que des dossiers sur des sujets d'actualité traités à l'INTEFP.



## Les recherches documentaires

### • Par thème

	2011	2012
<b>Droit du travail - Inspection du travail</b>	144	119
<b>Emploi - Formation professionnelle</b>	48	50
<b>Hygiène, sécurité et conditions de travail</b>	56	67
<b>Economie - Gestion des entreprises et des RH</b>	6	13
<b>Droit international - Droit public, fonction publique et droit privé</b>	34	30
<b>Politique sociale - Problèmes de société - Sciences humaines</b>	2	10
<b>Modernisation des services - Informatique</b>	0	0
<b>Divers (culture générale, pays étrangers....)</b>	0	2
<b>Total</b>	<b>290</b>	<b>291</b>

Les principales thématiques interrogées sont par ordre d'importance et comme pour les années précédentes : le droit et l'inspection du travail, l'hygiène, sécurité et conditions de travail, puis l'emploi - formation professionnelle

### • Par public

	2011	2012
<b>Personnel INTEFP et CIF</b>	123	113
<b>Classes préparatoires intégrées</b>	5	8
<b>Inspecteurs élèves du travail et IT 5</b>	26	45
<b>Intervenants</b>	3	4
<b>Sessions extérieures - Colloques - Délégations étrangères</b>	0	1
<b>Formation continue dont réseaux de formateurs</b>	9	13
<b>Inspecteurs santé sécurité au travail - ACO</b>	1	5
<b>Administrations du travail, de l'agriculture et des transports</b>	14	20
<b>Autres (étudiants, ...)</b>	3	3
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>212</b>

Les publics principaux sont d'abord le personnel de l'INTEFP, suivi des inspecteurs élèves du travail.

Les documentalistes s'orientent de plus en plus vers des veilles documentaires thématiques, notamment par la DSI (Diffusion Sélective d'Information) qui est envoyée régulièrement sur les adresses de messagerie des intéressés, avec des points réguliers sur la réglementation et les références bibliographiques des articles de presse sélectionnés.

Suite aux travaux de rénovation, la réinstallation des ouvrages est effectuée progressivement en raison du désherbage et de la mise à jour du plan de classement rendue nécessaire. Ces opérations sont en cours pour améliorer l'accueil des usagers.

## 2/ L'offre de formation en ligne

Elle s'est poursuivie en 2012 sur le champ des préparations concours en interne avec à la clé quatre nouveaux modules :

- un module purement méthodologique pour l'épreuve écrite du « Cas pratique » ;

- trois modules pour l'épreuve orale : Généralités sur l'épreuve orale ; « L'épreuve orale de l'examen professionnel » ; « L'épreuve orale du concours interne ».

Suivront en 2013 des modules pour se préparer à l'épreuve de RAEP.

### Une approche « hybride » articulant présentiel et distanciel

Un important travail de mise à jour des modules existants est réalisé toute l'année avec les équipes pédagogiques, allant de la simple actualisation de contenus à leur refonte complète. La tendance étant de proposer des modules d'e-formation s'articulant de plus en plus avec les séances en présentiel, comportant des séquences courtes et interactives et proposant des exercices d'auto-évaluation pour faciliter la progression pédagogique de l'apprenant en ligne. L'utilisation de la vidéo est aussi une forte orientation.

La promotion des Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) a bénéficié pour la troisième année consécutive d'un accès à un environnement numérique de formation qui leur a permis d'enrichir les phases de formation en salle à l'aide de cinq modules thématiques sur « Le cadre général du code du travail », « Les sources du droit de la fonction publique », « L'introduction aux risques SST », « Le risque Incendie - Explosion », et « Le BTP ». De la même façon, les stagiaires de la formation initiale des contrôleurs du travail bénéficient de cette modalité

pédagogique innovante depuis déjà 7 ans.

Lorsque des modules de formation en ligne ont été proposés en 2012, c'est 78% des apprenants qui ont adhéré pour une durée moyenne de 2h30 d'auto formation.

Les élèves et stagiaires, sur des formations longues, disposent aussi à tout moment de leurs supports de cours, d'une veille documentaire et d'actualités thématiques sur la plate-forme de formation en ligne gérée par le Pôle appui ressources.

Intitulé de la formation	Nombre de modules e-learning proposés	Nombre d'apprenants	Taux de suivi e-formation	Durée totale formation en ligne
<b>Formation initiale des contrôleurs du travail dont :</b>		78	95 %	310h
• filière RTE (réglementation travail emploi)	15			
• filière CEE (contrôle en entreprise)	9			
• filière DEMENT (développement emploi et marché du travail)	4			
<b>Préparation concours interne contrôleurs du travail</b>	9	35	72 %	36h
<b>Examen professionnel contrôleurs du travail</b>	5	46	69 %	40h
<b>Formation des Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST)</b>	5	15	100 %	18h
<b>Mobilité Pôle travail renseignement</b>	10	14	100 %	22h
<b>Classe préparatoire intégrée CT (préparation oral)</b>	2	4	96 %	1h30

### 3/ Les outils de communication en ligne

#### • Développement d'un nouvel Intranet

Le développement de l'Intranet à destination des agents des services déconcentrés ainsi que des élèves et stagiaires a été engagé en mars 2012. Ce projet visait à remplacer un intranet existant mais désuet compte tenu des technologies et de l'obsolescence des données. Centré sur l'offre de formation, il apporte tous les éléments nécessaires à la prise d'informations et de contacts concernant les activités et actions de formations pilotées par l'institut.

La partie interne pour les agents de l'INTEFP (espaces de documents : RH, ODS, Bref social) demeure inchangée. Celle-ci est toujours accessible après identification à partir de la page d'accueil.



L'adresse du site reste quant à elle identique : [www.intraint.travail.gouv.fr](http://www.intraint.travail.gouv.fr)

## • Déploiement de forums

Plusieurs forums ont été mis en place dans le cadre de campagnes de formation de formateurs relais. Le besoin exprimé était clair : à la fin des formations, il s'agit de mettre à disposition un outil permettant d'échanger sur des thématiques propres à la formation suivie et / ou de s'interroger sur des questions d'ordre pédagogique. Le Pôle Appui Ressources propose et administre un forum dédié à la campagne voulue.

## • Création d'un site Internet dédié aux auditeurs des Sessions nationales de l'INTEFP

Il permet de diffuser, auprès de tous les anciens auditeurs, via le réseau Internet public, tous les documents relatifs aux sessions qui ont déjà été organisées. Ceci afin de valoriser « la matière » produite et constituer l'histoire et le capital de tous les travaux qui se sont déroulés ces dernières années pour les sessions (depuis 2004). Il répertorie déjà plus de 500 documents. Il est consultable en accès réservé depuis le site institutionnel à l'adresse <http://www.institut-formation.travail.gouv.fr>



## • Poursuite du développement du site internet dédié au projet « Eurodétachement »

Disponible en 5 langues, il sert de base ressources aux

différents pays engagés sur ce projet et met à disposition des informations et des outils sur la question du détachement des travailleurs en Europe. Il existe depuis 2011 et répertorie plus de 200 documents sur l'Espace « public » et 170 sur l'Espace réservé aux professionnels des administrations du travail des pays concernés. Un flux RSS a été mis en place sur la page d'accueil afin que les abonnés puissent suivre toutes les nouveautés.

<http://www.eurodetachment-travail.eu/>

## • Administration des sites Web existants

Le site de la mission « santé sécurité au travail dans la fonction publique », qui existe maintenant depuis 3 ans répertorie plus de 2270 documents sur ce thème. Sa fréquentation moyenne, en constante progression, est actuellement de 13 500 visiteurs mensuels.

<http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/>



Une plateforme Web sécurisée de partage de fichiers permettant l'échange et la mise à jour de documents en vue de consolider la conception des produits de formation entre les responsables de projets et leurs réseaux de formateurs est de plus en plus largement utilisée depuis 2009.

<http://www.intefp-extranetpedago.fr>

Tous ces outils favorisent la dématérialisation de multiples ressources pédagogiques et documentaires afin de les rendre accessibles au plus grand nombre et faciliter le travail collaboratif à distance.

**Projet 2013** : la refonte du site Internet institutionnel

## Chapitre I/ Formations statutaires et préparation concours 2012

### 1/ Chiffres clés et commentaires

#### 1.1/ Formations initiales des inspecteurs du travail

##### • Inspecteurs élèves du travail

Trois promotions d'inspecteurs élèves du travail se sont croisées en 2012.

• La promotion 2011 a terminé sa formation, débutée 15 mois plus tôt, en décembre 2012. Au terme de la période de formation professionnelle, 39 inspecteurs élèves ont été titularisés dans le grade d'inspecteur du travail

• La promotion 2010 (81 inspecteurs élèves du travail), titularisée le 2 décembre 2011, a poursuivi sa formation complémentaire de 3 mois en 2012.

• La promotion 2012 (39 inspecteurs élèves du travail) a été accueillie en septembre 2012. Elle achèvera sa formation professionnelle fin novembre 2013.

L'Intefp a délivré ainsi **16 587** journées de formation liées à la formation initiale des inspecteurs élèves du travail.

#### Profil des promotions 2010 - 2011 - 2012

	Promotion 2010	Promotion 2011	Promotion 2012
<b>Nombre d'inspecteurs élèves du travail</b>	81	40	39
<b>Répartition interne/externe</b>	21% internes 79% externes	25% internes 75% externes	20% internes 80% externes
<b>Répartition par sexe</b>	66% femmes 34% hommes	65% femmes 35% hommes	49% femmes 51% hommes
<b>Répartition par âge</b>	66% moins de 30 ans 34% plus de 30 ans	65% moins de 30 ans 35% plus de 30 ans	59% moins de 30 ans 41% plus de 30 ans
<b>Répartition par niveau de diplôme</b>	82% bac + 4 et plus 17% bac + 3 1% bac + 2	80% bac + 4 et plus 20% bac à bac + 3	84% bac + 4 et plus 16% bac à bac + 3



Inspecteurs élèves du travail  
Promotion 2011

• La promotion d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude et de la voie d'accès professionnelle était composée de 13 inspecteurs du travail en 2012.



ITS / VAP 2012

La formation d'une durée de 11 semaines a été basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés.

715 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de ce dispositif.

**Dans le cadre de la formation initiale des cadres A, 17 302 journées stagiaires ont été dispensées en 2012 soit une diminution de 29% par rapport à 2011.**

## 1.2/ La préparation aux concours

En lien avec la Dagemo, l'Intefp met en œuvre des modules de formation préparant à différents concours et examens internes et externes du ministère du travail.

### Concours de catégorie A :

#### • Concours interne d'inspecteur du travail :

Un cycle préparatoire au concours susvisé est ouvert aux agents de catégorie B ayant 4 ans d'ancienneté dans le service public. Il a réuni en 2012 dix personnes. Cette préparation d'une durée de 16 semaines a été organisée à Marcy-L'Étoile. Ces agents ont passé le concours en 2013 et 9 sur 10 ont été déclarés admissibles. Pour le concours 2012 (préparation en 2011) sur 10 agents préparés, 5 contrôleurs du travail avaient été reçus également au concours d'inspecteur du travail ; ce résultat témoignant de la qualité de cette préparation.



#### Cycle 2012

880 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de cette préparation.

#### • Concours externe d'inspecteur du travail

En 2012, la classe préparatoire intégrée a accueilli 12 auditeurs pour 5 mois. La préparation aux épreuves écrites s'appuyait sur des apports méthodologiques et théoriques et sur l'organisation de plusieurs devoirs réguliers dans les conditions du concours. A chaque auditeur de la CPI était associé également un tuteur issu du corps de l'inspection du travail.

Ils ont passé le concours externe d'inspecteur du travail en 2013. 9 candidats ont été déclarés admissibles (+ 2 autres candidats préparés en 2011). Ces 11 candidats bénéficieront de la préparation à l'oral en 2013.

Pour le concours 2012 (préparation en 2011) 4 auditeurs ont été admissibles puis 3 admis à l'issue de la préparation à l'orale. Ils ont intégré la promotion 2012 des inspecteurs élèves du travail. Deux autres auditeurs ont par ailleurs

obtenu le concours de contrôleur du travail.

1320 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



#### Promotion 2012 de la CPI IT

#### • Examen d'attaché principal des affaires sanitaires et sociales :

Cette préparation repose sur un module méthodologique, un cycle de conférence et des jurys blancs.

302 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de cette préparation.

#### • Professionnalisation des jurys de concours

Dans le cadre de la réforme des modalités de recrutement dans le corps de l'inspection du travail, se traduisant notamment par une révision des épreuves du concours, l'INTEFP a mis en place des formations rendues obligatoires pour les membres des jurys :

- du concours interne et externe d'inspecteur du travail
- de la voie d'accès professionnelle au grade d'inspecteur du travail
- du 3<sup>ème</sup> concours

36 journées de formation ont été dispensées pour professionnaliser les jurys de concours.

### Concours de catégorie B :

- Examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail (EPCT)

Cet examen est ouvert aux adjoints administratifs justifiant de 15 ans de service public au 1er janvier de l'année d'ouverture de l'examen dont au moins 3 ans dans les services déconcentrés.

La préparation a été organisée et mise en œuvre dans les Centres interrégionaux de formations. Elle se décompose en 3 modules de 7 jours au total dont 3 jours consacrés à un jury blanc.

#### • Concours interne de contrôleur du travail

Ce concours est ouvert aux adjoints administratifs ayant au moins 4 ans de service public. Ces agents bénéficient de 10 jours de préparation à l'écrit et à l'oral du concours.

Cette préparation à l'instar de l'EPCT a été également organisée et mise en œuvre dans les centres interrégionaux de formation et à Marcy-L'Etoile.

Dans le cadre de la préparation aux concours interne de catégorie B, 1285 journées stagiaires ont été dispensées en 2012.

#### • Concours externe de contrôleur du travail

En 2012 a été organisée la seconde classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail.

Basée sur les mêmes principes pédagogiques que la CPI d'inspecteur du travail, cette préparation a réuni, pendant 2 mois, 12 auditeurs sélectionnés sur dossier puis entretien. Ils passeront le concours externe de contrôleurs du travail en 2013.

**460** journées de formation ont ainsi été dispensées dans ce cadre.

**Dans le cadre de la préparation aux concours en 2012, l'INTEFP a préparé 525 agents aux différents concours et examens, représentant 4359 journées de formation.**

## 2/ Les faits marquants

En 2008, un processus de travail et de concertation pour réformer le cadre réglementaire de la scolarité des inspecteurs élèves du travail avait été engagé. Piloté par la DAGEMO, il avait associé les services centraux et déconcentrés de l'administration du travail et de l'emploi, les organisations syndicales représentées au CTPM ministériel et l'INTEFP.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2010, 81 inspecteurs élèves avaient inauguré le nouveau dispositif issu de cette réforme. Pré affectés à l'issue du concours dans l'ensemble des régions métropolitaines, ils ont suivi, durant leur période de formation professionnelle de 15 mois, des enseignements à l'Intefp en alternance avec des stages dans les services déconcentrés, en entreprise, en juridiction ou encore à l'étranger. A l'issue de ces 15 mois, en décembre 2011, ils ont tous été titularisés et affectés pour 6% sur le champ du contrôle de la formation professionnelle, pour 39%

sur le champ de l'emploi et pour 55% d'entre eux sur le champ travail.

En 2012, les inspecteurs du travail de la promotion 2010 ont donc accompli la majeure partie de leur formation complémentaire de 3 mois adaptée à leur prise de poste. Trois filières de formation ont été créées sur le champ travail, emploi et contrôle de la formation professionnelle. Devant être accomplies sur 3 ans, leur formation statutaire devra être terminée au plus tard en 2014.

Un processus de suivi sera mis en place entre l'INTEFP et les DIRECCTE en 2013.

Comme tout nouveau dispositif, la formation initiale des inspecteurs du travail a fait l'objet également en 2012 d'une évaluation et d'un bilan à l'issue desquels des aménagements ont d'ores et déjà été réalisés. En 2013, ce processus d'évaluation se poursuivra en lien avec les administrations centrales et dans le cadre également d'une démarche d'évaluation différée organisée dans le cadre du Réseau des Ecoles de Service Public (sur 3ans).

## 1/ Les principaux chiffres commentés :

En 2012, le département formations continues a réalisé 10 592 jours de formation pour 3 131 stagiaires (adaptation au poste et formation continue) tant à Marcy l'Etoile que dans les centres interrégionaux de formation (CIF).

Cela représente une augmentation de 9,5% du nombre de jours de formation entre 2011 et 2012, et de 11,8% du nombre de stagiaires.

En moyenne les stagiaires ont suivi 3,4 jours de formation, chiffre qui reste identique à 2011.

### Analyse par domaine :

#### Adaptation au poste

On note une augmentation de 23% du nombre de jours stagiaires, due à deux nouveaux parcours, un pour les agents en mobilité vers les SRC et un pour les nouveaux arrivants en SESE.

#### Relations du travail

Le nombre de jours stagiaires a fortement augmenté dans le champ des formations travail en 2012 (28%).

Le recours à des dispositifs formateurs relais explique en partie cette hausse. Le département a ainsi formé 95 formateurs pour l'accompagnement des campagnes RPS et chantiers forestiers. 59 formateurs ont également été formés sur l'amiante.

Pour répondre aux demandes importantes sur certaines formations, une reprogrammation d'actions a eu lieu au second semestre 2012 (travail illégal, durée du travail, équipements de travail, négociation collective, risque électrique).

#### Emploi formation professionnelle

Une baisse relative (9%) des actions de formation dans ce domaine mais qui fait suite à une augmentation importante en 2011, et qui est à imputer à l'absence de séminaires en 2012 (2 avaient eu lieu en 2011).

#### Formations transversales / administration générale

La diminution du nombre de jours de formation (29%) est à mettre en rapport avec la non reconduction des formations CHORUS, et des sessions d'accompagnement du plan ministériel sur la prévention des risques psycho sociaux.

#### Formations techniques

Le nombre de jours stagiaires est stable en 2012 par rapport à 2011.

#### Ingénierie de formation

Le recours plus important au dispositif de formateurs relais a nécessité davantage d'ingénierie en amont.

De plus, des sessions de formation à la pédagogie ont été proposées à l'ensemble des réseaux de formateurs de l'INTEFP et portés par le département FC.

Ce qui explique la hausse du nombre de jours en 2012 (+56%)

## 2/ Tableau récapitulatif

### Formation continue

		MARCY		CIFs		Total	
		2011	2012	2011	2012	2011	2012
Relations du travail et dialogue social	Stagiaires	294	558	471	692	765	1250
	J/F	1 085	1 421	1 616	2 041	2 701	3 462
Politique emploi et formation professionnelle	Stagiaires	260	96	277	349	537	445
	J/F	471	271	796	880	1 267	1 151
Management et administration générale	Stagiaires	457	238	231	164	688	402
	J/F	1 058	865	708	384	1 766	1 249
Formations techniques	Stagiaires	310	405	0	19	310	424
	J/F	1 292	1 152	0	76	1 292	1 228
Ingénierie de formation	Stagiaires	217	293	35	81	252	374
	J/F	603	855	68	192	671	1 047
Encadrement DIRECTE	Stagiaires	29	33	0	0	29	33
	J/F	58	99	0	0	58	99
TOTAL	Stagiaires	1 567	1 623	1 014	1 305	2 581	2 928
	J/F	4 567	4 663	3 188	3 573	7 755	8 236

## Adaptation au poste de travail

		MARCY		CIFs		Total	
		2011	2012	2011	2012	2011	2012
Mobilité	Stagiaires	1	14	124	156	125	170
	J/F	4	460	1 611	1 636	1 615	2 096
Prise de poste	Stagiaires	61	15	34	18	95	33
	J/F	165	188	136	72	301	260
TOTAL	Stagiaires	62	29	158	174	220	203
	J/F	169	648	1 747	1 708	1 916	2 356

### 3/ Les faits marquants :

#### 3.1/ Adaptation au poste

En 2012, un dispositif d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle en service régional de contrôle a été proposé, en lien avec la formation complémentaire des inspecteurs du travail sur ce champ.

