



Institut National du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle
Établissement Public Administratif (EPA)

Rapport d'activité 2014



Éditorial

L'année 2014 a été marquée par des évolutions fortes des politiques dont le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social a la responsabilité, notamment :

- La définition des schémas d'organisation et de fonctionnement, ainsi que la mise en œuvre du nouveau système d'Inspection du Travail
- Une démarche volontariste de promotion du dialogue social
- La prise en compte croissante des enjeux qui s'attachent à la problématique de prestation de service internationale frauduleuse
- La très forte mobilisation sur la politique de l'emploi
- Les évolutions majeures dans le domaine de la formation professionnelle et des instances de coordination
- La mise en œuvre de la réforme de l'insertion par l'activité économique
- Les réflexions engagées sur la modernisation de l'action publique et l'adaptation des DIRECCTE aux nouveaux périmètres et enjeux territoriaux ; une année donc à la croisée des chemins entre une actualité économique et sociale déterminante, la poursuite et la mise en œuvre du projet « Ministère fort » et des enjeux de repositionnement et de redéfinition de l'action de l'État sur les territoires.

Ces transformations qui impactent en profondeur l'organisation, le fonctionnement et le positionnement des services ont mis à contribution l'INTEFP dans ses différentes dimensions :

- Son rôle d'école dans la conception et la mise en œuvre de la formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires issus du plan de transformation d'emploi, avec des promotions croissantes, mais des formations modulaires qui permettent de tenir compte des enjeux majeurs du système d'inspection mais aussi des parcours antérieurs des agents
- Son rôle d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences de l'ensemble des agents des services concernés par ces différentes évolutions, avec la refondation complète de cursus pour tenir compte des changements structurants, mais aussi par une offre nationale de formation qui permet une véritable professionnalisation des agents

- L'accompagnement des grandes réformes publiques en combinant action de formation et mobilisation de partenariats externes et notamment européens
- Son rôle de lieu de débat sur le travail et ses réalités, sur la mise en œuvre des politiques publiques et sur l'organisation des services, grâce aux sessions nationales, régionale ou aux séminaires
- Son rôle d'appui méthodologique pour outiller les DIRECCTE confrontées à des processus de changement et à des projets de services structurants
- Sa fonction d'étude et de capitalisation pour réaliser les différentes synthèses des travaux régionaux et nationaux, en assurer la restitution et contribuer à l'approfondissement des axes structurants
- Son rôle d'accompagnement de l'encadrement dans l'animation et dans la mise en œuvre des processus de transformation.

L'ensemble de cette mobilisation exceptionnelle génère une montée en charge très spectaculaire de l'activité qui sollicite l'ensemble des ressources de l'INTEFP. C'est ce dont témoigne ce rapport annuel.

Cette activité est au service de l'ensemble des acteurs du Ministère et des partenaires qui contribuent aux politiques publiques dont le ministre a la responsabilité. Elle a été possible grâce à la confiance que tous nous ont accordée, à l'engagement professionnel de toutes les équipes de l'INTEFP et grâce à tous ceux qui ont contribué et contribuent encore à la réalisation de cet ambitieux programme, en premier lieu les formateurs. Qu'ils en soient tous remerciés !

À l'occasion de la fin de son deuxième mandat, je tiens tout particulièrement à saluer et à remercier le Président de notre Conseil d'Administration sortant. Serge Vodinh aura su tout au long de ces années nous accompagner avec une mobilisation sans faille, avec une écoute et une attention de grande qualité, et des conseils toujours avisés dans les situations complexes. Merci Serge, ainsi qu'à tous les administrateurs que tu as su conduire avec tact et diplomatie et qui nous quittent également après avoir consacré leur énergie à nous éclairer avec sagesse.

Le Directeur
Bernard BAILBÉ



Sommaire

Introduction générale	7
-----------------------------	---

Bilan d'ensemble par activités

Formation statutaire et préparation concours.....	11
Formation Continue.....	16
Actions Territoriales	22
Pôle Appui Ressources	30
Mission Santé Sécurité dans la Fonction Publique.....	39
Actions européennes et internationales/ Partenariats et dialogue social.....	43
Offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal	50

Fonctions supports

Secrétariat Général	53
Ressources Humaines.....	55
Département Finances	57
Département MGX - Logistique	59
Informatique.....	63
Agence Comptable.....	65

Détail de l'activité par site

Département de Marcy l'Étoile	67
CIF de Bordeaux.....	69
CIF de Montpellier	70
CIF de Nantes.....	73
CIF de Nancy	75
CIF de Lille	79
CIF de Paris	81



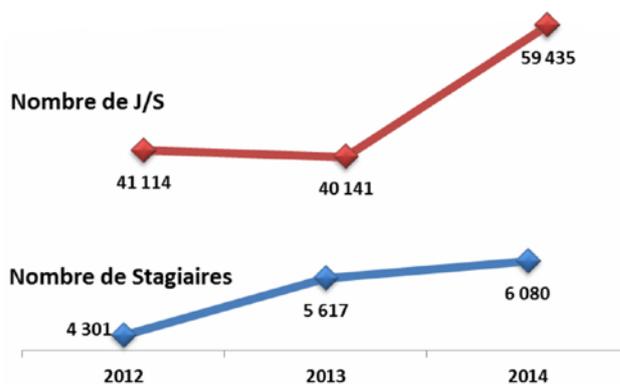
Introduction générale

Une augmentation généralisée de l'activité de formation

Dans un contexte d'évolution de l'organisation des services déconcentrés, l'activité pédagogique de l'INTEFP a progressé en 2014.

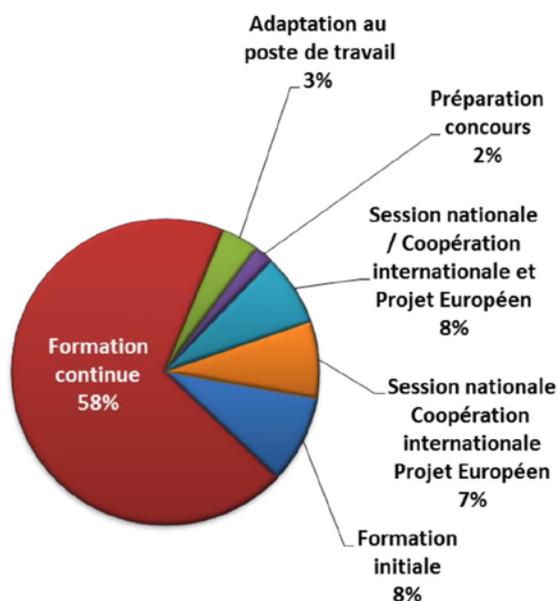
Alors qu'en 2013 cette évolution se manifestait essentiellement par une augmentation du nombre de stagiaires, en 2014 elle se concrétise également par une augmentation massive du nombre de jours/stagiaires.

Évolution du nombre de stagiaires et de jours/stagiaires entre 2012 et 2014*

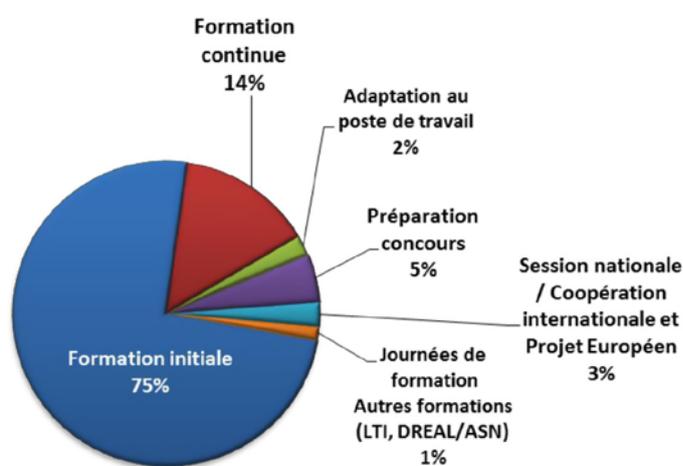


* (hors ISST, Expérimentation PRF et Ingénierie)

Stagiaires formés



Journées de formation



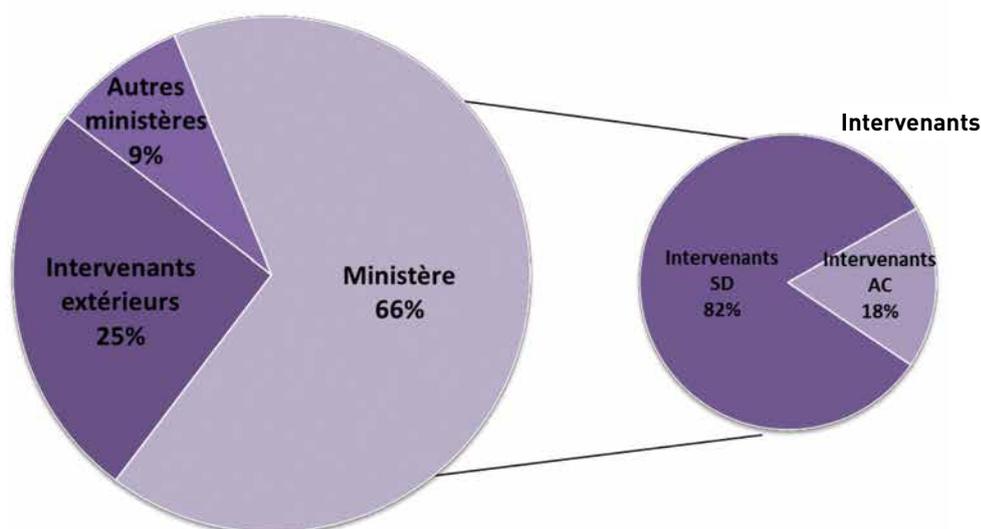
Les ressources formatives

976 animateurs internes ou intervenants extérieurs ont consacré **4 686 journées** pour la formation des agents au sein de l'INTEFP.

Par ailleurs, plus de **120 réunions de travail**, pour un total de **2 222 journées de formation**, ont été organisées pour créer de nouveaux produits ou mettre à jours les produits existants.

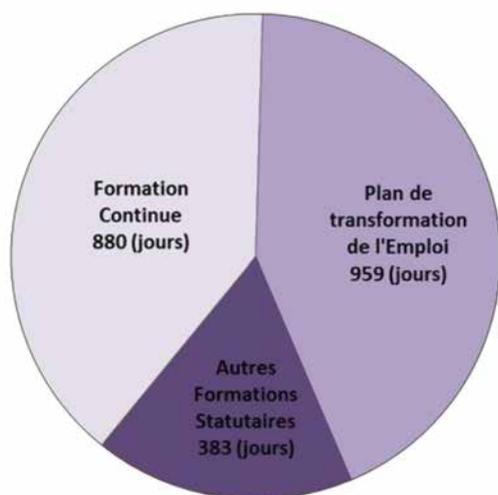
Animateurs internes et intervenants extérieurs

Intervenants par origine professionnelle

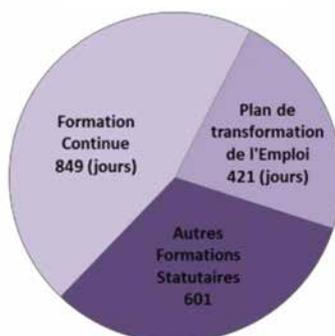


Journées réservées à l'ingénierie de formation

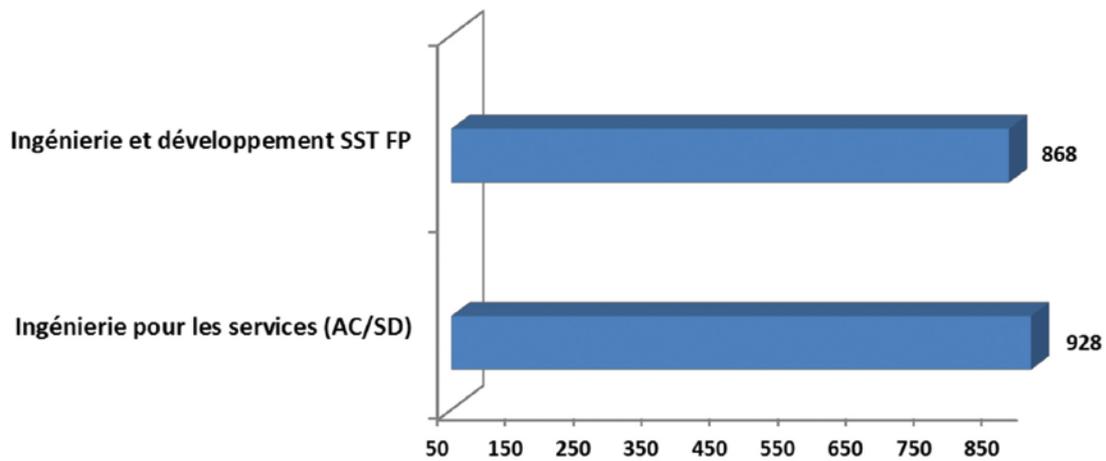
L'augmentation significative du nombre de jours consacrés à l'ingénierie de formation est en grande partie due à l'évolution de l'activité liée à la formation des ITS.