Les nouveaux chargés d'études en SESE ont bénéficié d'un parcours d'accompagnement à la prise de fonction en quatre modules (conduite d'une étude, approche de la statistique, communication et techniques rédactionnelles).

La FC a mis en place fin 2012 un cycle d'accompagnement à la prise de fonction des nouveaux DIRECCTE avec un principe de co-construction des modules avec les participants, pour être au plus près de leurs besoins.

#### 3.2/ Relations du travail

Le dispositif de formateurs relais a été fortement sollicité sur le champ travail.

Ce dispositif est pertinent quand il s'agit de former un grand nombre d'agents dans un délai contraint, sur un même sujet, avec des contenus homogènes pour appuyer une politique publique.

Il fonctionne à trois niveaux : un réseau de formateurs construit un support pédagogique ; il le présente pour appropriation à des formateurs relais (recrutés dans les DIRECCTE sur appel à candidature) ; les formateurs relais déploient les contenus de formation aux agents de leur région. Ces formateurs bénéficient également d'un accompagnement de leur rôle de formateur, avec des sessions de formation à la pédagogie.

Deux campagnes (chantiers forestiers et RPS) ainsi que les évolutions de la réglementation amiante, ont ainsi été accompagnées par un recours à ce dispositif.

#### 3.3/ Emploi formation professionnelle

Ce dispositif de formateurs relais a également été mobilisé sur le champ emploi, par la constitution d'un réseau pour accompagner la conduite du dialogue de gestion avec les missions locales.

Deux nouvelles actions, élaborées en collaboration avec la DGEFP, ont répondu à l'objectif de montée en compétences des agents, sur les métiers du pilotage et de l'ingénierie : une formation en deux modules pour les chargés de mission animation territoriale, et une

formation sur le pilotage et l'animation des politiques de l'emploi qui permet l'acquisition de méthode de conduite de projet, en illustrant et en contextualisant au travers de politiques spécifiques.

Enfin, l'INTEFP a expérimenté une action en mode DIRECCTE, « Ingénierie économique et sociale des entreprises et des territoires » qui permet une acculturation entre agents du pôle 3E par le partage et la compréhension des modes d'intervention et outils de chacun, et l'identification des synergies.

#### 3.4/ Formations management et administration générale

Le département a accompagné la campagne 2012 des entretiens professionnels, en mettant en place une formation de formateurs relais dans les régions.

Deux actions d'accompagnement de l'encadrement intermédiaire sur le management opérationnel et la conduite de projet ont succédé au cycle des nouveaux DA et APASS.

L'appui à la conduite du dialogue social a fait l'objet d'une attention particulière avec deux actions, l'une destinée aux DIRECCTE et secrétaires généraux et l'autre pour les responsables RH, permettant la création d'une culture commune sur l'ensemble de la chaîne de responsabilités.

#### 3.5/ Formations techniques

En 2012, la formation des formateurs tuteurs OFFICE 2010 s'est poursuivie.

Un partenariat avec le secteur santé a permis de former ensemble à SYNERGIE, des agents des DIRECCTE, des DRJSCS et des ARS.

Sur ce champ également, le dispositif formateurs relais a été mobilisé pour accompagner le déploiement du SI Ruptures conventionnelles.

L'INTEFP a accueilli le séminaire des équipes informatiques des DIRECCTE dans la phase de présentation et de lancement du projet EUCLID.

#### 3.6/ Offre de service aux régions

Comme chaque année, l'INTEFP met à disposition des actions de formation par le biais des réseaux de formateurs dans le cadre des plans régionaux de formation.

En 2012, le département formation continue a enregistré 113 sollicitations des DIRECCTE concernant 32 actions de formation essentiellement dans le domaine du travail.

## 1/ Un appui aux DIRECCTE polymorphe

L'INTEFP a créé en 2012 le département des actions territoriales qui s'est substitué au Département d'animation des CIF.

Cette création répond à l'un des objectifs majeurs du projet de service qui avait pour ambition de venir en appui aux DIRECCTE pour répondre au mieux et en proximité à leurs besoins en matière de formation d'une part, et en matière d'ingénierie de projet d'autre part.

Si ces activités préexistaient à la création du département des actions territoriales, elles ont pris un essor tout à fait particulier en 2012.

L'appui aux DIRECCTE se traduit par :

- Un recueil des besoins de formation au sein des DIRECCTE pris en compte avec les Administrations centrales pour la construction de l'ONF
- Un appui en termes d'ingénierie de formation pour la mise en œuvre des PRF
- Un appui en termes de ressources pédagogiques (réseaux de formateurs)
- Un appui logistique des CIF pour la mise en œuvre des PRF (Prêt de salles)
- Une animation du réseau des RFO
- Un appui aux projets de service
- Une expérimentation conçue en 2012 pour une mise en œuvre en 2013 de la prise en charge du PRF Aquitaine.
- La conception d'un relai de la Mission SST-FP pour les formations des membres de CHSCT, Evaluation des risques, document unique, conseillers et assistants de formation, au travers des CIF en direction des DIRECCTE.

Le recueil des besoins de formation au sein des DIRECCTE effectué par chacun des CIF, a permis en 2012 pour la construction de l'ONF 2013, de prendre en considération, avec les administrations centrales, les besoins exprimés par les agents et leur hiérarchie et de rechercher très en amont la meilleure répartition possible entre les PRF et l'ONF. Cet exercice somme toutes perfectible, sera reproduit et adapté en 2013.

Sans développer l'ensemble des missions dévolues au département des actions territoriales et conduites principalement par les centres interrégionaux de formation, il est utile de souligner l'accompagnement de projets de services avec le succès que l'on a pu mesurer à ce jour.

Plusieurs DIRECCTE ont sollicité l'INTEFP pour obtenir un accompagnement dans la conception et dans la mise en œuvre de leur projet de service. C'est ainsi le cas par exemple de la région Auvergne dont le projet consiste à créer des synergies inter-échelons territoriaux au sein de la DIRECCTE et à renforcer les capacités d'action des développeurs économiques et des animateurs territoriaux ou encore la DIRECCTE PACA qui a sollicité l'INTEFP pour accompagner la démarche avec l'aide d'un ergonomiste, d'un projet de réorganisation du Pôle 3 E. Ce sont là deux exemples propres à illustrer l'action de l'INTEFP dans ce champ d'activité. Plusieurs régions bénéficient ou ont bénéficié d'un accompagnement pour la conception et la mise en œuvre de leur projet.

La structure même de l'INTEFP, réparti sur 7 sites, dont celui de Marcy l'Etoile, permet de rendre un service de proximité et de qualité qui répond aux ambitions de l'institut, largement investi dans l'accompagnement des projets ministériels et par voie de conséquence dans l'accompagnement du changement au sein des services déconcentrés.

## 2/ La formation des agents des services d'Outre mer

En 2012, **326** stagiaires ultra-marins ont bénéficié de formations organisées par l'INTEFP : formations statutaires, formations continues, préparation aux concours... , représentant 1438 jours de formation.

En matière de formation continue, l'INTEFP octroie à chaque structure d'outre-mer un quota de billets d'avion plafonné annuellement à 60 billets permettant à leurs agents de bénéficier de formations continues tout au long de l'année accompagnées parfois d'immersions prises en charge par l'institut qui se déroulent dans les services métropolitains ( services déconcentrés ou administrations centrales).

Pour les formations qui ont un caractère obligatoire, il n'y a pas de quota attribué.

En 2012, le nombre de billets d'avion délivré était identique à celui des quotas.

3 agents ont pu également bénéficier d'une formation à distance via le CNED pour préparer des concours (contrôleur ou inspecteur du travail).

# Quelques chiffres clés

## Par origine administrative des stagiaires

	Formations statutaires		Adaptation au poste de travail		Formation continue		Préparation concours		Offre de service AC SD		Formations Etudes RESP		Actions et formations diverses		Totaux	
	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F
<b>Guadeloupe</b>			1	4	26	83	30	171	27	135			21	105	105	498
<b>Guyane</b>			1	39	27	80	13	75	14	33					55	226
<b>Réunion</b>			3	41	37	106	14	49	1	3	1	4	1	5	57	207
<b>Martinique</b>					25	74	19	135	7	33			16	64	67	305
<b>Mayotte</b>	1	1	3	32	14	39	5	13							23	85
<b>Nouvelle Calédonie</b>					3	12			8	80					11	92
<b>Polynésie Française</b>					1	3							3	11	4	14
<b>Saint Pierre et Miquelon</b>					4	12									4	12
<b>Total général</b>	1	1	8	116	137	408	81	443	57	283	1	4	41	185	326	1438

## Par catégorie

	Formations statutaires		Adaptation au poste de travail		Formation continue		Préparation concours		Offre de service AC SD		Formations Etudes RESP		Actions et formations diverses		Totaux	
	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F
<b>A</b>	1	1	3	15	61	187	6	10	25	105	1	4	11	49	108	370
<b>B</b>			3	79	63	178	13	75	26	143			9	40	114	514
<b>C</b>					10	34	60	342	1	5					71	381
<b>Autre</b>			2	22	3	10	2	16	5	30			21	96	33	174
<b>Total général</b>	1	1	8	116	137	408	81	443	57	283	1	4	41	185	326	1438

## L'offre de services en Outre mer

Comme les années précédentes, les Antilles-Guyane ont sollicité l'aide de l'INTEFP tant du point de vue pédagogique que financier pour mettre en place des formations sur leur site ou en inter-DOM.

Elles ont souhaité notamment bénéficier de l'offre interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal et 9 actions de formation ont été animées sur leur site.

### Les actions sur site

#### • Martinique ( 4 actions sur site )

Dans la poursuite des actions précédentes en matière de formation sur le champ du travail illégal en interinstitutionnel, plusieurs modules concernant une quinzaine de stagiaires dont la plupart sont membres du CODAF (agents de contrôle de l'inspection du travail, des services sociaux et fiscaux, de Pôle Emploi, des douanes) ont été organisés dans les locaux de la DIECCTE en juin :

- un module méthodologie de contrôle
- des modules de spécialisation portant sur la fausse sous-traitance et les prestations de service internationales.
- une demi-journée de formation-action avec échanges de pratiques professionnelles.

Cette formation très dense au niveau de son contenu a été très appréciée par les stagiaires et les bilans très positifs soulignent la qualité de l'animation, son caractère interactif et le souhait affirmé de poursuivre cette formation par des modules nouveaux en 2013.

#### • Guadeloupe ( 4 actions sur site )

##### • Comptabilité des entreprises et des associations module de perfectionnement

##### Analyse économique et financière

16 agents de la DIECCTE ont suivi ce stage dans le prolongement de l'action de l'an dernier qui portait sur de l'initiation.

L'animation a été assurée par le même formateur qu'en 2011 auquel s'est joint un agent de la DIECCTE qui a acquis de bonnes compétences sur cette matière.

##### • offre interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal

21 agents de contrôle tout corps confondu ont participé à des formations interinstitutionnelles en matière de lutte contre le travail illégal dont les membres du CODAF de ce département.

Module perfectionnement de 3 jours et deux modules de spécialisation identique à ceux déroulés en Martinique

#### • Guyane ( 1 action sur site )

A la demande de la DIECCTE, deux formatrices de métropole ont animé une formation sur le thème de l'entretien professionnel pendant deux jours en septembre rappelant le cadre juridique et réglementaire, les finalités, les étapes et la conduite d'un entretien de ce type.

Dix cadres ont suivi cette action qui a été sanctionnée par un très bon bilan.

#### • Réunion ( 2 actions sur site )

L'offre interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal a été déployée également à ST Denis de la Réunion en avril (modules de perfectionnement et fausse sous-traitance).

Elle a concerné 22 personnes dont les membres du CODAF.

#### • Les actions en inter-dom ( 2 actions )

A la demande de la DIECCTE de Guadeloupe qui a associé les agents de contrôle des DIECCTE de Martinique et de Guyane ont été programmées deux formations portant sur la durée du travail (généralités et aménagement du temps de travail) en septembre 2012.

Sur la vingtaine de stagiaires :

6 sont affectés à la DIECCTE de Martinique et 3 à celle de Guyane

## Les actions dans les collectivités d'Outre-mer

#### • La Polynésie Française

L'INTEFP a conclu en mai 2012 un avenant à la convention-cadre signée en novembre 2011 avec la direction du travail de Polynésie Française relative à une prestation de formation au bénéfice d'agents de contrôle dans le cadre de leur formation initiale et continue.

Ont été concernés :

- deux contrôleurs du travail qui ont intégré la formation initiale des contrôleurs du travail au CIF de Bordeaux pendant sept semaines,
- le référent santé sécurité au travail qui a suivi en région Rhône Alpes différents stages de formation continue suivis par des immersions à la DIRECCTE notamment pendant 4 semaines,
- l'adjointe au directeur du travail qui, elle même s'est vu proposer un parcours de formation pendant 4 semaines en région et sur le site de Marcy.

#### • La Nouvelle Calédonie

Une convention partenariale signée par le président du gouvernement de la Nouvelle Calédonie et l'INTEFP a permis d'accueillir un contrôleur du travail en formation pendant six mois au CIF de Bordeaux. Il a intégré la promotion 2011 en janvier 2012 au démarrage de la formation initiale des contrôleurs du travail et a suivi tout le cursus jusqu'à la mi-juillet.

D'autre part, un autre commanditaire, l'Institut de Formation à l'Administration Publique (IFAP) a commandé à l'INTEFP l'organisation d'une action de formation sur le thème de la déontologie de l'inspection du travail en Nouvelle Calédonie.

Une dizaine d'agents de contrôle de la direction du travail ont été formés par un formateur de l'INTEFP pendant 10 jours en décembre 2012.

### 3/ Formation des agents des DREAL et de l'ASN :

En 2012, dans le cadre d'une convention signée avec le ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer (MEEDDM) et l'Autorité de Sureté Nucléaire (ASN) 55 agents issus des DREAL et de l'ASN qui exercent les missions d'inspecteurs du travail ont reçu des formations communes sur « le métier d'inspecteur du travail ».

Ces formations visent à donner des repères, (notamment méthodologiques) aux participants à partir de la résolution de situations qu'ils sont amenés à rencontrer.

Elles se déroulent en deux temps : une première séquence sur les relations individuelles et collectives du travail et une deuxième séquence sur la santé et la sécurité au travail.

Par ailleurs, en appui à la politique de l'Autorité de Sureté Nucléaire qui souhaite développer la professionnalisation des agents qui exercent ces missions, trois « formations actions » ont été mises en œuvre, à partir d'échanges et d'analyses de la pratique du contrôle des situations de travail pour l'ensemble des agents ( une vingtaine ) de l'ASN.

Dans le même temps, un travail d'élaboration de cursus de formations initiales individualisés a été réalisé avec l'ASN.

Ces cursus, adaptés et construits en fonction du parcours des agents qui sont nouvellement affectés sur cette mission, sont mis en place comme chaque année depuis 2011.

### 4/ L'offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal

La DNLF qui est chargée de la coordination interministérielle de la lutte contre la fraude et la Direction Générale du Travail, autorité centrale de l'inspection du travail qui lui apporte son concours en matière de lutte contre le travail illégal, participent à la mise en œuvre de cette offre interinstitutionnelle dont le maître d'œuvre est l'INTEFP.

Ce nouveau dispositif de formation est ouvert à tous les agents des différents corps de contrôle visés à l'article L 8271-7 du code du travail auxquels se rajoutent depuis 2011 les agents de Pole Emploi chargés de la répression des fraudes et les secrétaires de CODAF.

Cette offre s'est construite depuis 2009, année de sa création autour de différents modules de formation selon une progression pédagogique qui a été validée par tous les acteurs nationaux impliqués dans cette action (gendarmerie nationale, ACOSS, CCMISA, OCLTI, DGT, Police aux frontières, DGFIP, etc.).

Ces formations ont pour objectif d'améliorer l'efficacité de l'action des agents de contrôle qui du fait de la complexité des problématiques visées, sont amenés à se concerter ou à coopérer au plan territorial à divers titres selon des modalités d'organisations variables en fonction de la typologie des fraudes rencontrées.

Cette offre s'inscrit dans les orientations nationales du gouvernement et du plan d'action qui va se mettre en place pour les années 2013 à 2015 favorisant aux niveaux régional et local les contrôles conjoints entre services et cible les secteurs d'activité fortement concernés par la fraude.

Dans ce cadre, sont proposés les modules suivants :

#### • Trois modules généralistes :

- 1/ Un module d'initiation de trois jours permettant aux stagiaires qui connaissent leur environnement professionnel et juridique d'être capables de relever des infractions liées au travail illégal et de les concrétiser selon leur propre procédure ; au cours de cette formation intervient un magistrat qui présente la politique pénale du parquet.
- 2/ Un module de perfectionnement de trois jours également pour des agents ayant suivi le module d'initiation ou ayant une expérience confirmée dans ce domaine permettant aux stagiaires d'analyser et de déterminer les éléments constitutifs de situation de travail illégal complexe avec de nombreux cas pratiques.
- 3/ Un module d'un jour et demi intitulé « méthodologie de contrôle conjoint ou coordonné associant au moins deux services habilités » avec pour objectif d'initier, organiser ou de participer à ce type de contrôle et développer une méthodologie d'intervention.

Au cours de cette formation intervient un(e) secrétaire de CODAF.

#### • Deux modules de spécialisation d'une durée d'un jour :

- 1/ La fausse sous-traitance  
Ce module s'adresse à des agents qui ont une connaissance des notions fondamentales sur cette thématique.
- 2/ Les prestations de services internationales  
Dans un contexte juridique complexe comment mieux analyser les détachements des salariés dans le cadre de prestations de services et s'assurer du respect des dispositions réglementaires et conventionnelles qui sont applicables. A l'issue du stage, les stagiaires seront en capacité d'engager une action de contrôle dans ce domaine seul ou dans le cadre d'une action conjointe avec d'autres partenaires.

Dans les DOM ont été organisé également 9 stages de formations de ce type

## Bilan quantitatif 2011-2012

2011	2012
121 stagiaires	310 stagiaires
367 stagiaires	849 J/formation

## L'animation des formations

Un réseau de formateurs interinstitutionnel a été créé à l'origine de cette offre regroupant une quarantaine de personnes ; ils animent les formations en binôme en présence obligatoirement d'un agent issu du corps de contrôle de l'inspection du travail et participent

activement à la conception des produits pédagogiques ou à leur actualisation en veillant à garder de manière permanente le caractère interinstitutionnel dans le déroulé pédagogique.

## Le public formé

<b>Agents de contrôle de l'inspection du travail</b>	145
<b>Agents de Pôle Emploi, CAF, DGFIP etc</b>	52
<b>Gendarmes</b>	50
<b>Agents des URSSAF</b>	45
<b>Agents des MSA</b>	18

## Chapitre IV / Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP)

D'un point de vue organisationnel, l'année 2012 aura été marquée par le transfert de la Mission SSTFP de la Direction des Études vers le Pôle partenariat qui regroupe maintenant les activités externes de l'INTEFP : coopération internationale, marchés européen Euro-détachement, et l'offre de formations interministérielles.