2013 pour mémoire



Autres activités d'ingénierie



D'autres interventions, non comptabilisables en nombre de stagiaires ou de jours formations, ont également mobilisé fortement les équipes de l'INTEFP en 2014. À titre d'exemple elles ont permis d'assurer un appui à différents projets de service des DIRECCTE ou sur un tout autre plan de participer à des conférences contribuant à la promotion d'une culture de prévention «Santé Sécurité au Travail» dans la Fonction Publique.

Ces différentes interventions sont détaillées dans les chapitres du rapport propres à chaque activité.

Bilan d'ensemble par activités



Formations statutaires et préparation concours

1- Les faits marquants

Poursuite du plan de transformation d'emploi du système d'inspection : accueil de 205 ITS dans un cursus individualisé

La mise en œuvre du plan de transformation d'emploi du système d'inspection du travail, dans sa deuxième année, s'est traduite par l'**augmentation du nombre d'Inspecteurs du Travail Stagiaires (ITS) formés par l'INTEFP passant de 130 stagiaires à 205**. Ces derniers ont été accueillis une semaine à Marcy l'Étoile puis ont été répartis par groupes à Marcy l'Étoile ou dans les CIF de proximité.

Articulée autour de deux principes pédagogiques (l'acquisition d'un socle commun de compétences et l'adaptation de la formation à l'expérience professionnelle des agents), l'individualisation de la formation a été poursuivie en créant d'une part, des semaines d'adaptation distinguant les modules initiation (pour les débutants) et les modules perfectionnement (pour les agents ayant déjà occupés des fonctions de contrôle) et d'autre part, des semaines différenciées construites sur la base des spécialisations souhaitées par les ITS.

Un séminaire de clôture en mai 2015 à Marcy l'Étoile viendra conclure cette formation de 6 mois.

Évolution de la formation des Inspecteurs Élèves du Travail (IET) dans la continuité de la réforme engagée en 2010

La réforme de 2010 a distingué 2 périodes au sein de la formation statutaire des IET :

- Une période de formation professionnelle de 15 mois dite de tronc commun où les enseignements à l'INTEFP alternent avec des stages dans les services déconcentrés, en entreprise, en juridiction ou encore à l'étranger
- Une période de formation statutaire complémentaire de 3 mois (sur les 3 années qui suivent la prise de poste des IET).

Un travail a été engagé avec les Directions d'Administration Centrale sur le déroulé de la formation des IET afin de garantir le respect des orientations du Ministère en particulier l'équilibre entre des modules emploi et des modules travail et le contenu même de certains modules thématiques.

Sur la seconde période de formation, l'INTEFP continue d'augmenter sa capacité à proposer des formations complémentaires dans la 1^{ère} année d'affectation des IET. En effet, les modules proposés ne peuvent être regardés comme des modules de perfectionnement mais comme des modules de formation statutaire nécessaires à l'exercice du métier d'Inspecteur du Travail (ex : modules initiation sur l'amiante ou le licenciement des salariés protégés).

Les dispenses de formation liées à des contraintes de services relèvent de la compétence des DIRECCTE qui ont autorité sur les agents inscrits dans un parcours de formation complémentaire. Au regard des missions de l'agent, le responsable hiérarchique peut proposer à la validation de l'INTEFP un module de formation ou un stage qui complète l'offre de formation complémentaire.

C'est pourquoi, un processus de suivi a été pérennisé entre l'INTEFP et les DIRECCTE pour connaître le nombre de jours de formations complémentaires dispensés à chaque IET sur les 3 années qui suivent sa titularisation (modules de formation proposés par l'INTEFP, formations dispensées dans le cadre de l'offre nationale de formation continue, des plans régionaux de formations, d'ateliers ou réunions d'échanges de pratiques en interne, etc.).

Expérimentation d'un partenariat avec Pôle emploi sur la Classe Préparatoire Intégrée 2014

Un partenariat a été conclu en 2014 par INTEFP avec Pôle emploi Rhône-Alpes pour étendre le nombre de places ouvertes à la Classe Préparatoire Intégrée.

Sur les huit places supplémentaires proposées à des demandeurs d'emploi inscrits en Rhône-Alpes et éligibles à l'Aide Individuelle de Formation, cinq auditeurs ont été sélectionnés. Trois auditeurs ont effectivement suivi l'ensemble de la formation et ont passé le concours d'Inspecteur du Travail en 2015.

Ces places supplémentaires étaient intégralement financées par Pôle emploi, l'INTEFP se chargeant d'assurer la qualité de la formation et le suivi des candidats dans leur parcours.

Globalement, en 2014 encore, le volume des effectifs de stagiaires en formation statutaire (205 ITS, 2 promotions d'IET totalisant près de **130 élèves** et près de **40 nouveaux IT** en formation complémentaire) auxquels s'ajoutent les 25 candidats préparant le concours nécessite un effort exceptionnel en matière de **mobilisation des ressources formatives**.

Aussi, l'INTEFP poursuit sa recherche afin d'augmenter et de fidéliser le vivier de formateurs.



2 - Chiffres clés et commentaires

2.1 - Formations statutaires des Inspecteurs du Travail

- **Les 205 Inspecteurs du Travail Stagiaires de la deuxième promotion de formation des lauréats de l'EPIT ont également été accueillis à l'INTEFP du 3 novembre au 19 décembre 2014 (130 en 2013).**

44 Inspecteurs du Travail ont poursuivi leur formation à Marcy l'Étoile et les autres ITS ont été répartis dans les 6 CIF de proximité. Leur formation, d'une durée de 6 mois, s'achèvera en mai 2015.