### Organisation de la Mission

Organisation fonctionnelle entre le Pôle Partenariat et le Département des Actions Territoriales pour la démultiplication des actions des formations SSTFP dans les Centres interrégionaux de formation (CIF).

Réalisation d'un dossier documentaire « vade-mecum » qui regroupe sous une forme opérationnelle le décret et la circulaire de 2011 qui précisent le nouveau cadre réglementaire de la santé au travail dans la fonction publique de l'État

Démarche GPEC pour les ISST : actualisation de l'annuaire national.

Gestion des évaluations (perfectionnement de l'utilisation du gestionnaire numérique à distance)

### Dispositif interministériel de professionnalisation des ISST (prise de poste)

Accueil de deux Promotions d'Inspecteurs/trices santé et sécurité au travail : Promotion 2011 reportée en 2012 (14 personnes) et Promotion 2012 (15 personnes) **soit pour chaque promotion :**

- 28 fiches pédagogiques à l'intention de 34 intervenants ministériels : Agriculture, Développement durable, Éducation nationale, Enseignement supérieur, Finances, Intérieur, Justice, Travail (Inspection du travail DIRECCTE, ANACT) mais également médecins de prévention, sapeur-pompier, universitaires, consultants et des représentant(e)s de la fonction publique territoriale (Ville de Lyon) et hospitalière (HCL).
- 28 lieux de stages dans tous les ministères (stage homologue fonction publique) et dans les DIRECCTE (stage inspection du travail)

3 ISST ont bénéficié d'un parcours individualisé au regard de leurs expériences professionnelles antérieures

Les ISST ont réalisé des dossiers d'études sous des formes différentes pour les promotions 2011 (outil méthodologique à l'intention des chefs d'établissement construit collectivement) et 2012 (démarche d'évaluation des risques et document unique dans la fonction publique de l'État).

### Dispositif interministériel de développement des compétences des ISST.

Organisation d'un séminaire interministériel en vue de la réflexion sur une offre de formation qui corresponde aux problématiques rencontrées sur le terrain, aux enjeux actuels de la SSTFP et aux besoins de développement des compétences des ISST.

### Formation des Chargés d'inspection SST de la fonction publique territoriale (CISST)

Participation au groupe de travail du Centre national de la fonction publique territoriale en vue de la conception de la formation envisagée des chargés d'inspection SST de la fonction publique territoriale (CISST)

### Formation des Inspecteurs du travail des Armées

La Mission continue à accompagner le processus de professionnalisation des IT Armées et des membres de leur équipe (Travail illégal en interministériel).

### Formation des Conseillers et Assistants de prévention

La Mission commence à développer son offre de formation / professionnalisation sur ces nouveaux publics dans de nombreux départements ministériels et leurs établissements publics : Culture, Education nationale, Enseignement supérieur, Intérieur, Justice, Santé et avec les Instituts régionaux d'administration (IRA) et les plates-formes RH des Préfectures en liaison avec les responsables des Centres interrégionaux de formation de l'INTEFP.

La proposition de dérouler les dispositifs en 3 jours + 2 jours qui permet un temps de retour sur le terrain connaît de plus en plus de « succès ». Cette modalité permet aux stagiaires de revenir en formation avec des questions qui leurs sont spécifiques et d'optimiser ainsi les deux journées finales.

### Promotion de la SST dans la fonction publique

Conférence : CHSCT : professionnaliser l'instance, former les acteurs. Pourquoi ? Comment ? Office national des forêts. (ONF). La Tour du Pin. Mai.

Formation : D'une hygiène et sécurité appliquée à des parties prenantes impliquées : construire la SST au quotidien. Préfecture Rhône-Alpes. Plate-forme RH. Novembre.

Formation : Le nouveau contexte SSTFP : articulation entre les acteurs, nouvelles missions, nouvelles organisations. DGAFP. Conseiller(e)s action sociale et environnement professionnel (CASEP). Novembre.

Formation : L'Accord du 20 novembre 2009 sur la SST dans la fonction publique française. Cycle international supérieur d'administration publique. Ecole nationale d'administration (ENA). Paris. Novembre.

## Salons :

### Préventica

- Salons de Bordeaux (janvier) et Strasbourg (mai)
- Comité de pilotage du Village fonction publique
- Stand : gestion administrative et accueil des visiteurs (en liaison avec tous les services de l'INTEFP)
- Conférences :

Professionalisation des cadres de la fonction publique : la gouvernance de la SST dans la FPE

Gouvernance de la SST / Évaluation des risques / Professionalisation des cadres

Comprendre l'accord et ses enjeux pour agir. Vers de nouvelles méthodes d'intervention ?

Mobiliser les cadres à la SSTFP. Pourquoi ? Comment ?

Établissements d'enseignement supérieur et formations SST : quels enjeux ?

Santé et restructurations dans le secteur public en Europe (Rapport HIREs)

- Animation des Avant-première Préventica Lille (octobre) et Lyon (novembre)

### Salons Assises des CHSCT

Participation (stand et conférence) à la 1<sup>ère</sup> de cet événement qui a été créé en 2012 à l'occasion des 30 ans des CHSCT (cette manifestation se déroulera désormais deux fois par an à Paris)

Table ronde : Mise en place de l'accord SSTFP, l'exemple des CHSCT aux ministères économique et financier

### Expoprotection

Conférence : Former » ou « Professionnaliser » : quelle voie pour développer durablement la SST ? Décembre.

## Recherche et développement

### Conseil scientifique

Conseil scientifique et technique et la Commission Recommandation BTP du Fond national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACP)

Conférence : Gouvernance de la SST dans la fonction publique. Des changements de paradigmes, des ruptures

## Colloques, congrès nationaux et internationaux, séminaires...

Conférence : Le RESP, un dispositif durable d'échanges de professionnalités. 1<sup>ers</sup> éléments constitutifs d'une didactique de la professionnalisation. Biennale internationale de l'éducation et de la formation. Juillet.

Atelier : Santé-sécurité au travail et professionnalisation durable dans les secteurs public-privé. L'exemple d'un assemblage transterritorial en France. Université d'été. Fondation des régions européennes pour la recherche en éducation et formation. Metz. Septembre

Grand témoin : 1<sup>ères</sup> Assises des ACFI et des ACMO de la fonction publique territoriale. Réseau des préventeurs des ergonomes des collectivités territoriales (ResPECT). Octobre.

### Publications professionnelles

SST dans la fonction publique. Plus rien ne sera comme avant. Revue PIC. Février

Fonction publique : d'une logique d'hygiène-sécurité vers une démarche de construction de la santé au travail. Objectif Aquitaine. Février.

Espace dédié à la Qualité de vie au travail et à la prévention des RPS et aux CHSCT. Site internet INTEFP. Lettre aux DIRECCTE. Avril.

Les CHSCT ont été institués dans une logique de construction de la santé au travail. ANACT. Travail et changement. N° 344. Juillet.

### Master 1 Ingénierie et conseil en formation

Direction de 9 Dossiers d'étude et de recherche (DER). Université de Rouen. Sciences de l'Éducation. Programme FORSE. FOAD. Lyon-Rouen.

## Quelques données quantitatives

La Mission aura réalisé **98** conventions de formation et contribué à la sensibilisation, formation ou professionnalisation de **2042** personnes (stagiaires, auditeurs...) pour **4874** journées d'intervention. Par ailleurs, **400 000** € de recettes ont été enregistrées ; tout en tenant compte de l'accueil de deux promotions d'ISST en 2012. Ce montant est en très nette progression par rapport à 2011 (278 000 €).

Effectif : 1 responsable, 1 responsable de projet, 1 assistante de formation (80 %) et 1 assistante administrative

## Développement d'une culture de la SSTFP

Le site internet continue son développement en nombre d'informations mises à disposition. Il a connu **923 070** connections depuis le 16 décembre 2010 et a donné accès à **92** rubriques, **310** pages, **2274** fichiers à télécharger, **539** liens internet. CF. <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/>

## Les perspectives : une approche transverse de la SST et de la formation

Un nouveau cadre de pensée et d'action de la santé et de la sécurité au travail (SST) s'organise dans la fonction publique de l'État. Il est issu du dialogue social (Accord, 2009), d'un cadre législatif (Loi, 2010) et réglementaire (Décret, 2011).

Ces changements occasionnent une distinction dans le fonctionnement des instances : la consultation s'effectue en Comité technique et les modalités de construction/mise en œuvre s'organisent en CHSCT. Ces reconfigurations redistribuent les rôles :

- Pour ce qui concerne l'encadrement, elles nécessitent des changements de posture puisque seuls sont membres du comité, l'autorité auprès de laquelle le comité est placé et le responsable ayant autorité en matière de GRH. Le président peut être assisté en tant que de besoin par le ou les collaborateurs de son choix exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et particulièrement concernés par les questions ou projets soumis à l'avis du comité. Ses évolutions sont directement dépendantes de l'organisation d'un « système SST » qui comprend l'élaboration de programmes et plans annuels de prévention, la construction d'une architecture des CT et CHSCT, la mise en place d'un réseau des conseillers

et assistants de prévention, la coordination des médecins de prévention et la constitution des équipes pluridisciplinaires ;

- Pour les représentants du personnel, il s'agit de trouver des stratégies, des organisations, des modes d'échanges d'informations pour assurer une bonne communication entre les instances et entre leurs différents niveaux (national, régional, local).

La formation est au service de ces évolutions, en les accompagnant, en assumant des démarches plus globales (salle et terrain), en construisant des situations formatives à partir du travail réel (contextes et situations problèmes spécifiques). On peut parler de nouveaux principes généraux de formation :

- structurels : ils intègrent en amont des approches pluriannuelles, pluridisciplinaires, intergénérationnelles... et ils concernent le développement de compétences collectives ;
- conjoncturels : ils prennent en compte cultures, expériences, réalités singulières des parties prenantes et ils concernent l'acquisition de compétences individuelles.

L'enjeu aujourd'hui consiste donc moins à mettre en place des systèmes « clé en main » que de créer des espaces de confiance où les acteurs peuvent mobiliser inventivité et coopération, sans nier les controverses, au bénéfice des agents tout au long de leur vie professionnelle.





## Chapitre I/ Département Actions Territoriales

Le Département des Actions Territoriales a été créé en avril 2012, dans le cadre du projet de service élaboré par la Direction de l'Institut au premier semestre. Il prend la suite du Département d'Animation des CIF (DACIF) dirigé par Bruno ESCALERE depuis janvier 2009.

Le département s'est vu confier les missions suivantes :

- La définition, dans le cadre fixé par la direction, des orientations et modalités d'intervention des CIF en termes d'appui auprès des services centraux et déconcentrés du ministère, en matière d'ingénierie de formation et de projet. Cet appui se développe également auprès des autres départements ministériels, notamment auprès des Plate-Forme d'appui aux Ressources Humaines placées auprès des S.G.A.R. en Région.
- Le pilotage pédagogique, logistique et financier du dispositif de formation initiale des contrôleurs du travail (FICT).
- La coordination et l'animation des équipes des CIF, sur l'ensemble des missions relevant des champs de compétence du département,
- L'animation du réseau national des Responsables Régionaux de formation (RFO).

Le département a conservé l'appui conseil en matière de formation et d'ingénierie de projet sur l'inter région Auvergne, Bourgogne, Franche Comté et Rhône Alpes.

L'équipe se compose à Marcy l'Etoile, de 4 agents : Roger FERON, secrétaire, Jean Marie BENOIT et Dominique BARBAZZA, chargés de projets, et Philippe LAVAL, Chef du département et, en région, des équipes des 6 Centres Inter régionaux de Formation.

### 1/ Les faits marquants de l'année 2012 :

**Précaution de lecture :** Pour la plus grande partie des actions développées ci-dessous, le terme Département renvoi au service implanté à Marcy l'Etoile et aux CIF.

Après une phase d'installation et de mise en place du département, l'activité s'est progressivement développée à partir du deuxième trimestre 2012

Les principaux éléments marquants de cette première année de fonctionnement ont été les suivants :

#### Sur le volet « actions territoriale » :

**Au plan national,** l'un des premiers chantiers a été le développement d'une démarche d'identification des besoins de formation et de montée en compétence des services, démarche mise en œuvre par les CIF dans le cadre d'entretiens avec les Direccte (SG, Chefs de Pole, DUT...) qui ont permis de consolider et/ou compléter les éléments identifiés par les directions d'administration centrale, en vue de l'élaboration de l'offre nationale de formation 2013.

Cette démarche, permettant une meilleure prise en compte de l'expression du « terrain » sera poursuivie en 2013.

Dans le prolongement de cette étape, le Département a été étroitement associé à l'élaboration de l'Offre Nationale de Formation, notamment par la participation aux travaux de l'équipe pédagogique réunie en juillet et septembre sous l'égide de la Direction des Etudes et du Département des Formations Continues.

Cette contribution a également porté sur l'élaboration et la mise en œuvre du programme de formation continue. Les équipes du département ont assuré en 2012, l'ingénierie de 35% des actions ou dispositifs de formation continue et la mise en œuvre en région de 50% des actions programmées.

Au plan national, l'investissement du Département auprès des Direccte et autres services de l'Etat aura représenté **425 jours d'appui**. Il convient de souligner notamment la forte montée en charge en matière d'accompagnement des projets de service, par rapport aux années antérieures. Cet investissement et les actions les plus emblématiques sont détaillés au sein des contributions de chacun des CIF, dans les chapitres suivants.

Sur le domaine des formations en Santé Sécurité dans les Fonctions Publiques, le département a poursuivi le travail de mise en cohérence et de territorialisation des réponses apportées aux services, dans un cadre ministériel et interministériel, en lien avec la Mission SST-FP. Ceci s'est concrètement traduit par la programmation de 6 réunions associant le département, les CIF et la Mission, et la programmation en fin d'année des réunions de conception des formations « membres de CHSCT » et « Evaluation des Risques, Document Unique » et la participation à la proposition de labellisation de la formation « Conseillers/ assistants de prévention ». L'objectif de ce travail est de permettre une mobilisation optimale des compétences, ressources et savoirs faire de l'Institut, pour répondre aux demandes de formation tant au plan national (Appel d'Offre et commande des différents ministères) que territorial (Demandes émanant des Direccte, d'autres Directions Régionales ou des Plate-Forme d'Appui aux Ressources Humaines- PF-RH). La conception des formations sera finalisée début 2013, pour une mise en œuvre dès le second trimestre, dans un cadre juridique Interministériel et ministériel désormais stabilisé.

Le Département a été également étroitement associé à la première phase du projet « Ministère fort », en participant à l'ensemble des séminaires Inter régionaux qui se sont déroulés entre octobre et décembre, et en contribuant à l'élaboration des synthèses des ateliers de ces séminaires.

Enfin, le Département, le CIF de Bordeaux et les services de la Direccte Aquitaine ont engagé au début du second semestre les travaux préparatoires à l'expérimentation du transfert d'une partie du Plan Régional de Formation de la Direccte. Ce transfert est effectif depuis fin février 2013.

## Concernant l'inter région

### L'Offre de service :

Le département assure l'appui conseil en matière de formation et d'ingénierie de projet pour les régions Auvergne, Bourgogne, Franche Comté et Rhône Alpes.

Ces actions territoriales, notamment d'appui aux Plans Régionaux de formation, constituent une part importante de l'activité du DAT puisqu'il a représenté au total 107 journées/agent.

Cette année 2012 a été marquée par plusieurs initiatives :

- le déploiement de formations actions visant à renforcer les compétences d'agents de contrôle en matière de transports routiers en Rhône-Alpes (3 cursus),
- le séminaire du département Compétitivité et International de la Direccte Rhône-Alpes,
- le démarrage d'un projet de service en Bourgogne destiné à favoriser une démarche conjointe entre les différents Pôles et services de la Direccte au travers d'un plan régional d'intervention et de développement de la filière bois,
- A noter tout particulièrement, le lancement en Auvergne d'un projet de service visant à créer des synergies inter-échelons territoriaux au sein de la Direccte et à renforcer les capacités d'action des Développeurs économiques et des Animateurs territoriaux. Cette action se poursuivra sur 2013 et concerne plus de 30 agents,
- un appui renforcé à l'élaboration des PRF de deux régions ayant essentiellement consisté en l'aide à l'analyse des besoins, la conception et l'ingénierie de 11 formations spécifiques adaptées.

### Le Développement d'actions interministérielles

En 2012 le DAT a développé son offre au profit de la Plate-forme RH de la Préfecture de Région Rhône – Alpes dans le cadre de la mutualisation des formations transverses.

L'orientation retenue a été de se positionner sur des champs de compétences visant le domaine de la Santé et Sécurité au Travail et la formation au management.

L'INTEFP a assuré 6 actions de formations sur les thématiques : « Conduite d'un projet de service », « Management et RPS », « Prévenir les RPS » et « La réforme de la SST-FP ».

### Le master EIERH :

L'INTEFP collabore à la mise en œuvre du master professionnel Expertise et Intervention sur l'Emploi et les Ressources Humaines (E.I.E.R.H.), organisé par la faculté des sciences économiques et de gestion de l'Université Lumière Lyon 2. La Direccte Rhône-Alpes est depuis 2003 partie prenante de ce partenariat.

Cette collaboration se traduit dans les faits par la mise en œuvre partagée du dernier module du master,

consacré aux politiques et intervention sur les territoires. 25 étudiants ont été accueillis à l'INTEFP du 22 au 24 février et du 29 février au 2 mars. Ce module, dont la mise en œuvre est pilotée par le Département Actions Territoriales, est animé par deux agents des services, et se déroule en deux temps :

- une première séquence de travail sur la méthodologie de réalisation d'un diagnostic local, séquence durant laquelle les étudiants rencontrent les acteurs locaux, et se déplacent à cet effet sur le terrain,
- et une seconde durant laquelle ils vont rédiger le diagnostic et le plan d'action, à partir des éléments recueillis auprès des acteurs locaux.

En 2012 le projet portait sur « **les enjeux liés aux services à la personne sur le pays de Bièvre-Valloire (Isère)** ».

Au travers de ce Master, le DAT accompagne parallèlement 2 professionnels de l'ANEM Algérien (structure en charge de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi), dans le cadre du programme de bourses d'excellence PROFAS (programme de coopération Franco Algérien piloté par le ministère des affaires étrangères).

## Concernant la formation initiale des contrôleurs du travail :

Le Département a progressivement pris en charge le pilotage du dispositif de formation statutaire des contrôleurs du travail, à partir du second semestre.

L'activité s'est principalement centrée sur trois points :

- La préparation et l'organisation du séminaire de clôture de la promotion 2011, qui s'est déroulé du 3 au 5 décembre à MARCY L'Etoile. Rassemblant les 76 contrôleurs stagiaires, ce séminaire a été l'occasion pour eux de travailler sur le thème du « sens de l'action », guidé dans leurs réflexions par les travaux et intervention de Mrs Dominique GLAYMAN (Sociologue, Economiste, Maître de conférences à l'Université Paris Est Créteil), et David SMADJA (Philosophe, Maître de conférences à l'Université de Marne la Vallée).
- La préparation et la programmation du cursus de formation pour la promotion 2012. Composé de 70 contrôleurs stagiaires, elle se déroule au sein des CIF de Paris, Nantes et Montpellier, pour les stagiaires affectés en section d'inspection (Filière Contrôle en Entreprise), Nancy pour les agents affectés sur des postes aux services renseignements et MOE, (Filière Règlementation Travail Emploi) et Lille pour les agents affectés sur des fonctions centrées sur les politiques Emploi (Filière Développement de l'Emploi et Marché du Travail). A noter également l'accompagnement de stagiaires en parcours individuels de formation, par le CIF de Lille.
- La préparation et l'organisation du séminaire d'accueil de cette promotion, qui s'est déroulé du 14 au 18 janvier 2013

à Marcy l'Etoile, et a permis aux nouveaux stagiaires de prendre connaissance des modalités de déroulement de leur formation et également des politiques publiques élaborées et mises en œuvre par les services centraux et déconcentrés du ministère.

### L'animation du réseau national des responsables régionaux de formation

Le département a réuni les Responsables de Formation les 18 et 19 octobre à Marcy l'Etoile. Cette réunion a notamment permis de lancer la réflexion sur l'évolution des modalités d'animation de ce réseau, et se faisant, des objectifs et contenus de ces réunions de travail.

## 2/ L'organisation et les moyens du département :

Le département est implanté à Marcy l'Etoile, dans un bâtiment dédié et dispose de 4 bureaux individuels, ainsi que d'une salle de réunion, équipée de deux ordinateurs en libre accès. Ceci permet notamment aux agents des CIF en réunion ou stage à Marcy l'Etoile de disposer d'un lieu dédié durant leur séjour.

En termes de ressources humaines, le département a vu les arrivées de Catherine GOBEYN, au secrétariat du CIF de Lille en mars, et celle d'Isabelle NAULIN en qualité d'assistante de formation au CIF de Nantes en septembre. A Marcy l'Etoile, Jean Marie BENOIT a rejoint le département en octobre.

Concernant les départs, Marine FILALI est partie en retraite en juillet, et Loïc POCHE a quitté ses fonctions de responsable du CIF de Nantes, pour prendre la direction de l'Unité territoriale des Vosges. Il a été remplacé par Marie Noëlle MARGNIER, arrivée début janvier 2013.

## 3/ Une synthèse globale de l'activité du département :

Le tableau ci-dessous synthétise l'activité du département (CIF et DAT) pour les différents domaines d'activités :

	Formation des contrôleurs du travail (FICT)		Ingénierie FICT		Formation continue (y compris ingénierie)		Préparation concours		Adaptation au poste/ Mobilité		Offre de service (appui aux Directe et autres services)	Action inter-institutions
	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Nombre de jours d'appui	Nombre de stages accueillis
<b>Bordeaux</b>	8	760			176	480	8	32	63	434	30	<b>1</b>
<b>Lille</b>	15	1425			147	396	46	234	33	424	28	<b>5</b>
<b>Montpellier</b>	15	1425			222	589	79	363	20	155	30	<b>2</b>
<b>Nancy</b>	15	1425	112	217	197	645	18	90	0	0	40	<b>3</b>
<b>Nantes</b>	0	0			320	896	69	302	40	624	40	<b>3</b>
<b>Paris</b>	23	2185			243	576	8	76	18	72	150	<b>4</b>
<b>DAT</b>											<b>107</b>	
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>7220</b>	<b>112</b>	<b>217</b>	<b>1305</b>	<b>3582</b>	<b>254</b>	<b>1289</b>	<b>174</b>	<b>1709</b>	<b>425</b>	<b>18</b>

En synthèse, le Département aura accueilli en 2012, 1970 stagiaires et réalisé 14 185 journées/stagiaires. Ceci représente près de 30 % des stagiaires accueillis au sein de l'Institut, et 30% des journées formations globales, pour l'ensemble des actions conduites par l'INTEFP.

L'activité de chacun de CIF est détaillée dans le chapitre suivant.

## CIF de Bordeaux

Le CIF de Bordeaux couvre l'inter région composée de l'Aquitaine, du Limousin, de Midi-Pyrénées et de Poitou-Charentes (4 DIRECCTE, 20 Unités Territoriales).

L'équipe du CIF se compose de 3 agents :

- Nadine Saint Gérard, secrétaire-régisseuse
- Mireille Garnier-Daill, assistante de formation
- Catherine Bouthors, responsable



## Les chiffres clés du CIF en 2012

Stagiaires	Formation Initiale Contrôleurs du Travail		Formation Continue		Préparation concours		Adaptation au poste/ Mobilité		Offre de service		Action inter-institutions		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A			51	78			16	23					168
Catégorie B	1	7	11	34			10	14					77
Catégorie C				1	3	5							9
Autre				1									1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>62</b>	<b>114</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>255</b>

Jours/ stagiaires	Formation Initiale Contrôleurs du Travail		Formation Continue		Préparation concours		Adaptation au poste/ Mobilité		Offre de service		Action inter-institutions		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A			133	212			97	136					578
Catégorie B	95	665	32	97			64	137					1090
Catégorie C				3	12	20							35
Autre				3									3
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>665</b>	<b>165</b>	<b>315</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>161</b>	<b>273</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1706</b>

# 1/ Formation initiale des contrôleurs du travail 2011/2012 :

Le CIF de Bordeaux a de nouveau accueilli la filière « Contrôle en Entreprise (CEE) », avec un groupe de 8 stagiaires.

La taille de ce groupe a permis de mieux accompagner nos collègues en laissant un temps suffisant aux approfondissements et aux questionnements interactifs.

Nous avons de nouveau accueilli et accompagné un contrôleur du travail de Nouvelle Calédonie pendant les 6 mois de sa formation en métropole.

Deux contrôleurs de Polynésie française ont aussi rejoint ce groupe pour 2 mois d'immersion en formation et dans les services de la DIRECCTE.

Le CIF concoure aussi au suivi de plusieurs modules pour la FICT en animant des réseaux de formateurs (Amiante, déontologie, travail illégal...).

## 2/ Mobilité :

Le CIF de Bordeaux a accueilli 15 contrôleurs et inspecteurs du travail en « mobilité section » durant 4 semaines ainsi qu'un regroupement d'inspecteurs en mobilité pour le module spécifique sur les décisions en matière de représentation du personnel.

## 3/ Formation continue :

Parmi les stages accueillis, deux d'entre eux auront plus particulièrement mobilisé les agents du CIF : le stage transport aérien qui comportait notamment la visite

de l'aéroport de Mérignac et le stage « développer une expertise économique » pour lequel nous avons eu à solliciter de nombreux partenaires locaux.

## 4/ Offre de service :

Les 4 régions ont bénéficié de l'appui du CIF pour réaliser leur plan de formation. Il est à noter que leur demande porte principalement sur le champ travail, sollicitant tant les actions de formation de l'offre nationale que des formations réalisées localement.

Une aide particulière a été apportée pour adapter certaines formations à des demandes locales ou trouver des intervenants sur des sujets pointus.

Cette aide a porté notamment sur des formations adaptées aux besoins locaux pour les régions Limousin et Poitou Charentes.

## 5/ Eléments marquants de l'année :

### • Animation réseau :

Le CIF de Bordeaux a contribué à l'animation de plusieurs réseaux de formateurs pour la formation initiale des contrôleurs du travail et le parcours mobilité section

### • PREVENTICA

La responsable du CIF a participé avec les collègues de la mission SST-FP à l'animation du stand INTEFP .

### • Relations avec les DIRECCTE

Enfin le CIF a porté les travaux préparatoires au Projet de transfert du PRF Aquitaine à l'INTEFP pour 2013 .

# CIF de Lille

Le CIF de Lille couvre l'inter région composée du Nord-Pas-de-Calais, de la Picardie et de la Haute Normandie (3 DIRECCTE, 8 Unités Territoriales).

Trois personnes forment l'équipe :

Nelly Cailac, responsable,

Valérie Oudrar, assistante,

Catherine Gobeyn, secrétaire, a rejoint l'équipe le 1<sup>er</sup> mars 2012.

La capacité d'accueil est assez confortable puisqu'aux 2 salles de formation dont l'une peut contenir 25 personnes s'ajoute une salle de réunion. Les stagiaires disposent aussi de 2 postes informatique en accès libre.

## L'activité de l'année :

### 1/ Formation initiale des contrôleurs du travail 2010/2011 :

Le CIF a accueilli 15 contrôleurs du travail stagiaires affectés sur les différents métiers du champ « emploi-formation professionnelle ».

La filière « Développement de l'Emploi et du Marché du Travail (DEMT) a mobilisé plus de 50 intervenants sur l'ensemble du cursus de janvier à fin novembre 2012.

Des intervenants issus de nos services mais aussi des partenaires extérieurs (Pôle Emploi – Délégué du Préfet - CIBC – Agefos PME - Structures d'insertion...) qui nous ont permis d'enrichir nos contenus de formation en intégrant des perceptions parfois différentes d'un même sujet.

Le CIF de Lille a participé également au groupe de travail relatif à la mise en œuvre des séminaires d'accueil et de clôture.

Dans le cadre de la FICT, nous avons continué à travailler sur 2 thèmes récurrents mais que nous essayons de parfaire :

- L'alternance avec des temps de restitution sur les différents stages prévus (les 2 stages « homologues », le stage « organismes partenaires » et le stage « entreprise »). Les maîtres de stage étant disséminés sur l'ensemble du territoire, il n'était pas possible de les réunir physiquement. Un courrier explicatif leur a donc été envoyé avec le livret stagiaire et nous avons communiqué sur la formation et l'alternance par téléphone et par mail.

- L'individualisation par le biais notamment des 2 semaines spécifiques métiers, et aussi par un travail préalable sur les objectifs des stages en alternance (notamment pour ceux étant sur des postes « atypiques » ou étant positionnés sur 2 missions distinctes, ex : FSE et mesures en alternance).

Le groupe lillois a passé une semaine à Nancy pour un temps « croisé » avec la filière RTE :

Le module « Analyse des situations de travail » (AST) qui fut l'occasion de regrouper les groupes de Lille et de Nancy, a permis d'avoir des métiers des filières « emploi » et « RTE » représentés pour ce module qui permet, d'une part, de prendre de la distance par rapport à sa pratique professionnelle et, d'autre part, de se rendre compte des différents ressorts qui participent aux prises de décisions.

Cela a permis également de démontrer que lesdits ressorts ne sont pas différents que l'on soit sur le champ « emploi » ou sur le champ « travail ».

En filigrane, l'objectif était que les stagiaires prennent conscience que les valeurs « travail » ne sont pas en opposition avec les valeurs « emploi », mais, qu'au contraire, le socle de valeurs est commun.

Nous avons continué à travailler le module sur « la conduite de projet » mis en place dans le cursus l'an dernier, l'objectif final étant la conduite d'un projet, de la définition des objectifs jusqu'à sa réalisation.

Il est à noter que le projet sur lequel a travaillé la promotion 2010 a été retenu par la DIRECCTE Bourgogne (pièce de théâtre pour présenter l'ensemble des missions d'une DIRECCTE).

### 2/ Mobilité :

Le CIF de Lille a accueilli 2 parcours « mobilité section » ; en fait le 1<sup>er</sup> groupe, formé de 8 contrôleurs et 3 inspecteurs du travail, terminait un parcours commencé en 2011 ; ces agents ont été présents pendant 2 semaines durant les mois de janvier et février.

Le 2<sup>ème</sup> groupe, composé de 14 agents a suivi un parcours complet de 4 semaines pendant les mois de juin, septembre, octobre et novembre.

Le CIF de Lille n'a pas accueilli la formation spécifique sur les décisions en matière de représentation du personnel destinée aux seuls inspecteurs puisque ces derniers, quelque soit le lieu d'accueil de leur parcours, ont été regroupés en un seul module déroulé au CIF de Bordeaux.

Les réseaux « Environnement Travail et SST » ont été réunis respectivement en mars puis en juillet, et en avril pour une mise à jour et actualisation du contenu.

### 3/ Formation continue (hors mobilité) :

Le CIF a contribué à la formation de 147 stagiaires.

Cette année encore, 2 formations n'ont pu être réalisées, « conduite du dialogue de gestion avec les missions locales » et « nouveaux DAT : animation de la politique travail » ; cette dernière a été reportée compte tenu des réflexions concernant l'évolution des services au niveau au Ministère.

NB : bien que les formations interinstitutionnelles en matière de « lutte contre le travail illégal » n'apparaissent pas dans les données chiffrées, le CIF a accueilli 4 modules, le module relatif aux transports ayant été reporté d'abord et annulé ensuite.

### 4/ Préparation concours :

Les préparations aux concours ont constitué, comme les années précédentes, un volet important de notre activité.

Nous avons organisé 4 préparations :

- la préparation écrite du concours de contrôleur du travail,
- la préparation à l'oral de CT,
- la préparation écrite à l'examen professionnel de CT,
- la préparation à l'oral de l'EPCT.

46 stagiaires au total ont bénéficié de ces préparations, ce qui représente 234 journées de formation.

### 5/ Offre de service :

Les 3 régions ont bénéficié de l'appui du CIF pour réaliser leur plan de formation. La demande porte toujours principalement sur le champ travail.

La région Nord Pas de Calais a encore inscrit dans son plan la formation sur le thème de l'accident mortel du travail (appui CIF 2010), mettant l'accent sur les conséquences psychologiques qu'une telle enquête peut entraîner sur l'agent de contrôle.

2 autres formations ont été montées à la demande de la région, l'une sur le BTP, l'autre sur le thème des contrats précaires.

### 6/ Eléments marquants de l'année :

- **Réunion à Lille avec les DIRECCTE de l'inter région le 24 mai :**

Seules les régions de Picardie et du Nord Pas de Calais étaient représentées ; l'un des thèmes principaux de cette rencontre portait sur le recueil des besoins pour 2013.

- **Prêt de salles :**

Voisin, le CIF accueille beaucoup de formations issues du plan régional de formation de la DIRECCTE Nord Pas de Calais.

La demande de prêt de salles (réunions, groupes de travail...) est également toujours importante ; ainsi, 51 réunions se sont tenues dans nos locaux.

- **Participation du CIF aux groupes de travail/INTEFP :**

Le CIF a participé :

- à la réflexion sur le dispositif de formation élargi proposé aux attachés sortants de la formation initiale dispensée par les Instituts Régionaux de Formation et affectés sur le « champ emploi »,
- aux séminaires interrégionaux d'échanges professionnels des DIRECCTE qui se sont tenus à Bordeaux, Nantes et Lille,
- à la préparation concours (travail sur la plateforme ad hoc), animé par Marie-Cécile LIVET,
- à la réflexion d'une mission « recherche et développement » au sein de l'Institut,
- à l'élaboration des séminaires d'accueil et de clôture de la FICT,
- aux différentes réunions du Copil FICT.

- **Animation réseaux :**

Le CIF de Lille poursuit l'animation du réseau « Transport aérien : le contrôle » ainsi que les réseaux « Environnement travail, SST, pénal et IRP » de la mobilité fonctionnelle « section » ; excepté IRP, les réseaux sont animés conjointement avec le CIF de Bordeaux.

#### Nouveauté 2011

Le CIF de Lille a pris en charge 2 nouveaux réseaux « FC » sur le champ de l'Emploi - Formation :

- Le réseau « contrats aidés » et celui sur « les structures d'insertion par l'activité économique » qui a été repensé et pour lequel nous avons réussi à intégrer 1/2 journée supplémentaire dédiée au FSE.

Celle-ci est conçue pour aider les agents en charge du dispositif à appréhender le montage des dossiers de financement FSE.

- **Partenariat avec :**

#### L'IRA de Lille :

Le partenariat a, cette année encore porté sur la programmation et la réalisation de 2 formations sur le thème de la santé et sécurité au travail : « la santé au travail et le document unique » et « prévenir les RPS en tant qu'encadrant ».

#### La Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH Nord-Pas-de-Calais :

Le CIF a assisté à l'ensemble des réunions proposées par la Plate forme, aux responsables de formation des différentes administrations de son ressort.

# CIF de Montpellier

## 1/ le CIF de Montpellier en quelques mots :

Le CIF de Montpellier est compétent pour les régions Languedoc Roussillon, Provence Alpes Côtes d'Azur et Corse. Il a été créé le 1<sup>er</sup> février 2011, 2012 représente la première année complète d'activité.

Il est implanté dans le quartier de Port Marianne, à 15m du centre-ville, dans les locaux de l'École Nationale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (ENCCRF), ceci dans un souci commun de mutualisation de moyens et de recherche de synergies pédagogiques.

Cette proximité permet donc de nouer des liens privilégiés entre les deux écoles, d'apprécier et de comparer des métiers voisins et d'engager une réflexion sur l'organisation de formations communes dans des domaines de compétences partagées ou complémentaires.

Dès 2012, deux thématiques ont été travaillées en commun : la participation à une audience pénale et les risques liés aux métiers du contrôle.



L'équipe est composée de trois personnes :

- Laurence HENRY, assistante de formation,
- Madeleine DA GRACA secrétaire (régisseuse depuis le 1<sup>er</sup> mars 2012) ,
- Christiane DUPUY responsable CIF

## 2/ Le CIF de Montpellier en quelques chiffres :

MOYENS	
Effectif	3
Salles de formation	1

ACTIVITÉS	
Journées stagiaires	2637
Nombre de stagiaires	381
Ingénierie Offre de services (en jours)	15
Ingénierie pédagogique (en jours)	22
Occupation des locaux (accueil de stagiaires/X jours ouvrés 200 jours)	137

Auxquels s'ajoutent 2 actions interinstitutionnelles sur le travail illégal (perfectionnement et fausse sous-traitance) qui ont accueillies 19 stagiaires pour 39 journées de formation et l'accueil de 2 groupes de formateurs relais amiante : 20 participants sur 2 jours.

**Au total, en 2012 le CIF de MONTPELLIER a accueilli 420 stagiaires pour 2716 journées de formation.**

## 3/ Les éléments marquants de l'année 2012 :

Plusieurs faits marquants :

- **L'activité du CIF** pour une première année de fonctionnement a été **soutenue** et **très diversifiée** (formation statutaire, continue, interinstitutionnelle, à la mobilité, préparation concours, animation de réseau existant, conception de module et création de réseau, participation à des groupes de travail notamment

magistrat, participation à des séminaires dans le cadre du RESP sur le domaine des RH...).

Le CIF ne disposant que d'une **seule salle de cours**, 68.5 jours de formation se sont déroulés dans les autres salles de l'ENCCRF entraînant l'emprunt d'une ou de plusieurs salles selon les périodes.

- La mise en place de la **régie d'avance** qui améliore les délais de remboursement des stagiaires.
- L'élaboration avec le CIF de NANCY en lien avec la DGT de **modules** dédiés spécifiquement aux **agents des**

**services renseignements.** Pour 2012, deux modules ont été construits et dispensés pour une première fois : bulletin de paie (Montpellier) et l'entretien avec l'utilisateur (Nancy). L'élaboration d'autres formations se poursuivra en 2013.

- En plus du **pilotage des réseaux** réalisé pour la FICT et le parcours mobilité PTR, le CIF de MONTPELLIER anime dans le cadre de la formation continue les réseaux RH, en collaboration avec le CIF de NANCY les réseaux des formations des modules destinés aux agents des services renseignements et le réseau mis en place pour les formations interministérielles avec l'ENCCRF.
- La programmation en fin d'année 2012 d'un premier module commun construit avec l'ENCCRF intitulé « participation à une audience pénale »

## 4/ L'activité selon les différents dispositifs de formation :

### • La formation professionnelle statutaire :

Le CIF de MONTPELLIER a accueilli la filière « contrôle en entreprise (CEE) » : 11 stagiaires et 4 agents affectés en service administration générale : RH et Finances. Pour ces stagiaires, des parcours individualisés ont été construits répondant aux besoins spécifiques de chacun d'eux.

Cette promotion était en majorité féminine : 12 femmes et 3 hommes essentiellement issus de l'examen professionnel : 10, du concours interne : 3 et seulement 2 du concours externe.