Pour 2014, **1 320 journées de formation** ont d'ores et déjà été délivrées sur le site de Marcy l'Étoile et **4 830** sur les autres sites de l'INTEFP (CIF) dans le cadre du nouveau dispositif.

- **Inspecteurs Éléves du Travail**

Trois promotions d'IET se sont croisées en 2014.

- **39 anciens Inspecteurs Éléves du Travail de la promotion 2012**, titularisés en décembre 2013, ont poursuivi en 2014 leur formation complémentaire de 3 mois. **1 770 journées de formation** ont été dispensées dans ce cadre.
- La **promotion 2013** a terminé fin novembre 2014 sa formation, débutée 15 mois plus tôt, en septembre 2013. Au terme de la formation, **7 125 journées de formation** ont été dispensées.
- La **promotion 2014** a été accueillie en septembre 2014. Elle achèvera sa formation professionnelle fin novembre 2015. Parmi, les **72 Inspecteurs Éléves** (un a quitté fin 2014 la formation pour rejoindre une autre école de service public, deux ont intégré la promotion des ITS suite à la réussite de l'EPIT), 21% sont internes contre 71% d'externes, 47% sont des femmes contre 53% d'hommes et la moitié de la promotion a moins de 30 ans. Cette année, l'INTEFP a accueilli 2 auditeurs monégasques qui ont suivi l'intégralité de la formation.

L'INTEFP a délivré ainsi **12 600 journées de formation** liées à la formation initiale des Inspecteurs Éléves du Travail.

Promotions IET 2013



- **La promotion d'Inspecteurs du Travail issus de la liste d'aptitude était composée de 10 Inspecteurs du Travail en 2014.**

La formation d'une durée de **10 semaines** a été basée à la fois sur des enseignements collectifs, parfois communs avec ceux des ITS et sur l'organisation de parcours de formations individualisés.

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

Promotion IT5 2014



2.2 - Formations initiales des Contrôleurs du Travail (CT)

Cette dernière promotion de Contrôleur du Travail se composait de **22 Contrôleurs Stagiaires**. Le cursus de formation en alternance de **22 semaines** s'est déroulé sur les 12 mois de l'année. Après une première séquence de 2 semaines à Marcy l'Étoile les stagiaires ont suivi les enseignements au CIF de Paris pour ceux affectés en section d'inspection (Filière Contrôle en Entreprise) et au CIF de Lille, pour ceux affectés sur des fonctions centrées sur les Politiques Emploi (Filière Développement de l'Emploi et Marché du Travail).

Cette activité, ingénierie comprise, représente **2212 journées de formation**.

2.3 - La préparation aux concours

En lien avec la DRH, 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 **10 personnes** en 2014. Cette préparation d'une durée de **16 semaines** a été organisée à Marcy l'Étoile. Ces agents ont passé le concours en 2015 et 6 ont été déclarés admissibles. Pour le concours 2014

(préparation en 2013) sur **12 agents préparés**, 8 Contrôleurs du Travail ont été reçus au concours d'Inspecteur du Travail ; ce résultat témoignant de la qualité de cette préparation.

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

- Concours externe d'Inspecteur du Travail

Le comité de sélection des candidatures à la Classe Préparatoire Intégrée (CPI) respecte l'esprit de cette préparation en ne retenant que des candidats éloignés du cursus traditionnel de formation des candidats qui passent le concours d'Inspecteurs du Travail.

Pour le concours 2014 (agents qui ont suivi la préparation en 2013), **3 auditeurs ont été admis** à l'issue de la préparation à l'oral. Ils ont intégré la promotion 2014 des Inspecteurs Élèves du Travail.

En 2014, la Classe Préparatoire Intégrée a accueilli 15 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. À 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 2015. 3 candidats ont été déclarés admissibles et bénéficient de la préparation à l'oral en 2015. 2 autres candidats, qui avaient suivi la préparation en 2014, ont rejoint la préparation à l'oral.

1 905 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



- **Préparation à l'examen professionnel d'Inspecteur du Travail**

En 2014, l'INTEFP a maintenu son offre de formation à tous les agents de catégorie B des services déconcentrés du Ministère du Travail souhaitant passer l'examen professionnel d'Inspecteur du Travail (et qui en remplissaient les conditions) en proposant un accès à une plate-forme de formation à distance en vue de la préparation du dossier de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP).

En parallèle, l'accompagnement pédagogique des agents a été réalisé en séances de présentiel par les Formateurs-relais RAEP au sein de chacune des DIRECCTE. Les Formateurs-relais RAEP ont été réunis à l'INTEFP en mars 2014.

- **Professionnalisation des jurys de concours**

4 journées de formation ont été dispensées pour professionnaliser les membres des jurys de concours.

Dans le cadre de la préparation aux concours en 2014, l'INTEFP a préparé **115 agents et auditeurs externes** aux différents concours et examens, représentant **3025 journées** de formation.



Formation Continue

1 – Les faits marquants

1.1 - Accompagnement spécifique du projet «Ministère fort»

L'année 2014 a été marquée par l'organisation de nombreux séminaires pour la mise en œuvre de la réforme du Système d'Inspection du Travail (SIT) :

- Une série de 5 séminaires InterCODIR réunissant toutes les régions par vagues successives (en mai, août, octobre et novembre 2014) afin d'accompagner l'encadrement à la bascule dans le nouveau Système d'Inspection du Travail. Ces séminaires ont été animés par A3C, avec la participation constante de la DGT et ont donné lieu à un travail de capitalisation assuré par l'INTEFP. Les CIF ont été associés à ces séminaires qui se sont déroulés à Marcy l'Étoile. Un document de synthèse a été envoyé par la suite à toutes les DIRECCTE.
- Un séminaire de l'encadrement Travail en octobre à Paris en présence du Ministre.
- Un séminaire pilote réunissant une dizaine de Responsables d'Unité Territoriale (RUT) en décembre 2014, pour réfléchir au positionnement du RUT sur le champ Travail et à l'articulation de son champ de compétences notamment avec les Chefs de Pôle T, vis-à-vis des RUC.