L'équipe du CIF de MONTPELLIER a pris en charge l'animation des réseaux Santé et Sécurité au Travail, BTP et Mise en situation professionnelle. 4 réunions de réseaux ont permis d'actualiser et/ou de travailler les modules. Enfin, le CIF DE MONTPELLIER a également participé à la conception du module « le conseil des prud'hommes » et au séminaire de clôture de la FICT.



### • La mobilité PTR :

Le CIF de Montpellier qui a la charge du parcours à la mobilité P.T.R. a réuni le réseau de formateur en association avec le CIF de NANCY.

Au regard des bilans du parcours de l'année 2011 et des nouveaux besoins émergents des services déconcentrés, le parcours a été retravaillé et revu dans son contenu et séquençement.

14 stagiaires ont été accueillis au CIF de MONTPELLIER au cours du dernier trimestre 2012.

### • Les actions de formation continue :

16 actions de formation continue se sont déroulées durant l'année 2012 ayant permis d'accueillir 222 stagiaires pour 589 jours de formation. Ces formations ont accueilli un public varié selon les thèmes qui ont couvert les différents champs du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'administration générale avec une fréquentation majoritaire des catégories A et B.

Deux actions interinstitutionnelles sur le travail illégal (perfectionnement et fausse sous-traitance) ont également eu lieu au CIF de Montpellier, 19 stagiaires ont été accueillis pour 39 journées de formation.

Une action interinstitutionnelle (public CCRF et agent travail) mise en œuvre avec l'ENCCRF générant 43 candidatures du pôle T et 27 de la CCRF, 16 candidats ont été retenus.

### • Les préparations aux concours :

Les préparations au concours ont constitué un volet conséquent de l'activité du CIF, puisque des préparations ont été organisées pour l'écrit du concours de contrôleur du travail (1 groupe) et pour l'examen professionnel du concours de contrôleur du travail (2 groupes) ainsi que pour l'oral du concours de CT (1 groupe) et de l'EPCT (1 groupe). Au total, 79 stagiaires ont bénéficié de ces préparations qui ont généré 363 journées.

A noter l'oral blanc qui est organisé le dernier jour de la formation afin de placer les candidats dans les conditions les plus proches du concours ou de l'examen.

Le CIF de MONTPELLIER a participé aussi au groupe de travail mis en place sur les préparations concours et notamment sur la FOAD qui accompagne ce dispositif.

### • l'offre de service :

Le CIF de MONTPELLIER intervient auprès des 3 régions en appui de la construction des programmes régionaux de formation. Les demandes des régions portent essentiellement sur le champ travail. Elles ont été satisfaites soit dans le cadre de la mise à disposition de modules de formation existants dans l'offre nationale (11), soit dans l'accompagnement de projets locaux comme une action sur les IRP en région LANGUEDOC-ROUSSILLON.

La DIRECCTE PACA a sollicité l'INTEFP pour accompagner la démarche avec l'aide d'un ergonome d'un projet de réorganisation du pôle 3 E. Deux réunions de travail se sont tenues à Marseille pour l'analyse de ce projet et de ses objectifs, ce avec l'appui du chef du département de l'action territoriale.

Cette action se poursuivra en 2013 avec notamment dans un premier temps un diagnostic qui sera rendu à un comité de pilotage auquel participera l'INTEFP et dans un deuxième temps l'élaboration de recommandations avec des propositions de scénarios d'organisations possibles. Cette étape devrait consister en une phase d'analyse des besoins d'accompagnement collectifs et individuels qui pourraient trouver en partie réponse dans la conception et la mise en œuvre de formations.

#### • Les partenariats :

La DIRECCTE PACA a saisi l'ENCCRF et l'INTEFP (CIF de MONTPELLIER) d'une demande d'action de formation commune aux agents du pôle T et du pôle C des DIRECCTE ayant pour objet la maîtrise de la participation aux audiences et les risques liés aux métiers du contrôle.



Les 2 écoles ont retenu la participation à l'audience pénale comme thème d'intérêt commun aux agents des pôles C et T. Un premier module a été élaboré et dispensé en décembre 2012.

Ce module avait pour objectifs de renforcer des compétences pour une intervention efficace lors d'une audience du tribunal correctionnel ou du tribunal de police mais aussi de partager et confronter les pratiques d'une situation professionnelle identique d'agents de contrôle des pôles T et des différents agents de la CCRF représentant le service devant les juridictions pénales (même si leur intervention relève des dispositions législatives et réglementaires différentes).

Le bilan réalisé a été très positif à savoir d'une manière générale, très grande satisfaction des agents qui ont souligné en points forts la mixité des agents « travail » et CCRF et les échanges, la présence et la disponibilité des magistrats lors de l'audience fictive, le travail sur PV réel en sous-groupe d'agents « mixés », l'animation dynamique, l'enthousiasme des participants, les échanges entre collègues mais aussi la phase analyse des PV qui a permis d'identifier les manques ou les failles.

Ce travail d'élaboration de module commun entre les 2 écoles se poursuivra en 2013 par la programmation d'un deuxième module « participation à une audience pénale » mais aussi par la conception d'un autre module sur les risques liés aux métiers du contrôle.

# CIF de Nancy

## 1/ Le CIF en quelques mots

Le centre interrégional de Nancy est implanté au centre ville, à proximité de la gare SNCF, hébergé par la DIRECCTE de Lorraine.

La zone de compétences du CIF couvre la Lorraine, la Champagne Ardenne et l'Alsace, ce qui représente au total 3 sites DIRECCTE et 10 sites Unités territoriales, pour un effectif proche de 800 agents.

L'équipe est constituée de 3 personnes :

- Brigitte DAUSCH – Secrétaire régisseuse
- Jean-Marie HIRTZ – Assistant de formation
- Marie-Françoise VINCENT- Responsable du CIF

Equipé de 2 salles de formation, d'un lieu de ressources / bureautique, d'un espace détente et de 3 bureaux, le CIF de Nancy peut accueillir 2 groupes de 18 à 24 personnes.

## 2/ Le CIF en quelques chiffres

MOYENS	
Effectif	3
Salles de formation	2

ACTIVITÉS	2010	2011	2012
Journées stagiaires	2 155	2 796	2296
Nombre de stagiaires	252	293	261
Auxquelles s'ajoutent Occupation des locaux par d'autres organismes (réunions et formation)		61 demi-journées	56 demi-journées

## 3/ Éléments marquants

L'activité du CIF de Nancy s'est maintenue à un niveau soutenu, avec une évolution quant à la nature des actions.

Le développement de l'activité de conception de formation, avec réunion de réseau de formateurs, pour le service formation continue est une nouveauté sur l'exercice 2012. Cette activité a été développée en coopération avec le CIF de Montpellier permettant de rapprocher les pratiques professionnelles et d'associer plus largement les équipes à la conception.

### • Offre de service

#### Régions

L'offre de service orientée vers les régions s'est concrétisée par un appui à la construction et à la mise en œuvre des plans régionaux de formation. Ceux-ci ont notamment fait appel à l'offre de service développée par les réseaux de la formation continue (17 modules de formation).

Les accompagnements des régions sont diversifiés : de la conception de formation à l'accompagnement méthodologique global à l'élaboration du plan de formation.

Ainsi une action de formation sur la pratique professionnelle (action pénale) pour laquelle aucune offre n'est proposée en offre nationale de formation ni en offre de service, a été conçue. Les formations d'accompagnement du management démarrées en 2009 ont été achevées.

## 4/ L'activité selon les différents dispositifs de formation

### • Formation initiale des contrôleurs du travail

15 stagiaires ont suivi la filière de formation Renseignements Travail-Emploi à Nancy. Un rapprochement avec les agents du centre d'appel interministériel de Metz a été rendu possible, par les échanges qui se sont institués entre services.

Une session intra filière, a été construite par les CIF de Nancy et de Lille : « Analyse des situations de travail ». Elle a réuni les stagiaires de la FICT à Nancy ce qui leur a permis de travailler en commun.

### Centre d'Appel Interministériel de Metz

Le CAI (Centre d'Appels Interministériel), a souhaité que l'INTEFP poursuive ses actions de formation continue à destination de ses agents, informateurs spécialisés travail. Depuis 2009, date à laquelle pour la création du service, le recrutement de 22 militaires a été accompagné au titre de leur formation initiale de contrôleurs du travail en 2009 par le CIF de Nancy. L'analyse des besoins de compétences des agents est réalisée en étroite relation avec le service.

Pour 2012, ce sont 8 modules qui ont été conçus spécifiquement, pour des parcours de formation étalés sur 12 mois et permettant à chacun de développer ses compétences sur 6 jours. La conception de formation a été organisée à partir de l'analyse des besoins des agents dont la formation initiale organisée en 2009. Ces modules ont été consacrés à la santé au travail, l'épargne salariale, le travail temporaire, le droit disciplinaire, la convention collective des HCR, l'AGS, le travail illégal et le droit local (Alsace-Moselle).

### **Accueil de formations inter-institutions**

Trois sessions de formation (travail illégal initiation, perfectionnement et prestations de services internationales), réunissant des agents des services de gendarmerie et de l'URSSAF a été organisée dans les locaux du CIF (ce qui représente 6 jours de formation). Les formateurs du réseau interministériel ont apprécié la convivialité de l'accueil, favorisant ainsi l'échange inter institutions.

### **• Préparation concours**

18 stagiaires ont achevé en début 2012, leur préparation aux examens professionnels et concours internes organisés au titre de l'exercice 2012 au CIF de Nancy.

### **• Conception de formation pour le service formation continue**

### **Ingénierie pédagogique pour la promotion des Médecins inspecteurs du travail**

Les médecins inspecteurs du travail bénéficient d'un parcours d'accompagnement à la prise de poste. En partenariat avec l'EHESP, un parcours de formation portant notamment sur la santé publique leur est proposé. 4 promotions ont depuis 2000 bénéficié de ce parcours, en même temps que les médecins inspecteurs en santé publique et les médecins de l'éducation nationale.

Les bilans des promotions précédentes ayant mis en exergue à la fois l'importante expérience des participants et les difficultés générées par une formation longue en cours d'emploi, l'INTEFP a développé une proposition organisée sur la base :

- d'un tronc commun
- de modules optionnels choisis par le participant, après analyse-positionnement et échange individuel avec le médecin référent de l'EHESP
- d'un atelier de la démarche de projet en santé au travail et étalée sur 2 années scolaires, soit 3 années civiles.

Les différents services de l'INTEFP ont rendu possible cette organisation innovante autour de la contractualisation pluriannuelle, de la logistique à Rennes et Marcy l'Etoile et du suivi individualisé géré depuis Nancy.

La promotion 2012-2014 comporte 11 MIRT.

### **De la conception en formation continue en réseau**

Le réseau de formateurs « **Epargne salariale** », à l'occasion de sa réunion 2012, au CIF de Nancy, a conçu un troisième produit de formation destiné aux agents des services renseignements, il complète l'offre à destination des agents de contrôle (module créé en 2011) et du module de base à destination des agents des services qui enregistrent et instruisent les accords d'épargne salariale.

En collaboration avec le CIF de Montpellier, une offre de formation continue à destination des agents des **services renseignement** a été conçue. Ces formations courtes et pointues, accompagnent le projet de la DGT, de professionnalisation des services de renseignements au sein des services déconcentrés et font écho aux propositions du groupe de travail national.

Le CIF de Nancy a porté les modules :

- entretien avec l'utilisateur
- statuts particuliers (composé de 5 modules VRP - HCR - assistant maternel - particulier employeur - gardien d'immeuble).

Le CIF de Montpellier a porté le module :

- Bulletin de paie.

### **De la conception en formation continue organisée en délocalisé**

Les formations "Analyse de la conjoncture économique", "Développer une expertise économique", "Atelier de service public : les Risques psychosociaux au sein des services publics" ont été conçus depuis Nancy et mis en œuvre au CIF de Bordeaux et à Marcy l'Etoile, réinvestissant ainsi une expérience acquise sur un autre site.

### **L'appui au partenariat développé en formation continue**

Ont également été pris en charge depuis Nancy ;

- Le partenariat développé au sein du RESP, et notamment la participation aux comités de pilotage des Ateliers de service public.
- Le partenariat avec l'ENM portant sur la réciprocity de participation à quelques actions de formation identifiées par les deux écoles.
- Le Colloque organisé conjointement par l'ENM, l'AFDT et l'INTEFP, dont la thématique 2012 a traité de « représentativité syndicale et négociation collective », et s'est déroulé le 7 décembre 2012 à l'ENM-Paris.

# CIF de Nantes

## 1/ Le CIF de Nantes en quelques mots :

Le Centre Inter-régional de Formation de Nantes couvre les régions Pays de Loire, Bretagne et Basse-Normandie.

Il est implanté sur l'île de Nantes et desservi par 2 lignes de tram qui le placent à 10 minutes du centre ville.

Les locaux offrent 3 salles de formation, un vaste hall d'accueil - avec plusieurs présentoirs proposant des revues professionnelles et journaux quotidiens - et quatre bureaux.

L'équipe du CIF de Nantes est composée de 4 personnes :

- Corinne RICHARD, secrétaire depuis le 01/12/2011,



- Isabelle MAILLARD, Assistante de formation,
- Isabelle NAULIN, Assistante de formation arrivée en septembre 2012,
- Marie-Noëlle MARIGNIER, Responsable du CIF depuis le 01/01/2013.

Loïc POCHE a quitté la responsabilité du CIF de Nantes fin novembre 2012 pour prendre la Direction de la DIRECCTE - Unité Territoriale des Vosges.

## 2/ Le CIF de Nantes en quelques chiffres :

MOYENS	
Effectif	4 (3.4 ETP)
Salles de formation	3

ACTIVITÉS	
Journées stagiaires	2040
Nombre de stagiaires	469
Ingénierie Offre de service (en jours)	22
Ingénierie pédagogique (en jours)	64
Occupation des locaux (accueil de stagiaires/X jours ouvrés)	150

## 3/ Les éléments marquants de l'année 2012 :

### • L'appui à la construction d'actions avec les PRF

Le CIF de Nantes intervient auprès de trois régions en appui à la construction de leur plan régional de formation, en étroite collaboration avec les responsables de formation :

- Christelle POUILLE - Basse Normandie
- Yolaine SUKALA - Bretagne
- Nathalie LE BRIS - Pays-de-la-Loire

La Basse-Normandie a sollicité le CIF pour co-construire des formations de courte durée regroupant plusieurs thématiques du droit du travail pour des agents de services différents.

Cette activité d'ingénierie de formation pouvant être caractérisée de « sur mesure » correspond à la réalité des organisations et du fonctionnement actuel et des besoins qui en découlent. Les deux actions ont donné entière satisfaction.

### • L'alternance dans les formations mobilité

L'alternance est une composante de la formation notamment des parcours mobilité. Les agents en formation sont en situation de travail. L'alternance n'est pas la période entre deux modules de formations, elle correspond à des périodes beaucoup plus courtes, bien identifiées, prévues et préparées autour de situations de travail problématiques.

Le retour d'expérience, les échanges avec le référent est l'autre temps fort de l'alternance.

L'alternance c'est un accompagnement qui permet un appui en situation de travail d'un agent vers l'autonomie.

La formation « Mobilité » a été marquée en 2012 par une diminution importante de sa durée, passant à 4 semaines de formation réparties sur 6 mois environ.

### • L'organisation apprenante en Basse Normandie

Le projet a pour objectif l'appui à la mise en place des étapes clés d'une organisation apprenante, en particulier par les adaptations nécessaires d'une telle organisation

dans un cadre territorial dispersé. Il s'appuie sur l'intervention de deux consultants de l'ARACT/ANACT.

L'objectif est d'agir sur le travail et son organisation afin de redonner des marges de manœuvres aux agents et aux équipes de travail. Ainsi, ouvrir des espaces qui permettent de débattre et de gérer les tensions entre ce qui est demandé (le prescrit) et ce qu'il est possible de faire (le travail réel), accompagner l'encadrement dans le renforcement d'une posture d'appui et de ressource, sont des options d'organisation qui s'inscrivent dans cette optique d'efficacité et de bien être au travail. En effet, pour faire face aux exigences, parfois nouvelles, auxquelles ils sont confrontés, les personnels de la DIRECCTE ont besoin de mobiliser des ressources et un cadre organisationnel qui facilitent et encouragent le partage de l'information, l'entraide, les coopérations au sein des équipes.

L'implication de l'INTEFP/CIF de Nantes a pour objectif de poser un regard sur les besoins, les ressources et les modalités de formation mobilisables dans le cadre d'une organisation apprenante.

Un premier bilan intermédiaire a été présenté fin 2012 en comité de pilotage à la DIRECCTE Basse-Normandie à Caen.

Le dispositif est prolongé jusqu'au 1er semestre 2013, avec la préoccupation de prendre en compte le nouveau contexte du système d'inspection du travail.

### • Un séminaire maritime :

En novembre 2012, un séminaire de 2 jours sur le champ « maritime » a rassemblé une trentaine de personnes à l'ENVS (école nationale de voile et des sports) de St-Pierre Quiberon : agents de contrôle, chefs de pôle T des DIRECCTE et autres intervenants.

Les objectifs visés étaient les suivants :

1. Organiser les services de manière à pouvoir gérer toute information portant sur un événement concernant le secteur maritime, du plus grave (accident du travail, abandon d'un navire et de son équipage, conflit) à une simple demande de renseignement, en passant par des plaintes de plus ou moins grande importance, depuis son arrivée à la DIRECCTE jusqu'à sa prise en charge par la personne compétente.
2. Donner les outils matériels et méthodologiques aux agents de contrôle pour leur permettre d'exercer correctement leur mission, et en toute sécurité.
3. Prendre en compte l'activité des agents qui seront appelés à intervenir dans le processus de certification sociale des navires.

## 4/ l'activité selon les différents dispositifs de formation :

### a) La formation professionnelle statutaire :

#### FICT :

Le CIF de Nantes n'a pas accueilli en 2012 la formation initiale des contrôleurs, ce qui n'est pas sans incidence sur l'activité globale du Centre, qui s'est toutefois maintenu à un niveau élevé cette année.

#### Les actions de formation continue (FC) :

**17** actions de formation continue se sont déroulées durant l'année 2012 ayant permis d'accueillir **320** stagiaires pour **896** jours/stagiaires. La durée moyenne des formations était de 3,5 jours.

Ces formations ont porté sur un large nombre de thèmes couvrant le champ « Travail », avec une fréquentation majoritaire des catégories B (70%) et A (27%).

Les auditeurs étaient majoritairement des femmes (70%).

Sur le champ « Emploi et formation professionnelle », 4 actions ont accueilli 66 auditeurs dont 56% d'agents de catégorie A et 38% de catégorie B.

Le public féminin était là encore majoritairement féminin (73%).

Deux actions interinstitutionnelles sur le travail illégal (« Lutte contre le travail illégal » et « Fausse sous-traitance et mise en cause du donneur d'ordre ») ont également eu lieu au CIF de Nantes, accueillant 37 stagiaires (soit 92 jours/stagiaires).

### b) L'offre de service :

Le CIF de Nantes intervient auprès des 3 régions citées ci-dessus en appui à la construction des Programmes Régionaux de Formation.

Les demandes des régions portent essentiellement sur le champ travail. Elles ont été satisfaites soit dans le cadre de la mise à disposition de modules de formation existants dans l'offre nationale – **11 actions** - soit dans l'accompagnement de projets locaux – comme une action sur l'organisation apprenante en région BASSE NORMANDIE.

L'activité du CIF c'est aussi un travail d'ingénierie :

- le suivi des modules FICT durée du travail, rémunération, avec un travail d'appui à la conception du module transports.
- l'accompagnement de la DIRECCTE de Basse Normandie sur la réflexion autour des conditions de réussite pour la mise en place d'une organisation apprenante.

- l'accompagnement de la DIRECCTE des Pays de la Loire sur la problématique de l'inspection du travail.
- l'accompagnement des plans de formations de Basse Normandie, Bretagne et Pays de la Loire.
- la construction des formations maritimes.

### c) Les formations à la Mobilité :

Les CIF de Nancy et de Nantes ont, depuis 2010, conçu et développé les formations mobilité « Emploi, formation et développement local », spécifiques dans le sens où les postes occupés sont particuliers et multiples.

En 2012, le CIF de Nantes a accueilli 2 groupes en mobilité « Contrôle en entreprise », soit 28 stagiaires, et un groupe de 12 personnes en mobilité « Emploi ». Cela a représenté 420 jours/stagiaires sur le champ « Travail » et 204 jours/stagiaires sur le champ « Emploi ».

Au total, l'équité était respectée puisque la moitié des auditeurs était des hommes.

50% étaient de catégorie A et 50% de catégorie B.

Précisons que le 2<sup>ème</sup> groupe en formation mobilité « Travail » a débuté son parcours fin 2012 pour le terminer en fin de 1<sup>er</sup> semestre 2013.

### d) Les préparations aux concours :

Les préparations aux concours ont constitué un volet conséquent de l'activité du CIF, puisqu'elles ont représenté 494 jours/stagiaires et touché 95 auditeurs, dont **85 % d'agents de catégorie C**.

Ces préparations ont été organisées pour :

- l'écrit du concours de contrôleur du travail : 2 groupes soit 22 personnes,
- l'examen professionnel écrit du concours de contrôleur du travail (EPCT) : 3 groupes soit 55 stagiaires,
- l'oral de l'EPCT : 1 groupe soit 18 personnes.

Notons que ces préparations constituent un réel outil de promotion sociale notamment pour les agents de catégorie C. C'est aussi une source de risque d'échec qu'il est important d'intégrer dans l'accompagnement proposé.

### e) Les partenariats :

- développement de partenariat avec des acteurs régionaux : IRA de Nantes, Plate Forme Interministérielle.
- dans le domaine de la coopération avec l'accompagnement de l'INTPS au Maroc et une participation au GIP INTER.
- Avec l'école nationale maritime de Nantes (ENSAM) pour ce qui concerne les formations spécifiques au contrôle du secteur maritime.

## CIF de Paris



Le CIF de Paris est l'interlocuteur des régions Ile de France (8 départements : 1600 agents) et Centre (6 départements : 400 agents). Il constitue également une ressource en matière d'ingénierie pédagogique au bénéfice des directions d'administration centrale (1 000 agents).

Le CIF de PARIS, dorénavant installé à La Plaine Saint-Denis comprend six agents (5,6 ETP). Son responsable, également chargé de mission auprès du directeur de l'INTEFP, a animé les réflexions exploratoires de l'institut sur le dialogue social territorial et au sujet de la recherche - développement et par ailleurs, a participé aux actions de coopération de l'INTEFP avec l'INTES tunisien. Il est en outre resté sur 2012 en co-responsabilité de la conception et de la mise en œuvre dans les CIF de la formation initiale des contrôleurs du travail.

MOYENS	
<b>Effectifs</b>	6 agents (5,6 ETP)
<b>Salles de formation</b>	3 salles dont une polyvalente (informatique)

ACTIVITÉS	
<b>Journées stagiaires</b>	3005
<b>Nombre de stagiaires</b>	351
<b>Ingénierie Offre de service (en jours)</b>	150
<b>Ingénierie pédagogique (en jours)</b>	50
<b>Occupation des locaux (accueil stagiaires, formateurs, réunions /210 jours ouvrés (en %))</b>	65

### Formation initiale des contrôleurs du travail :

Dans le cadre d'un large projet de refonte de la FICT piloté au sein du département des CIF, le CIF de Paris a largement contribué avec ses homologues à la nouvelle conception de cette formation professionnalisante et à l'animation des réseaux de formateurs mobilisés.

Le CIF de Paris a mis en oeuvre en 2012 la totalité du cursus de la « filière contrôle en entreprise », au bénéfice de 23 stagiaires répartis en deux groupes. La taille de ceux-ci permet dorénavant un meilleur apprentissage, particulièrement lors des travaux d'application (lecture de bulletins de salaire par exemple) et un plus grand suivi de l'alternance.

### Offre de service :

Le CIF apporte son concours pour la mise en œuvre des plans régionaux de formation des régions Ile de France et Centre. L'appui aux régions s'est également porté en 2012 sur l'accompagnement de plusieurs projets de service en DIRECCTE.

Ainsi en Ile de France, le CIF de Paris a exercé les fonctions d'assistant à maîtrise d'ouvrage dans la définition et la mise en œuvre d'un projet de service d'amélioration de la gouvernance de la DIRECCTE (aide à la formalisation de sa vision stratégique, de ses principes d'organisation et de ses modes de fonctionnement, à la planification et à la mise en œuvre des actions de formation nécessaires).

En région Centre, il s'est d'abord agi d'accompagner la DIRECCTE dans un dispositif de tutorat au bénéfice des nouveaux arrivants où a été mise en place une formation

initiale des nouveaux tuteurs. Le CIF, en lien avec la DGP, a également accompagné la DIRECCTE dans un ambitieux projet intéressant les agents de catégorie C dont l'évolution des missions et donc des compétences doit dorénavant inspirer davantage les actions du PRF.

Le CIF développe également une offre de service à l'endroit des plates-formes RH (SGAR) à l'instar de celle d'Orléans demandeuse d'actions de formation sur le champ de la santé-sécurité au travail.

### Adaptation à l'évolution prévisible des métiers :

#### • Adaptation immédiate :

L'accueil des nouveaux arrivants dans les services (essentiellement des attachés d'administration) fait l'objet d'une formation de 4 jours proposée par le CIF avec pour objectif d'appréhender l'environnement professionnel et d'acquérir une connaissance générale des politiques du ministère. Ont ainsi été formés 18 nouveaux collègues.

#### • Formation continue :

Au titre de l'offre nationale, le CIF met en œuvre un volume de stages en nette augmentation par rapport à l'année 2011 (575 jours/stagiaires contre 275 l'an passé).

#### • Préparation aux concours :

Après la préparation en 2011 aux épreuves écrites, le CIF de Paris a organisé en 2012, la préparation à l'oral des stagiaires du cycle préparatoire 2011 dont les résultats définitifs au concours interne IT montrent que sur les 8 postes offerts au concours, 5 (et parmi eux les 3 premiers) ont été pourvus par les « cyclistes ».



## Partie 2

---

*Les actions  
européennes et  
internationales/  
Partenariats et  
dialogue social*

Rapport d'activité **2012** INTEFP



## Le RESP

L'INTEFP est membre du Réseau des Ecoles de Service Public (RESP) depuis sa création et intervient :

### Au titre du développement des compétences :

L'INTEFP a mis en place deux stages de formations continues sur le thème de l'ingénierie de formation en initiation rassemblant une vingtaine de stagiaires provenant de différentes écoles. Ces modules d'une durée de trois jours et demi permettent aux nouveaux arrivants affectés sur un poste de responsable de formation de définir l'ingénierie de formation et ses quatre phases (analyse des besoins, conception de la formation, réalisation de l'action et évaluation).

### Au titre des « Ateliers du service public »

L'INTEFP a proposé deux ateliers :

- Evolution de la GPRH dans la fonction publique du 15 au 16 novembre
- Risques psychosociaux : approche et prévention au sein des services publics du 20 au 22 juin

et a contribué à l'atelier organisé par l'INSET de Nancy :

- De la conception à la réalisation d'un festival du 4 au 7 juin à Nancy

Ces actions s'inscrivent dans des logiques de réciprocité organisationnelle et de collaborations pédagogiques entre écoles membres du RESP. Les thèmes sont choisis dans le cadre d'une approche interprofessionnelle permettant de mieux connaître les enjeux et modes de fonctionnement des autres institutions.

L'institut est également membre de tous les comités de pilotage.

## Autres partenariats

### Le Cycle Inter-institutions de Management Supérieur

L'INTEFP participe à la co-construction de ce cycle avec 8 autres écoles de service public. Le 17<sup>ème</sup> cycle a réuni sur 14 jours de formation les cadres supérieurs des différentes administrations qui ont confronté leurs pratiques et expériences de management des services.

### Le colloque des juristes du travail

L'INTEFP organise avec l'ENM et l'AFDT (Association Française de Droit du Travail) chaque année un colloque, réunissant magistrats, avocats, juristes d'entreprise,

juriste des organisations syndicales et inspecteurs du travail, autour d'une thématique. Pour 2012, le colloque « représentativité syndicale et négociation collective » a permis à une centaine de spécialistes d'analyser l'actualité et de confronter leurs représentations. Il donnera lieu à publication des actes dans le numéro de Droit social d'avril.

## Le RiIFT

Le Réseau International des Institutions de Formation dans le domaine du Travail (RiIFT) regroupe dix membres nationaux provenant principalement de l'Union européenne et du Sud de la méditerranée : l'Institut National du Travail (Algérie), le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (Belgique), l'École de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de Madrid (Espagne), l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (France), TELA - Territorio Europa Lavoro - (Italie), l'Institut National du Travail et de la Protection Sociale (Maroc), le Centre de Formation de l'Inspection Nationale du Travail et l'Inspection Nationale du Travail (Pologne), l'Autorité pour les Conditions de Travail (Portugal), le Centre de Formation et de Perfectionnement de l'Inspection du Travail de Roumanie, l'Institut National du Travail et des Etudes Sociales (Tunisie), et au titre d'organisations internationales, le Centre Arabe pour l'administration du travail (ACLAE), le Centre Régional Africain d'Administration du Travail (CRADAT), LAB/ADMIN du Bureau International du Travail, et le Centre International de Formation de l'OIT de Turin.

Conçu comme un lieu de réflexion sur les politiques et stratégies de formation, le RiIFT fonctionne sous la forme de rencontres d'échanges organisées à tour de rôle par les institutions membres. Le réseau a adopté le français comme langue de travail. Il a pour but de contribuer à promouvoir les objectifs de l'OIT dans les institutions membres. Il vise en particulier à améliorer la qualité et la pertinence des services rendus par ses membres en leur facilitant l'accès à des pratiques et des outils diversifiés en matière de formation dans les domaines du travail et de partager l'expérience au sein d'une communauté professionnelle transnationale.

La 16<sup>ème</sup> rencontre annuelle du RiIFT s'est déroulée en juillet 2012 en Tunisie sur le thème "rôle des institutions de formation dans la promotion des principes d'égalité au travail et de justice sociale". Le programme, les productions ainsi que les participants de des rencontres du réseau sont accessibles sur le site: <http://riift.itcilo.org/activities/rencontres>

## La coopération internationale

L'activité de coopération internationale de l'INTEFP s'inscrit dans le cadre des programmes de coopération bilatérale et multilatérale du GIP International. Les actions conduites portent principalement sur la

conception et la mise en œuvre de dispositifs d'appui au développement des compétences des agents de l'inspection du travail et plus largement des administrations en charge du travail des différents pays partenaires.

La contribution de l'institut pour l'année 2012 a consisté pour une bonne part, avec les autres membres du groupement et le GIP International, à l'élaboration des nouveaux programmes pluriannuels bilatéraux de coopération pour une période s'échelonnant de 2012 à 2015 : Maroc et Tunisie pour le Maghreb ; Bénin, Gabon, Guinée, Sénégal, Togo pour l'Afrique francophone, Monténégro, Macédoine, Serbie, Russie pour les pays d'Europe Centrale et Orientale. Ces programmes couvrent les domaines de la santé et de la sécurité au travail, la négociation collective et plus largement le dialogue social, le travail non déclaré et l'économie grise. Ils portent également :

- pour le Maroc, sur la poursuite de l'appui au plan de redynamisation de l'Institut National du Travail et de la Prévoyance Sociale (INTPS), et au développement de l'ingénierie de formation mise en place par la Direction des Ressources Humaines et des Affaires Générales au sein du ministère partenaire du GIP International,

avec, en 2012, une action de renforcement des compétences de l'équipe pédagogique de l'INTPS et une action de formation d'un réseau de formateurs sur les Institutions Représentatives du Personnel.

- pour la Tunisie, sur la mise en œuvre d'un premier programme de coopération avec l'Institut National du Travail et des Etudes Sociales (INTES),

avec une action réalisée à l'INTES en juin 2012 et une action réalisée en France en octobre 2012.

L'année 2012 a permis également de poursuivre des actions de formation des agents de l'inspection du travail dans le domaine de la prévention des risques professionnels à travers des approches sectorielles (coton au Bénin, agriculture en Albanie).

Au plan multilatéral, le plan de travail du programme ADMITRA du BIT visant au renforcement de la capacité d'intervention de l'administration et de l'inspection du travail dans l'économie informelle est entré dans sa phase opérationnelle sous la forme d'un séminaire de lancement organisé au Centre de formation de l'OIT à Turin avec les pays partenaires (Mali, Sénégal, Togo, Maroc) puis la réalisation de premières missions de diagnostic au Togo et au Sénégal.

L'INTEFP a en outre apporté son expertise par la mise en œuvre du contrat de jumelage piloté par la Direction de l'Inspection Médicale du Travail en Tunisie, dans sa composante portant sur l'élaboration du plan national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'INTEFP a participé en décembre 2012 à un séminaire organisé par le BIT à Algérie portant sur l'intervention de l'inspection du travail et le travail décent. L'Institut a également été partie prenante dans l'organisation et la

réalisation du séminaire du RESP regroupant les écoles des services publics des deux rives de la Méditerranée.

## La session nationale

Depuis 1986, les sessions nationales de l'INTEFP offrent aux partenaires sociaux et aux acteurs publics un cadre privilégié de dialogue qui entend contribuer au débat social et enrichir les problématiques économiques et sociales, porteuses d'une dimension prospective. Les sessions nationales se déroulent sur un cycle de 5 semaines. Elles proposent un processus d'échanges et de réflexions, sans lien avec un enjeu de décision ou de négociation, puis un colloque de clôture et une publication.

La restitution des travaux de la 31<sup>ème</sup> session nationale qui s'est déroulée tout au long de l'année 2011 sur le thème « entreprises contemporaines et réalités du travail : vers de nouvelles conditions de richesse ? » s'est déroulée le 15 mars 2012 au Conseil Economique, Social et Environnemental.

Le thème de la 32<sup>ème</sup> session nationale (septembre 2012 – juin 2013) porte sur « les jeunes générations face aux transformations de l'emploi et du travail ». Les jeunes générations sont les premières victimes de la crise économique avec des taux de chômage des jeunes actifs records. Les principales difficultés se caractérisent par un chômage de longue durée pour les plus jeunes sans qualification, une plus longue période de précarité notamment pour les femmes, une paupérisation y compris chez les plus diplômés, un déclassement, des inégalités de plus en plus fortes au sein d'une même génération, une concurrence sur le marché du travail. La crise se prolonge et les impacts négatifs à long terme sur l'avenir professionnel et social de toute une génération sont réels, et l'ensemble des pays de l'UE et de l'OCDE ainsi que les économies émergentes en Asie et en Amérique Latine doivent faire face à des enjeux de cohésion sociale et de risques économiques, mais aussi de risque démocratique.

La 32<sup>ème</sup> session propose de mettre en perspective cette thématique autour de 3 dimensions : le parcours d'insertion vers l'emploi durable et l'autonomie, l'intégration dans l'entreprise, le rapport au travail et les formes de mobilisation au travail, l'emploi et le travail des jeunes générations en tant que défi collectif et enjeu de dialogue économique, social et sociétal.

A travers leurs réflexions et deux déplacements d'étude au Danemark et au Chili, les 30 auditeurs de la session entendent :

- caractériser la situation des jeunes générations face à ces transformations de l'emploi et du travail,
- réserver une large place à l'expression des jeunes générations dans les échanges,
- analyser les différentes orientations en matière de politiques publiques, les stratégies et les rôles des différents acteurs,
- faire émerger, à travers les évaluations d'actions

innovantes, des pistes d'action,

- appréhender les évolutions des formes de travail et de leurs incidences sur l'engagement au travail des jeunes générations,
- passer les pratiques d'innovation sociale en matière d'organisation du travail, de management et de gestion des ressources humaines,
- organiser échanges et débats sur le renouvellement des termes du dialogue social susceptibles d'accompagner les mutations à venir.

## Détachement des travailleurs : améliorer les collaborations entre les autorités publiques et les partenaires sociaux en Europe

Pour renforcer leur capacité à coopérer et agir plus efficacement sur les situations transnationales de détachement des travailleurs, les administrations du travail de Belgique, Espagne, France, Luxembourg, Pologne et Portugal se sont engagées dans un projet de formation commune de leurs agents, piloté par l'INTEFP et ASTREES de décembre 2010 à décembre 2011.

Cette action a abouti à la création d'un réseau européen d'inspecteurs du travail « relais » qui a conçu un centre ressource commun transnational sur le détachement des travailleurs: le site EURODETACHEMENT.

<http://www.eurodetachment-travail.eu/>

Ce projet a mis en lumière le fait que face à la complexité des situations rencontrées, les autorités publiques ne peuvent agir seules.

Les partenaires sociaux ont aussi un rôle majeur car ils constituent une interface indispensable entre les entreprises, les salariés et les autorités publiques.

**Le 1<sup>er</sup> juillet 2012**, un nouveau projet a donc vu le jour, visant à s'appuyer sur la dynamique d'EURODETACHEMENT pour la développer en se centrant sur deux secteurs particulièrement concernés

par le détachement : l'agriculture et la construction.

L'élargissement est double : d'une part, le projet 2012 étend les partenariats vers le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Lituanie et la Roumanie et d'autre part les Fédérations syndicales et patronales européennes de la construction et de l'agriculture se sont engagées dans cette nouvelle initiative ainsi que 19 organisations patronales ou syndicales du niveau national.

La finalité du projet (juillet 2012- juillet 2013) est de rechercher les complémentarités et les synergies dans l'exercice des rôles des uns et des autres afin de renforcer les réseaux d'acteurs et l'impact des actions qu'ils conduisent.

Des ateliers de travail transnationaux sur 3 zones géographiques déterminées à partir des activités économiques et des flux de travailleurs sont organisés dans les différents pays partenaires pour permettre :

- un travail croisé basé sur des situations réelles entre « pays d'accueil pays d'envoi » renforçant les collaborations de part et d'autre des lieux d'établissement des entreprises et des lieux d'exécution du travail.
- des espaces d'échange de pratiques entre les autorités publiques et les partenaires sociaux afin de diffuser et capitaliser les expériences qui ont un impact sur la situation des travailleurs.

**Zone 1** : secteur de l'agriculture France, Portugal, Pologne et Roumanie

**Zone 2** : secteur de la construction Belgique, France, Luxembourg, Pologne, Roumanie.

**Zone 3** : secteur de la construction Finlande, Lituanie, Danemark, Pologne, Estonie.

Un séminaire de partage en juin 2013 organisé au Comité Economique et Social Européen permettra de finaliser et de diffuser les travaux réalisés.

Ce sont donc au total 30 membres du comité de pilotage et 120 participants aux ateliers de travail transnationaux qui se sont engagés dans cette nouvelle aventure, conduite par une équipe projet INTEFP / ASTREES renforcée par l'expertise de l'Institut du Travail de Strasbourg et du European Institut for Construction Labour Research , attaché à l'Université d'Amsterdam.