L'ensemble de ces séminaires a permis de contribuer à la construction du futur référentiel de l'encadrement du SIT qui verra le jour à l'été 2015 et de permettre aux différents échelons de l'encadrement de se positionner et de s'articuler pour «faire système». Ces séminaires ont également permis de dégager les rôles des différentes instances de décision, de l'Unité de Contrôle jusqu'au CODIR.

Parallèlement, l'accompagnement spécifique «Ministère fort» a mis l'accent sur la montée en compétences des agents de catégorie C pour lesquels un parcours modulaire a été construit. Les premières actions de formation ont été lancées en décembre 2014 en région PACA et Languedoc-Roussillon, en lien avec le CIF concerné qui organise les formations en proximité. La conception de ces formations résulte du travail d'une équipe projet (Marcy l'Étoile et CIF), aidée d'un consultant. L'appel à candidature pour le recrutement de formateurs a rencontré un grand succès (binômes par thématiques) et ce parcours de formation initié en 2014, avec information ciblée auprès des CODIR, se poursuit de manière très dynamique en 2015.

1.2 - Accompagnement SIT

L'année 2014 a accompagné la création du nouveau métier de RUC et la prise de fonction effective des agents nommés sur ces fonctions lors de la CAP de juillet 2014. Deux séminaires de prise de fonction ont été organisés en septembre 2014 pour les accompagner dans leurs nouvelles missions et les légitimer en tant que responsable d'une nouvelle entité, l'Unité de Contrôle (UC), et les positionner à la fois en tant qu'animateur d'un collectif et en tant que membre de l'encadrement du nouveau système. Ces séminaires ont été suivis par un premier regroupement en novembre/décembre (une journée en CIF) pour des échanges de pratiques, notamment sur l'organisation de leur UC. Ces regroupements inter-régionaux ont été animés par des binômes constitués d'un consultant et d'un chef de Pôle T ou RUT. Les animateurs internes et externes ont permis d'apporter à la fois des éléments de contexte (connaissance du Système d'Inspection du Travail, ancien et nouveau) et des éléments théoriques sur le management apportés par le cabinet Interface.

L'évolution du SIT a également nécessité de mettre en œuvre une formation de Formateurs-relais (RUC ou IT) pour accompagner les Contrôleurs du Travail qui montent en compétences sur le contrôle des entreprises de plus de 50 salariés. Une première formation a ainsi été dispensée en septembre 2014.

Enfin, un séminaire a réuni le réseau des Formateurs-relais en région sur le sujet de l'amiante du 13 au 17 octobre 2014, avec d'une part des interventions en amphi sur l'actualité réglementaire, l'animation et l'organisation du contrôle et d'autre part des travaux en ateliers sur des thématiques techniques.



1.3 - Accompagnement Pôle 3E/IAE

L'année 2014 a été marquée sur le champ de l'emploi par le déploiement, dès le mois de mars, de la formation à destination de tous les Chargés de Développement de l'Emploi et des Territoires (CDET), anciens Chargés de Mission Animation Territoriale (CMAT). Cette formation s'est construite et déployée en parallèle de la réforme du métier, réforme annoncée par une nouvelle fiche métier. Les CDET ont vocation à promouvoir tous les outils de développement de l'emploi et des territoires que la DIRECCTE peut offrir, notamment auprès des entreprises, en utilisant tous les réseaux et relais, internes et externes.

Cette formation composée de 2 modules avec une intersession s'est déroulée à Marcy l'Étoile et dans les CIF, grâce à un réseau de formateurs internes (avec un profil animation territoriale et MUTECO, intelligence économique, chargés de développement économique). Des interventions extérieures ponctuent également les séquences : représentants de collectivités territoriales ou économiques... Ces formations sont ouvertes en priorité aux anciens CMAT, puis progressivement ouvertes à tous, avec l'objectif que tous les CDET soient formés d'ici fin 2015.

Deux séminaires ont été organisés en 2014 sur le champ de l'emploi, le premier en juin pour les agents des SRC sur les nouveautés en matière de contrôle suite à la réforme de la formation professionnelle et le second en juillet pour les agents des Pôles 3E sur « actualité et gouvernance des politiques de l'emploi », sous l'égide d'Emmanuelle Wargon, DGEFP. Le séminaire a permis une réflexion en ateliers sur les 4 thématiques suivantes :

- Service public de l'emploi et animation territoriale des politiques de l'emploi
- Pilotage régional des politiques emploi – formation – orientation et alternance
- Gouvernance et réforme du financement de l'IAE
- Prévention et accompagnement du contentieux des PSE

Enfin, l'année 2014 a été marquée par l'organisation de 7 séminaires IAE, à destination d'un public mixte : agents du Ministère et représentants de structures d'insertion, à Marcy l'Étoile, Montpellier, Nantes, Nancy, Lille, Paris et Bordeaux, organisés par la DAT et les CIF, avec le concours du Département Formation Continue. Ces séminaires avaient pour objectif de mettre au même niveau d'information les différents interlocuteurs de l'IAE suite à la réforme du financement des structures d'insertion.

1.4 - Accompagnement fonctions support/SESE

Sur le plan des Ressources Humaines, les secrétaires généraux ou responsables des RH ont pu suivre une formation à l'outil GPEC SESAME qui permet d'avoir une cartographie des compétences et les données statistiques adéquates pour mieux préparer un dialogue de gestion.

À la demande de la DGEFP, une formation au logiciel DACCORD a été organisée en cours de programmation et de manière rapide pour répondre aux besoins des services déconcentrés (2 sessions).

Les formations Master Poste de Travail ont été poursuivies sur tout le premier semestre au profit des ESIC en vue de la migration des postes informatiques.

Les services de communication ont bénéficié de la formation action « communiquer pour accompagner le changement », formation co-construite avec la DICOM et réalisée par le CFPJ. Cette formation a été ouverte, outre aux chargés de communication, aux responsables du projet « Ministère fort ». Deux sessions ont été réalisées sur les trois initialement programmées. Les formations techniques habituelles (SPIP, Sharepoint et gestion éditoriale de sites internet et intranet) ont été programmées deux fois chacune, en session de printemps et en session d'automne.

Une session de média training a été organisée au profit de quelques encadrants susceptibles d'avoir à communiquer avec la presse écrite ou orale, notamment sur la réforme du SIT.

Pour mémoire, les agents des services SESE ont pu bénéficier des formations techniques et statistiques habituelles, d'une formation à l'analyse de la conjoncture économique, à l'expertise économique.