**Partie 3**

---

*Fonctions  
supports*

Rapport d'activité **2012** INTEFP



# Secrétariat général

Le secrétariat général de l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est structuré en 4 départements:

- Le département des ressources humaines,
- Le département finances,
- Le département logistique,
- Le département informatique.

L'agence comptable bien que ne faisant pas partie du secrétariat général lui est cependant rattachée.

31 agents travaillent au quotidien pour assurer le fonctionnement de l'établissement.

Leurs compétences variées constituent la richesse des équipes qui le composent.

L'activité de l'année 2012 qui a été très chargée du fait de l'actualité se caractérise notamment par :

## Dans le domaine des ressources humaines :

- L'élaboration de fiches de poste pour tous les agents,
- La création d'un parcours d'intégration des nouveaux arrivants à l'INTEFP, associant une phase progressive d'immersion et la participation à des actions de formation définies selon les besoins des agents.

## Dans le domaine des finances :

- La mise en place de la TVA à compter du 1<sup>er</sup> janvier après une longue phase d'étude menée en lien avec la DGFIP générant une collecte de 10 000€,
- Le déploiement en concertation avec l'agence comptable du plan de contrôle interne comptable et financier,
- Un fort investissement pour renseigner les indicateurs contenus dans le Contrat d'Objectifs et de Performance 2011-2013 au travers notamment de l'amélioration de la comptabilité analytique,
- Le renouvellement de marchés publics importants : photocopieurs, espaces verts, nettoyage, incluant des clauses d'insertion lorsque la nature des marchés le permet.

## Dans le domaine de la logistique :

- L'inauguration du nouveau restaurant par le président du Conseil d'Administration et le DAGEMO le 30 mars 2012. Le coût final des travaux s'élève à 2 201 000€. Cette livraison coïncide avec l'arrivée d'un nouveau prestataire de restauration dont la qualité des services est reconnue,
- La validation par le Conseil d'Administration le 8 juin 2012 du projet de construction d'un nouveau bâtiment d'hébergement d'une capacité de 50 chambres pour un coût estimé à 2 800 000€,
- L'amélioration du bâti existant par une première tranche de travaux de rénovation des 58 salles de bains du bâtiment la Meije.

## Dans le domaine de l'informatique :

- La poursuite d'investissements structurants améliorant la qualité des services rendus,
- La construction de parcours de formation de bureautique à destination de tous les agents s'inscrivant dans le cadre de la migration microsoft office 2010.

## Dans le domaine de l'agence comptable :

- Les travaux d'inventaire physique et comptable commencés en 2011 se clôturant par la conclusion d'une convention de cession d'actifs signé par le DAGEMO.

Enfin le secrétariat général a assuré la préparation et le suivi de 3 Conseils d'Administration, 4 réunions du Comité Technique, 4 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

# L'agence comptable

L'agence comptable est composée de 3 personnes, 1 agent de catégorie B et l'agent comptable à temps plein et 1 agent contractuel à temps partiel pour l'archivage et le classement.

Les missions de l'agence comptable sont les suivantes :

- la tenue de la comptabilité, l'animation et le contrôle du réseau des régisseurs,
- la conservation des fonds et des valeurs ainsi que les pièces justificatives,
- la production des comptes auprès de la Cour des Comptes.

L'agence comptable est le dernier maillon de la chaîne des processus de dépenses et de recettes. A ce titre, elle procède au visa des pièces comptables transmises par les services Budget Finances et Ressources Humaines en vue de payer les dépenses et de recouvrer les recettes.

Une des activités de l'agence comptable consiste en la gestion des régies situées à Marcy l'Etoile et dans les Centres Interrégionaux de Formation (CIF).

Une réunion pour les régisseuses des CIF a eu lieu le 14 Juin 2012 au CIF de Paris en vue de faire un rappel sur des points réglementaires ainsi que sur les règles de fonctionnement de la comptabilité des régies.

En 2012, 2 régies ont été ré ouvertes suite à la nomination de régisseuses au CIF de Montpellier et Paris : elles ont été formées sur le fonctionnement comptable d'une régie. Les régies de Lille et Nantes sont restées inactives en 2012, quant à la régie de Marcy au service Accueil Vie Collective, elle a été suspendue durant le congé de maternité de la régisseuse.

Au 31 Décembre 2012, les 5 régies actives sont celles de Marcy l'Etoile et des CIF de Bordeaux, Montpellier, Nancy et Paris.

La régie du service Accueil Vie Collective de Marcy l'Etoile gère l'encaissement en espèces des hébergements et le paiement des petites dépenses liées au fonctionnement de l'Institut.

Les régisseuses en CIF règlent les indemnités de stage et les frais de déplacement des stagiaires en formation initiale ou continue.

Le rôle de l'agence comptable est de contrôler l'exactitude des remboursements effectués et de provoquer la reconstitution de l'avance mise à disposition pour les dépenses.

REGIE	Montant total des dépenses en 2012
<b>BORDEAUX</b>	64.784,62 €
<b>MARCY</b>	2,40 €
<b>MONTPELLIER</b>	65.420,42 €
<b>NANCY</b>	69.445,58 €
<b>PARIS</b>	98.847,38 €

Les chantiers de l'agence comptable en 2012 ont été les suivants :

- Formation et assistance téléphonique des nouvelles régisseuses de Montpellier et Paris.
- Elaboration de la convention de transfert de biens meubles suite à la mise en œuvre de l'inventaire physique et comptable des biens meubles en lien avec le comptable matière du service Moyens Généraux.
- Poursuite des dernières étapes de la mise en œuvre du contrôle interne sur les frais de déplacement des Inspecteurs Elèves du Travail

# Ressources humaines

Le département des ressources humaines (RH) est composé de 5 personnes :

- 2 personnes chargées de la gestion statutaire (statuts, gestion administrative, formation et action sociale) : un responsable et un gestionnaire de personnel
- 2 personnes chargées de la paie : un responsable et un gestionnaire de paie
- 1 chef de département qui assume également les fonctions de secrétaire général.

## 1/ Formation du personnel :

Les besoins individuels de formation sont identifiés lors des entretiens professionnels.

Ils sont inscrits dans le plan de formation de l'INTEFP avec des priorités résultant des orientations ministérielles, de la direction et des chefs de département et de service.

Le plan, validé par le comité technique a été mis en œuvre tout au long de l'année 2012, des modifications pouvant être apportées dans le cadre d'une commission de suivi.

Les principaux éléments de bilan sont les suivants :

- Budget initial de 50 000€, auxquels s'ajoutent des reports de crédits de 2011 de 9 903€ et des crédits complémentaires de 7 000€ soit un budget total disponible de 66 903€ et un montant de dépenses de 63 971€.
- 74 agents sur un effectif total de 97 (flux) ont suivi une formation, soit 76%.

70% des agents de catégorie A, 77% des agents de catégorie B et 84% des agents de catégorie C ont suivi une formation,

- le nombre de jours de formation total s'élève à 276.
- la moyenne de jours de formation s'établit à 3.74. Elle se décompose en 3.52 jours pour un agent de catégorie A, 3.80 jours pour un agent de catégorie B et 3.93 jours pour un agent de catégorie C.

Les domaines de formation varient selon les catégories : bureautique, management, gestion de projet, ingénierie pédagogique, gestion de groupes, marchés publics...

## 2/ Action sociale :

En 2012, l'INTEFP a consacré 40 440€ aux dépenses d'action sociale au profit de son personnel.

Une subvention de 18 000€ a également été attribuée à l'association INTerlude qui est ouverte tant au personnel de l'INTEFP qu'aux inspecteurs élèves du travail en résidence à Marcy l'Etoile.

## 3/ Suivi de la masse salariale :

Comme en 2011, un suivi efficace et permanent des dépenses de masse salariale par le biais d'indicateurs et d'outils de reporting pertinents et partagés avec la tutelle s'est déroulé tout au long de l'année.

Les dépenses totales de rémunération des agents de l'INTEFP s'élèvent à 5 725 620€ soit un taux d'exécution proche de 100%.

## 4/ Les effectifs

Le plafond d'emplois fixé à l'INTEFP par la tutelle est de 97 ETP.

En moyenne annuelle sur l'année 2012, 90.5 ETP ont été rémunérés.

En incluant les mises à disposition l'effectif se situe à 91.63 ETP.

L'effectif physique rémunéré en moyenne annuel se répartit ainsi :

- 33.75 agents de catégorie A
- 34.5 agents de catégorie B
- 25.58 agents de catégorie C
- Total : 93.83 agents

## 5/ Les départs

Origine	Départ	Noms
<b>Marcy l'Etoile</b>	<b>Direction</b>	Johanne FRAVALO- LOPPIN (FSPC) Fabienne VOLAY (FSPC)
<b>CIF de Nantes</b>		Loïc POCHE Martine FILALI NAJI

## 9/ Les arrivées

Origine	Départ	Noms
<b>Marcy l'Etoile</b>	<b>Direction</b>	Bernard BAILBE
	<b>Direction des études</b>	Georges MARTINS BALTAR Sylvie FEIGNON (FSPC) Frédérique LIBAUD MAYERE
	<b>Secrétariat général</b>	Malika AMGHAR (AVC) Marc Antoine CHARLEROY (informatique)
<b>CIF</b>	<b>Nantes</b>	Isabelle NAULIN
	<b>Lille</b>	Catherine GOBEYN

# Département finances

Le Département Finances est composé du service "Achats Publics" et du service "Budget Finances". Piloté par le Chef du département, et en lien avec les services, le Département Finances :

- construit le budget avec les services gestionnaires et le met en œuvre
- veille à maîtriser la dépense tout au long de l'année, dans les limites de ce budget
- s'assure que les achats sont faits dans le respect du code des marchés publics
- élabore des procédures et les diffuse pour améliorer la qualité de la gestion (budget et achats)
- prend une part active à la préparation de certaines décisions soumises au vote du Conseil d'Administration
- calcule les coûts des activités
- assure l'interface avec les services du Contrôle financier et de la Dagemo sur les questions financières
- propose à la Direction et met en œuvre la politique des voyages de l'établissement

## Le service achats publics

### A/ Présentation du service :

Le service Achats Publics est composé de 2 personnes à temps complet.

Il est chargé de procéder aux publicités et aux achats dont le montant est supérieur à 15 000 € HT, pour leur partie administrative et juridique (mise en œuvre des procédures d'achat, rédaction des documents administratifs).

Il met à disposition de tous les départements et services de l'INTEFP des documents types.

Il maintient à jour le corpus des règles de l'achat public et s'assure de son appropriation par les services gestionnaires.

Il est chargé du suivi administratif et financier des marchés publics supérieurs à 15 000 € HT, et notamment de la vérification des factures émises par les titulaires de ces différents contrats.

### B/ Recensement de quelques marchés publics :

Les achats formalisés les plus marquants réalisés et conclus au cours de l'année 2012 sont les suivants (montants HT sur la durée maxi du marché) :

- Maintenance des appareils de chauffage du site de Marcy l'Etoile
- Nettoyage des locaux administratifs du site de Marcy l'Etoile
- Projet européen détachement des travailleurs, traduction et interprétariat
- Amélioration des systèmes de sécurité incendie d'un bâtiment d'hébergement
- Assistance à maîtrise d'ouvrage pour la construction d'un bâtiment d'hébergement
- Location/maintenance de machines de reprographie
- Entretien des espaces vers du site de Marcy l'Etoile

## Le service budget finances

Pour assurer ses missions, le service est composé de six personnes (dont trois agents de catégorie B)

Le service Budget Finances assure les missions suivantes :

- préparation et exécution budgétaire de l'établissement public (nomenclature comptable M9-1),
- indemnisation des stagiaires de la formation continue pour le compte de tout le ministère (administrations centrales et services déconcentrés),
- indemnisation des stagiaires (contrôleurs du travail stagiaires) et des élèves (inspecteurs élèves) en formation initiale,
- comptabilité fournisseurs, mise en paiement des factures,
- comptabilité clients, mise à l'encaissement des recettes,
- interface avec l'agence comptable.

Comme chaque année, près de 10 000 factures et états de frais de déplacement ont été mis en paiement, aussi bien par le service que les régies en CIF.

Quelques actions menées en 2012 particulièrement marquantes du service :

- mise en place de la TVA collectée et déductible au 1<sup>er</sup> janvier 2012
- élaboration du guide du service fait (diffusion en 2013)
- début des travaux sur l'amélioration de l'ergonomie de l'état de frais de déplacement

## Quelques masses financières de l'établissement :

	Dépenses 2012
Fonctionnement hors personnel permanent	8 312 525
dont frais de déplacement	3 293 764
dont rémunération des formateurs	1 121 555
Personnel permanent	5 724 992
<b>Total dépenses fonctionnement</b>	<b>14 037 517</b>
investissement	878 000
<b>Total des dépenses (y compris non décaissables)</b>	<b>14 915 517</b>

	Recettes 2012
Subvention DAGEMO	13 900 000
Autres ressources	1 380 084
<b>Total recettes fonctionnement</b>	<b>15 280 084</b>
Investissement	0
<b>Total des recettes (y compris non encaissables)</b>	<b>15 280 084</b>

# Département logistique

Le Département Logistique est composé de deux services :

- Le service Accueil et Vie Collective, composé de 3 agents gère les questions relatives à l'hébergement, la restauration et assure les missions d'accueil des résidents.
- Le service des Moyens Généraux, composé de 6 agents, assure la maintenance des locaux du site de Marcy et des Centres Interrégionaux de Formation, du parc automobile, la reprographie, et les déplacements des résidents.

Le chef du département logistique est chargé de superviser et d'animer ces deux services. Il représente, par ailleurs, la maîtrise d'ouvrage et suit, dans la phase de garantie de parfait achèvement, les travaux d'extension et de rénovation du restaurant débutés en juillet 2010. La mise en service du restaurant s'est déroulée en mars 2012, conformément à la programmation.

Le planning des travaux et l'enveloppe budgétaire ont été respectés. Aucune interruption du service restauration ne fut à déplorer tout au long des 21 mois de travaux.

Le déménagement du CIF de Lyon s'est achevé en février 2012. Le bail a pu être résilié en mars avec 8 mois d'avance grâce à notre intervention pour trouver un repreneur générant ainsi une économie de 32 000€.

Les travaux de mise en place d'une centrale de traitement d'air au centre interrégional de formation de Saint Denis, ont été réalisés au cours de l'année, mettant un terme à l'aménagement du site.

## Travaux d'extension et de rénovation du restaurant

La réception des travaux s'est déroulée fin février 2012, ouvrant l'année de garantie de parfait achèvement.

Un important travail de réalisation des décomptes généraux définitifs, destiné à solder les dossiers financiers des entreprises alloties, a été réalisé, en relation avec le service achats publics, l'agent comptable et le service budget finances.

## Travaux de construction d'un nouveau bâtiment d'hébergement

Un marché public a été mis en place afin de sélectionner une assistance à maîtrise d'ouvrage dans le cadre du projet de construction d'un bâtiment d'hébergement.

Aussitôt désigné, en novembre 2012, un travail de définition de l'opération a été entrepris aux fins de mise

en place d'un jury de concours destiné à sélectionner le maître d'œuvre, en charge de l'opération.

## Préparation travaux rénovation Bureaux Finances

La partie administrative du futur marché de rénovation des bureaux BF (coût approximatif 80 000€ TTC) a débuté dès le 3ème trimestre par la rédaction des CCTP CCPT RC en lien avec le service « achats publics » et l'appui d'une assistance à maîtrise d'ouvrage. Il s'agit des bureaux les plus dégradés de l'INTEFP. Les travaux sont prévus au second trimestre 2013. Ils apporteront un confort de travail aux 6 agents qui les occupent.

## Le service Moyens généraux :

### Le service MGX en quelques chiffres :

- En 2012, nous avons assuré 268 navettes et transporté 1 177 personnes.

En plus, 18 navettes exceptionnelles ont été mises en place pour transporter 105 passagers et 12 navettes « bagages » ont été organisées.

- Nous avons procédé à 507 interventions dans les trois bâtiments d'hébergements pour résoudre des dysfonctionnements techniques (électricité, chauffage, plomberie, stores.....)

- Le service reprographie a produit 655 978 photocopies :

## A/ Principaux travaux réalisés :

### Sur le site de Marcy :

#### Travaux et remplacement de matériels prévus :

- Marché rénovation partielle bâtiment « Meije » :
- Remplacement points lumineux salle de bains
- Remplacement des radiateurs par des sèche-serviettes dans les salles de bains
- Mise en place d'un sèche-cheveux et prise rasoir dans les salles de bains
- Réfection des plafonds des salles de bains
- Mise en conformité des coffrets électriques situés dans les couloirs
- Marché centrale incendie et blocs de secours bâtiment « Meije »:

- Mise en place d'une centrale incendie avec détection dans les couloirs et toutes les chambres
- Mise en place de nouveaux « Blocs de secours » conformes à la nouvelle réglementation
- Création d'un placard pour la nouvelle centrale incendie
- Création d'une tranchée pour passage des câbles du bâtiment Meije à la loge gardien

**Montant total TTC : 159 501€**

#### Travaux et remplacements de matériels non prévus :

- Transformation d'une salle de réunion en bureau pouvant accueillir 3 agents
- Remplacement centrale de mesure TGBT
- Réalisation d'un diagnostic de performance énergétique (DPE)
- Etude de reclassement de notre site (Etablissement Recevant du Public) à la demande de la commission de sécurité
- Diagnostic énergétique (fluide, isolation.....)
- Intervention d'un plombier vide sanitaire « Meije » sur alimentation eau froide et chaude
- Pose de 58 vannes WC « Meije »
- Travaux VMC « Meije »
- Isolation des bacs à douche de la « Meije »
- Remplacement pompe bouclage « Meije »
- Achat et mise en place de 58 matelas « Meije »
- Remplacement prises de courant « Jorasses » et fin de la « Meije »
- Remplacement ballon eau chaude sanitaire percé « Jorasses »
- Remplacement sonde chlore « Ecrins »
- Mise en place horloge chauffage « Ecrins »
- Réfection faux-plafond d'un bureau
- Remplacement moteur VMC atelier reprographie
- Mise en place de purgeur automatique sur le réseau de chauffage
- Remplacement de certains radiateurs et vannes
- Travaux de mise en conformité électrique
- Réparation dallages loge gardien et villa RH
- Destruction de 48 nids de cocons de chenilles
- Protection anti-oiseaux bâtiment restaurant
- Achat table de ping-pong et jeux de badminton

**Montant total TTC : 92 000€**

#### Dans les CIF :

##### CIF de Bordeaux

Remplacement de tous les radiateurs électriques pour un coût total de 1 946€

##### CIF de Paris

Installation d'une centrale de traitement d'air coût total 13 200€

Travaux sur porte d'accès du Cif suite à cambriolage coût total 7 100€

##### CIF de Lille

Mise en conformité de l'éclairage de secours pour un coût total de 1 306€

## B/ Politique de développement durable :

Au-delà des consignes d'économie d'éclairage, d'eau, de papier, de modifications de nos comportements, l'INTEFP s'est engagé depuis plusieurs années notamment au travers notamment de ses marchés avec nos prestataires externes dans la promotion de pratiques éco responsables.

C'est ainsi que dans le domaine de la récupération du papier, le contrat qui nous liait avec une société spécialisé n'a pas été reconduit.