Un parcours pour les nouveaux chargés d'études a été réalisé au second trimestre pour une dizaine d'agents. Ce parcours offre 3 modules : conduite d'étude, statistiques, techniques rédactionnelles.

1.5 - Adaptation au poste

L'année 2014 s'est distinguée par l'organisation de deux parcours mobilité «section» organisés en CIF, à Bordeaux et Nantes, mais également par la poursuite du parcours mobilité très complet (5 modules) au profit des agents de contrôle des Services Régionaux de Contrôle, parcours initié en 2013. Le parcours Mobilité Emploi n'a pu être mis en œuvre faute de candidatures. En revanche, les demandes ont été plus nombreuses que d'ordinaire sur la mobilité section.

2 - Les principaux chiffres commentés

En 2014, le Département Formation Continue de l'INTEFP a dispensé **9 800 jours de formation** pour un total de **4 241 stagiaires**, au titre de l'adaptation au poste de travail (**13% de l'activité du Département**) et des formations continues à la fois à Marcy l'Étoile et dans les Centres Interrégionaux de Formation.

À l'activité de formation du Département, il faut ajouter l'activité d'ingénierie de formation qui a nettement progressé en 2014, **avec 880 jours de formation et 389 participants (en hausse de 13% par rapport à 2013)**, cette progression étant due à une forte sollicitation des réseaux de formateurs pour de la mise à jour et création de modules de formation.

On constate en revanche un léger retrait du nombre de jours de formation dispensés, passant **de 10 573 à 9 800** tandis que le nombre de stagiaires a, quant à lui, encore augmenté, pour atteindre **4 241 stagiaires en 2014 contre 4 110 en 2013**.

Dans le détail, on constate que l'augmentation du nombre de stagiaires et de jours de formation porte sur l'activité de Formation Continue (**+12% du nombre de stagiaires** par rapport à 2013 et **+5% de jours de formation**), alors que les formations à l'adaptation au poste de travail ne progressent qu'en **nombre de stagiaires (+17%)** et reculent en **nombre de jours de formation (-20%)**.

1.6 - 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 2014, le Département Formation Continue a enregistré 65 sollicitations des DIRECCTE concernant 22 actions de formation essentiellement dans le domaine du travail (BTP, équipement de travail, durée du travail, lutte contre le travail illégal, négociation collective...).

La progression du nombre de stagiaires en Formation Continue est due au nombre important de séminaires organisés en 2014 (mise en place de la réforme du Système d'Inspection du Travail) et au recrutement plus important d'attachés intégrant le Ministère, au niveau central ou en services déconcentrés.

En moyenne les stagiaires ont suivi **2,3 jours de formation**, chiffre stable par rapport à 2013, et qui s'explique encore une fois par le grand nombre de stagiaires ayant participé à des séminaires d'une à deux journées (InterCODIR, RUC...).

En 2014, **30% des stagiaires** accueillis ont suivi des formations relevant du champ Travail, **29%** ont participé aux séminaires IAE, **18%** ont été formés à l'Emploi, **11%** ont suivi des actions de formation ou participé à des séminaires «Ministère fort», **6%** ont suivi une formation destinée aux fonctions support (communication notamment), **2,3%** une formation SESE et près de **2%** une formation dans le cadre de partenariats avec d'autres écoles (ENCCRF, INRS, ENM, Ateliers de service public du RESP...)

En 2014, **53% des stagiaires se sont formés dans les CIF**, proportion encore en progression par rapport à 2012 (48%) et 2013 (52%).



ANALYSE PAR DOMAINE

Adaptation au poste

On note une **baisse de 20% du nombre de jours de formation dispensés**, malgré l'organisation de 2 parcours de mobilité section (CIF Bordeaux et Nantes) et d'un parcours mobilité SRC à Marcy l'Étoile. Le non renouvellement du cursus de formation mis en place au profit des nouveaux MIRT et ayant pris fin en juin 2014 explique pour partie la baisse du nombre de jours de formation.

Par ailleurs, les parcours de formations mis en place pour les agents des SESE et les nouveaux DA Emploi/APASS organisés en 2014 ne sont pas comptabilisés dans cette rubrique mais relèvent de la Formation Continue.

Enfin, **49 attachés sortants d'IRA ont été accueillis à la rentrée 2014**, lors de la semaine d'accueil de la nouvelle promotion d'IET, pour leur intégration au sein du Ministère du Travail. Ce séminaire d'accueil a été suivi par une semaine de découverte de leur environnement professionnel et une semaine de spécialisation.

Accompagnement spécifique du projet « Ministère fort »

En 2014, l'accompagnement de la réforme « Ministère fort » a été prégnant à deux titres :

- Accompagnement de l'encadrement (CODIR, RUT, DAE/APASS)
- Accompagnement des métiers à enjeux (catégorie C)

Si le nombre de participants est en diminution par rapport à 2013, il s'explique par le fait que les formations pour les agents catégorie C n'ont démarré qu'en fin d'année 2014, le déploiement ayant été retardé en raison du processus de validation par la tutelle.

En nombre de stagiaires, l'accompagnement « **Ministère fort** » représente près de **11 % du nombre de stagiaires Formation Continue et 8,5% de l'activité formation continue** en jours de formation.

Par ailleurs, les participants aux séminaires et regroupements RUC sont comptabilisés dans la rubrique ci-dessous (évolution du Système d'Inspection du Travail).

Accompagnement du Système d'Inspection du Travail

Les formations sur le champ Travail ont mobilisé **30% du nombre de stagiaires** ayant suivi une formation continue en 2014 et **34% des jours de formation continue**, soit **1/3 de l'activité Formation Continue**.

Le nombre de jours de formation a légèrement augmenté par rapport à 2013 tandis que le nombre de stagiaires est stable d'une année sur l'autre.

Les formations sur le champ politique du travail ont été enrichies de nouvelles actions, notamment pour les RUC et pour les Formateurs-relais appelés à former des Contrôleurs du Travail au contrôle des entreprises de plus de 50 salariés. Enfin, les formations récurrentes en matière de développement et maintien des compétences travail ont été déployées voire dédoublées sur certaines thématiques :

- Conciliation
- Formation des présidents de commission mixte paritaire
- Lutte contre le travail illégal
- Fausse sous-traitance et mise ne cause du donneur d'ordres
- Prestations de services internationales
- Formations pour les services renseignements (entretien avec l'usager, bulletin de paie, statuts particuliers)
- BTP

Accompagnement Pôle 3E

Les actions de formations pour les agents du Pôle 3E sont stables par comparaison avec l'année 2013, avec une légère baisse du nombre de stagiaires mais celle-ci est compensée par une augmentation du nombre de jours de formation, due notamment à la formation CDET (2 modules d'une semaine) qui a été lancée en 2014.

Cette donnée doit être néanmoins corrigée si l'on inclut les séminaires IAE qui sont comptabilisés séparément. De fait, en consolidant les formations du Pôle 3E et l'IAE (organisation de séminaires par les CIF), la tendance est nettement renversée, avec **47% des stagiaires en Formation Continue** qui ont suivi une formation Pôle 3E et participé à un séminaire IAE, soit une activité représentant près de **37% des jours de formation en Formation Continue**.

Accompagnement des fonctions support

Ce domaine englobe diverses formations au profit des fonctions support : services RH, services informatiques et services communication des DIRECCTE.

En 2014, les formations au logiciel DACCORD ont été rattachées à ce domaine, ainsi que les formations communication « Ministère fort » pour les chargés de communication et l'encadrement.

Ces formations ont été déployées au profit de **6% des stagiaires Formation Continue**, correspondant à **9% de l'activité du Département Formation Continue** en jours de formation. Ces formations sont en augmentation par rapport à l'année précédente.

Accompagnement SESE

Ces formations concernent essentiellement les chargés d'études (SESE et DARES) pour développer leur expertise économique, améliorer leurs techniques rédactionnelles ou utiliser des logiciels métier (SIENE, SAS...). Un parcours destiné aux nouveaux agents SESE a été réalisé en 2014.

Une formation intitulée «Évaluation des Politiques Publiques» est proposée dans le cadre de l'accompagnement transversal des DIRECCTE aux agents des Pôles 3E et des SESE.

En 2014, ces formations ont concerné **2,3% des stagiaires Formation Continue** et **3,4%** de l'activité de formation en **jours de formation**, en augmentation sensible par rapport à 2013.

Apports extérieurs et partenariats

Ce domaine regroupe les formations proposées dans le cadre des Ateliers de Service Public, les sessions de l'ENM ouvertes à des agents du Ministère du Travail, les formations organisées conjointement avec l'ENCCRF et celles offertes par l'INRS aux ingénieurs de prévention. Elles ont été suivies par près de **2% des stagiaires Formation Continue**.

En y ajoutant les formations à la pédagogie organisées par l'INTEFP dans le cadre du RESP et le Cycle de Management Supérieur, les formations en partenariat avec d'autres écoles concernent **4% des stagiaires de la Formation Continue** et représentant une activité de plus de **7% en jours de formation**.

Ingénierie de formation

L'ingénierie de formation s'est développée en 2014 avec **une augmentation de 13% du nombre de participants** par rapport à 2013 **et de 4% en nombre de jours** de conception de formations. Cette hausse s'explique par le nombre important de réunions de réseaux, nécessaires à la mise à jour de modules et la création de nouveaux (ex : amiante module 2). Cette forte activité des réseaux implique corrélativement une montée en charge du temps passé par les responsables de projet sur l'ingénierie en 2014. Cet investissement est non négligeable en terme de jours consacrés aux réunions de réseaux, tant sur le champ travail (conception de la formation des RUC) que sur l'emploi (CDET).

Cette augmentation s'explique aussi par l'absence d'accord-cadre permettant de mobiliser facilement des consultants référencés, selon une procédure de mise en concurrence allégée.



3 - Tableau récapitulatif

		2014		TOTAL 2014
		Marcy l'Étoile	CIF	
Accompagnement SIT	Stagiaires	424	786	1210
	J/F	1 203	1 695	2 898
Accompagnement Pôle 3E	Stagiaires	315	409	724
	J/F	729	1 176	1 905
Accompagnement Fonctions Supports	Stagiaires	207	51	258
	J/F	634	153	787
Accompagnement SESE	Stagiaires	26	69	95
	J/F	82	213	295
Accompagnement spécifique du projet « Ministère fort »	Stagiaires	396	30	426
	J/F	664	60	724
Apports extérieurs et partenariats	Stagiaires	60	16	76
	J/F	156	48	204
Insertion par l'Activité Économique	Stagiaires	155	999	1154
	J/F	155	1 113	1 268
Cycle de management supérieur	Stagiaires	30	0	30
	J/F	300	0	300
Activité RESP	Stagiaires	37	0	37
	J/F	116	0	116
TOTAL	Stagiaires	1650	2360	4010
	J/F	4 039	4 458	8 497
Mobilité	Stagiaires	52	60	112
	J/F	208	692	900
Prise de poste	Stagiaires	109	10	119
	J/F	366	37	403
TOTAL	Stagiaires	161	70	231
	J/F	574	729	1 303
Ingénierie Formation Continue	Stagiaires	303	86	389
	J/F	703	177	880



Actions Territoriales

Les missions du Département Actions Territoriales

Le Département des Actions Territoriales (DAT) a été créé en avril 2012, dans le cadre du projet de service élaboré par la Direction de l'Institut.

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 plates-formes d'appui aux Ressources Humaines placées auprès des SGAR. 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, en appui du Directeur des Etudes, sur l'ensemble des missions relevant des champs de compétence du Département.
- L'animation du réseau national des Responsables Régionaux de formation (RFO), de métropole et d'outre-mer.
- L'appui conseil en matière de formation et d'ingénierie de projet des DIRECCTE sur l'interrégion Auvergne, Bourgogne, Franche-Comté et Rhône-Alpes.

Sur les 6 premiers mois de l'année 2014 l'équipe se compose à Marcy l'Étoile, de 4 agents et, en région, des équipes des 6 Centres Interrégionaux de Formation (présents sur Bordeaux, Lille, Montpellier, Nancy, Nantes et Paris).