Pour le remplacer depuis le début de l'année 2012, nous avons mis en place dans chaque bureau un carton spécifique qui sert de récupérateur de papiers. Les agents vont ensuite jeter le contenu des cartons dans des containers prévus à cet effet mis à leur disposition en divers points du site. Ces containers sont ensuite vidés par les agents du service dans de grands containers mis à disposition par la mairie pour la collecte tri sélectif de la communauté urbaine.

Cette pratique responsabilise les agents et ne coûtent rien à l'INTEFP.

Nous continuons par ailleurs le tri sélectif pour le verre, nous récupérons les piles usagées et nous rendons régulièrement à la déchetterie.

### Le service Accueil Vie Collective :

#### Le service en quelques chiffres :

- 14 954 nuitées, en baisse de 3.6% par rapport à 2011
- un taux d'occupation des hébergements de 58% (60% en 2011)
- 298 nuitées externalisées sur l'agglomération Lyonnaise, en baisse de 69% par rapport à 2011
- 31 769 repas servis au restaurant en hausse de 12,6%

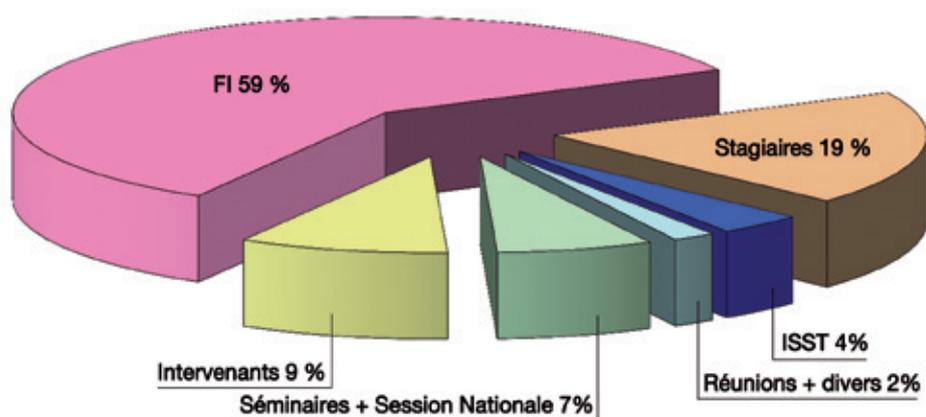
Le service s'est fortement investi sur le choix d'un prestataire nettoyage des locaux administratifs et de pédagogie, le marché arrivant à expiration le 31/12/2011. Le nouveau marché conclu pour 4 ans est estimé à 151 425€ TTC.

## QUELQUES INDICATEURS D'ACTIVITÉ

### I/ Pour l'hébergement

#### A/ Statistiques hébergement par type de public sur le site de Marcy

	FI	Stagiaires	ISST	Réunions + Divers	Séminaires + Session nationale	Intervenants	Total nuitées
Janvier	535	164	104	59	214	86	<b>1162</b>
Février	965	378	99	6	0	142	<b>1590</b>
Mars	670	326	156	4	153	132	<b>1441</b>
Avril	807	286	52	23	190	136	<b>1494</b>
Mai	319	155	0	49	138	56	<b>717</b>
Juin	822	371	0	9	0	142	<b>1344</b>
Juillet	563	54	0	6	0	95	<b>718</b>
Août	236	4	0	0	0	23	<b>263</b>
Septembre	1244	181	0	13	112	141	<b>1691</b>
Octobre	1062	265	11	52	75	142	<b>1607</b>
Novembre	1162	515	44	23	0	158	<b>1902</b>
Décembre	482	192	85	33	130	103	<b>1025</b>
<b>TOTAL 2012</b>	<b>8867</b>	<b>2891</b>	<b>551</b>	<b>277</b>	<b>1012</b>	<b>1356</b>	<b>14954</b>
<b>TOTAL 2011</b>	<b>10467</b>	<b>1977</b>	<b>244</b>	<b>530</b>	<b>1045</b>	<b>1255</b>	<b>15518</b>
Évolution 2011 / 2012	-15.29%	46.23%	125.82%	-47.74%	-3.16%	8.05%	<b>-3.63%</b>



## EVOLUTION DU PUBLIC ACCUEILLI SUR LE SITE DE MARCY

MOIS	Total nuitées Année 2011	Total nuitées Année 2012	Evolution	Total personnes Année 2011	Total personnes Année 2012	Evolution
Janvier	1705	1162	-31.85%	750	465	<b>-38.00%</b>
Février	1347	1590	18.04%	592	659	<b>11.32%</b>
Mars	1841	1441	-21.73%	696	517	<b>-25.72%</b>
Avril	1130	1494	32.21%	436	625	<b>43.35%</b>
Mai	1153	717	-37.81%	443	315	<b>-28.89%</b>
Juin	1050	1344	28.00%	433	492	<b>13.63%</b>
Juillet	1145	718	-37.29%	460	277	<b>-39.78%</b>
Août	731	263	-64.02%	234	85	<b>-63.68%</b>
Septembre	1682	1691	0.54%	627	606	<b>-3.35%</b>
Octobre	1663	1607	-3.37%	801	899	<b>12.23%</b>
Novembre	1713	1902	11.03%	845	712	<b>-15.74%</b>
Décembre	358	1025	186.31%	198	507	<b>156.06%</b>
<b>TOTAL</b>	15518	14954	-3.63%	6515	6159	<b>-5.46%</b>

## B/ externalisation hébergements (individuels et groupes)

### ÉVOLUTION TOTAL NUITÉES EXTERNALISÉES PAR TYPE DE PUBLIC

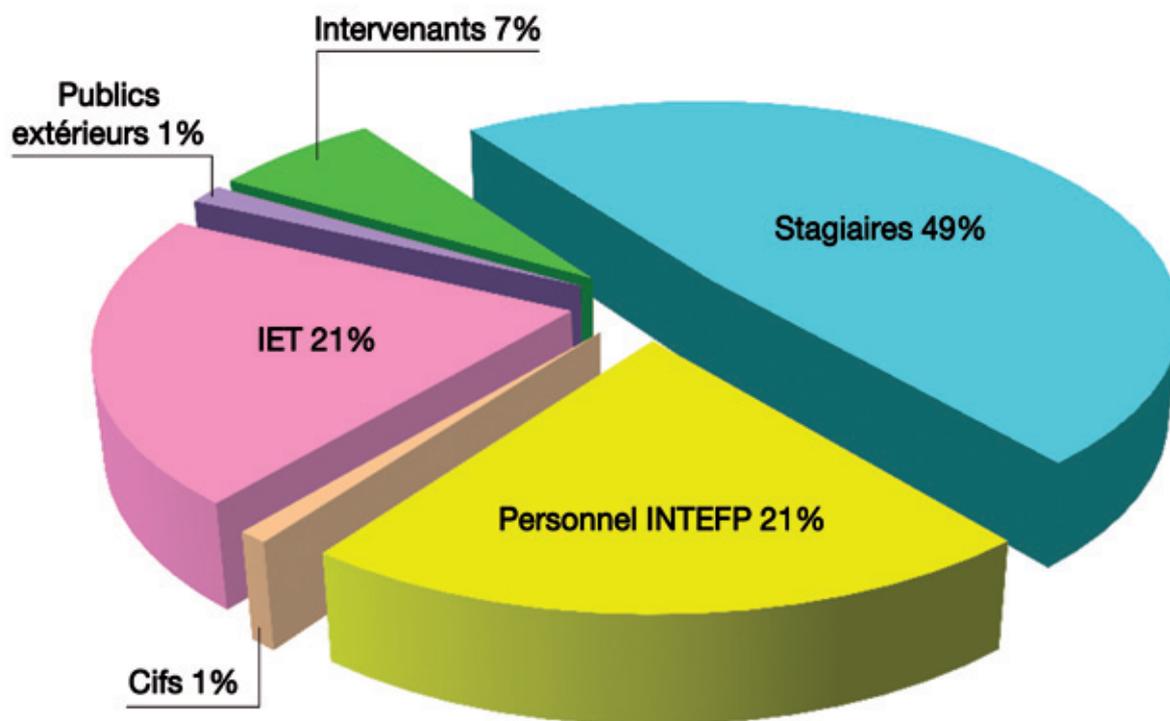
Année	FI	FC	ISST	Réunions + Divers	Séminaires + Sessions	Intervenants	TOTAL
2011	395	114	0	52	273	134	<b>968</b>
2012	119	85	21	0	49	24	<b>298</b>
Evolution	-69.87%	-25.44%	non significatif	non significatif	-82.05%	-82.09%	<b>-69.21%</b>

## 2/ Pour la restauration

Évolution du nombre de repas servis au self

Type de public	Nombre de repas servis en 2011	Nombre de repas servis en 2012	Evolution
Personnel INTEFP	5349	6737	25.95%
Cifs	268	286	6.72%
IET	9578	6704	-30.01%
Publics extérieurs	714	448	-37.25%
Intervenants	1996	2145	7.46%
Stagiaires (FC, auditeurs Session Nationale, participants aux séminaires)	10297	15449	50.03%
<b>Total</b>	<b>28202</b>	<b>31769</b>	<b>12.65%</b>

REPAS SERVIS PAR TYPE DE PUBLIC POUR L'ANNÉE 2012



# Département Informatique

## 1/ L'équipe du département informatique

Fin 2011, un apprenti a été embauché pour préparer le brevet de Technicien Supérieur de Maintenance Informatique et Réseaux. Il est présent trois jours par semaine à l'institut. Ses nombreuses connaissances théoriques et pratiques dues entre autre à l'excellence de sa formation, lui ont permis de s'intégrer très rapidement à l'équipe.

Les ressources du service informatique s'établissent ainsi : un analyste, chef de service, trois programmeurs et un apprenti, soit 4,4 personnes en équivalent temps plein travaillé (ETP)

En tant que de besoin, le support sur la téléphonie, intégré au 5500, est assuré par un membre du service MGX sous la responsabilité du chef de département informatique.

De même il est fait appel de façon temporaire à deux agents pour assurer la permanence du 5500.

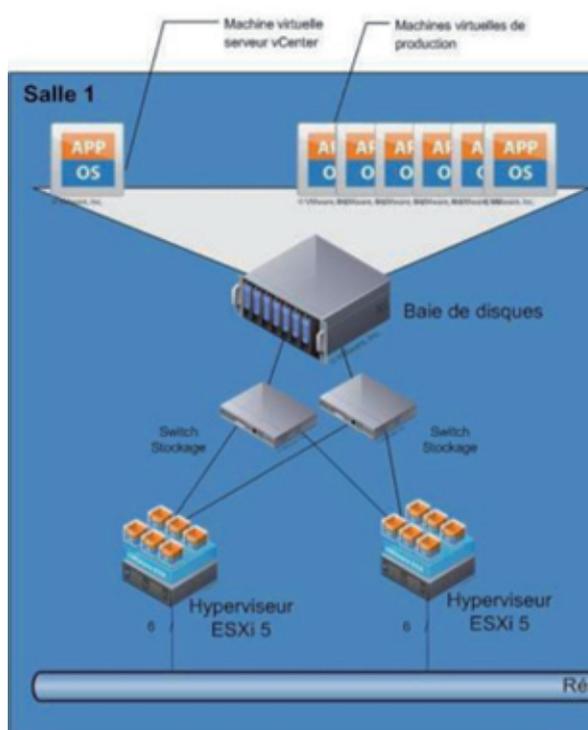
Les missions du service sont :

- La gestion du parc informatique et téléphonique
- Le support auprès des utilisateurs,
- La gestion des applications métiers,
- La garantie de la disponibilité des systèmes
- La réponse aux nouveaux besoins.
- La liaison avec la tutelle (SDSI)

## 2/ Activités particulières en 2012

### A/ La virtualisation des serveurs de Fonctionnement

Du fait du vieillissement de notre infrastructure, le remplacement des serveurs de fonctionnement de l'INTEFP sur une infrastructure de virtualisation a été décidé dans un cadre de développement durable. La virtualisation consiste à mutualiser plusieurs ordinateurs physiques sur un seul en simulant l'exécution de plusieurs systèmes d'exploitation. Le schéma ci-contre présente la solution technique retenue. Elle se compose de deux ordinateurs « hyperviseurs » faisant tourner les « machines virtuelles ». La baie de disques contient les données de tout le système. Les deux communiquent via un réseau redondé. La redondance - recommandée sur ce type d'architecture - permet d'assurer le service en cas de panne d'une des parties. Le tout est sauvegardé. Cette



nouvelle architecture vient remplacer 29 serveurs. La mise en place, complexe, de ce nouvel environnement de travail s'est effectuée en transparence pour les utilisateurs.

### B/ La mise en place de Plateformes de formation nationales

L'INTEFP s'est engagé dans une politique d'hébergement de plateformes de formation des applications métiers du ministère. Deux plateformes ont été déployées en 2012 : La première héberge quatre instances de CAP SITERE, c'est-à-dire que quatre formations simultanées peuvent avoir lieu depuis l'ensemble du territoire.

La deuxième plateforme concerne l'application SI RC (système d'informations ruptures conventionnelles). Elle se compose de trois machines virtuelles qui ont permis d'absorber une charge importante de formation entre septembre et décembre.

Le département informatique maintient les plateformes techniques mais ne s'occupe pas de l'application elle-même dont l'aspect fonctionnel est à la charge du maître d'ouvrage.

Ces plateformes sont basées là encore sur des technologies de virtualisation qui sont appelées à prendre une place encore plus importante dans l'avenir.

De nouvelles plateformes sont prévues pour 2013, qui ont nécessité la mise en place d'une fibre optique par l'opérateur SFR

## **C/ La refonte de l'application LIDIE**

LIDIE (Logiciel d'Indemnisation des Inspecteurs Elèves) a été totalement ré-écrit dans une technologie WEB. Le projet a démarré en Mai et la première indemnisation a eu lieu pour la promotion des IET 2012 en Octobre. La version actuelle est stabilisée. Quelques ajouts fonctionnels sont prévus en 2013.

## **D/ Extension et réfection des réseaux**

### **a/ Le câblage du CIF de Bordeaux**

La rénovation complète du réseau du CIF de Bordeaux a été menée à bien en fin d'année, toutes les prises ont été câblées en catégorie 6 (Gigabit).

### **b/ Rénovation du réseau de la salle G1.**

Le câblage a été totalement revu et certifié. La salle G1 fournit désormais une prestation pédagogique de qualité.

## **E/ Accompagnement des projets de la SDSI**

### **a/ Le déploiement du réseau LISA**

Le nouveau marché de télécommunication LISA de la SDSI a été conclu début 2012 avec l'opérateur SFR. Sur chaque site de nouvelles lignes de réseau étendu (WAN) ont dû être installées ainsi que des routeurs. L'INTEFP a été site pilote pour cette opération.

## **b/ MOSS dans les CIF**

Tous les CIF ont été équipés d'un serveur MOSS qui a été déployé au quatrième trimestre. Ces serveurs vont remplacer le « BIGDISK » habituel et offrir un J: en local ainsi qu'un serveur d'impression. Les opérations de paramétrage et de mise en place de sauvegarde sont à mener en 2013.

## **F/ Le parc des ordinateurs et des imprimantes**

En 2012, le département a acquis 100 ordinateurs portables pour la promotion des IET 2012 et pour remplacer certains ordinateurs dans les salles de formation.

L'INTEFP dans le cadre d'une politique de développement durable remet tous ses ordinateurs et imprimantes usagées mais encore en état de bon fonctionnement à des établissements scolaires de la banlieue Lyonnaise ou des associations d'aide aux chômeurs. A cet effet des conventions officialisant les dons sont conclues.

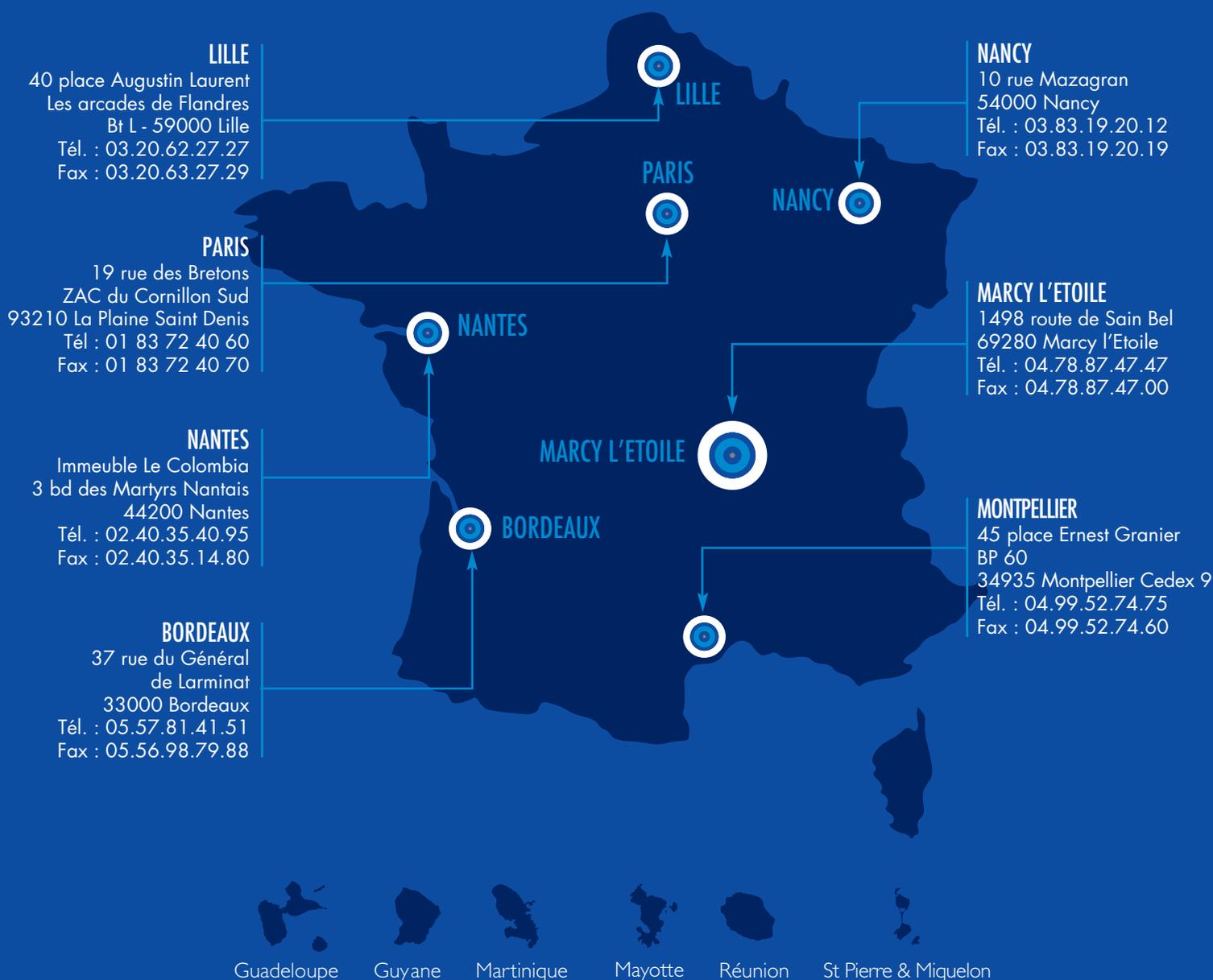
## **G/ Le support guichet unique 5500**

836 tickets ont été ouvert (668 en 2011).

745 ont été clos.



# Nous trouver



Avec ses 7 sites (Marcy l'Etoile et 6 Centres Interrégionaux de Formation), l'INTEFP est en capacité de déployer son action sur l'ensemble du territoire au plus près des besoins des agents et des projets des services.