Une synthèse globale de l'activité du Département

Synthèse de l'activité du Département (CIF et DAT) pour les différents domaines d'activités

CIF	Formation Cont Trav. (y compris ingénierie)		Formation ITS (y compris ingénierie)		Formation continue (y compris ingénierie)		Préparation concours		Adaptation au poste/ Mobilité		SST-FP CHSCT et ADP		Action inter-institutions MILTI	
	Stag	J/Stg	Stag	J/Stg	Stag	J/Stg	Stag	J/Stg	Stag	J/Stg	Stag	J/Stg	Stag	J/Stg
Bordeaux	0	0	70	2419	341	619	32	96	31	480	11	33	35	55
Lille	7	665	98	2083	368	608	0	0	0	0	36	72	9	18
Montpellier	5	10	39	2108	410	785	0	0	0	0	27	99	67	78
Nancy	0	0	45	1487	398	816	0	0	10	37	28	140	51	57
Nantes	0	0	79	2941	409	786	0	0	29	212	11	33	10	10
Paris	14	1330	159	3885	519	1022	28	50	0	0	7	21	47	87
DAT (Marcy l'Étoile)	22	220	0	0	250	651	0	0	0	0	41	187	57	146
Total	48	2 225	490	14 923	2 695	5 287	60	146	70	729	161	585	276	451



En synthèse, le Département aura accueilli en 2014, **3 800 stagiaires** et réalisé **24 346 journées stagiaires**. Une augmentation respective de **38% et 80%**.

De plus en parallèle des actions ci-dessus les agents de l'INTEFP ont accompagné différents projets de service des DIRECCTE ou DIECCTE, pour un total de **474 jours d'appuis**.

La carte d'identité du Département

Le Département se compose d'une équipe à Marcy l'Étoile et en région, des équipes des 6 Centres Inter-régionaux de Formation (Bordeaux, Lille, Montpellier, Nancy, Nantes et Paris).

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

	Effectif	Salles de formation	Stagiaires	Journées / stage
DAT Marcy l'Étoile	3 agents	21	370	1 204
CIF Bordeaux	3 agents	3	520	3 702
CIF Lille	3 agents	2	518	3 446
CIF Montpellier	3 agents	1	548	3 080
CIF Nancy	3 agents	2	532	2 537
CIF Nantes	4 agents	3	538	3 982
CIF Paris	6 agents	3	774	6 395
TOTAL			3 800	24 346

Les faits marquants de l'année 2014

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

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

Au plan national

- 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 Pôle, 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 2014.
- 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.
- Participation au comité de pilotage de l'équipe projet en charge de la conception du parcours de formation des ITS. Association de tous les CIF et appui administratif au Département chargé des formations statutaires. L'ingénierie déployée pour la formation des ITS représente **493 jours stagiaires**.
- Au plan national, l'investissement du Département auprès des DIRECCTE/DIECCTE et autres services de l'État aura représenté **474 jours d'appuis**. 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 le déploiement de 4 formations de CHSCT de DIRECCTE en fin d'année et la programmation au profit des autres DIRECCTE/DIECCTE à poursuivre en 2014. Dans ce cadre deux actions de formation capitalisables ont donc été conjointement élaborées : « Membres de CHSCT » et « Évaluation des Risques, Document Unique ». L'objectif de ce travail est de permettre une mobilisation optimale des compétences, ressources et savoir-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 plates-formes d'Appui aux Ressources Humaines - PF - RH).
- Sur le domaine de la formation en matière de travail illégal, le Département participe à la Mission Interinstitutionnelle de Lutte contre le Travail Illégal, tout particulièrement en développant le volet actions territoriales au profit des services déconcentrés et des partenaires externes (CODAF, Préfectures, Structures institutionnelles...). Cette activité, transversale au sein de l'INTEFP, est détaillée dans un autre chapitre.
- Le Département prend également en charge le suivi de la Formation Continue des agents outre-marins et des actions partenariales avec les Collectivités d'Outre-mer. En 2014 les actions de formation sur site sont davantage développées dans les départements. Elles représentent **437 journées stagiaires**, soit une **augmentation de 48%**.



Concernant l'interrégion

L'offre de service

Le Département assure, à l'instar des CIF, l'appui conseil en matière de formation et d'ingénierie de projet pour les régions Auvergne, Bourgogne, Franche-Comté et Rhône-Alpes. Il l'assure également pour les départements d'Outre-mer au travers des actions spécifiques sur sites et du réseau des Responsables de Formation (RFO).

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 **110 journées /agent**.

Cette année 2014 a été marquée par plusieurs initiatives :

- Le déploiement de formations actions visant à renforcer les compétences d'agents de contrôle et des services de renseignements en matière de transports routiers en Rhône-Alpes (3 cursus), et l'enquête AT/MP
- La préparation du **séminaire interrégional IAE** et l'appui au **séminaire régional de développement économique territorial** en Rhône Alpes
- La finalisation 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
- La poursuite **en Auvergne d'un projet de service** visant à créer des synergies interéchelons territoriaux au sein de la DIRECCTE et à renforcer les capacités d'action des Développeurs économiques et des Animateurs territoriaux du Pôle 3E. Cette action se concrétise par le déploiement d'un parcours formatif concernant **30 agents**
- Un appui renforcé à l'élaboration des PRF des 4 régions ayant essentiellement consisté en l'aide à l'analyse des besoins, la conception et l'ingénierie de **21 formations spécifiques adaptées**.

Le Développement d'actions interministérielles et interinstitutionnelles

En 2014, 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 3 actions de formations sur les thématiques « Management et RPS », « Évaluation des risques et Document Unique » et « Membre de CHSCT interministériel ».

En matière de travail illégal, le Département participe à l'action de la **Mission Interinstitutionnelle de Lutte contre le Travail Illégal** :

- En appui du Responsable du Pôle partenariat pour la définition des stratégies avec la Direction Nationale de Lutte contre les Fraudes, la conception de formation transverses et l'animation du réseau de formateurs interinstitutionnels
- Tout particulièrement en développant le volet actions territoriales au profit des services déconcentrés et des partenaires externes (CODAF, Préfectures, Structures institutionnelles...).

Sur le premier volet, en 2014 la formation a été reconstruite sur un principe de blocs pédagogiques modulaires visant à favoriser l'actualisation des thématiques et à présenter une offre de formation matricielle adaptable aux attentes des services.

Sur le second volet, l'expérimentation a permis de répondre à 12 projets externes dont 5 se sont conclus par la mise en œuvre de formations au profit de **57 agents** représentant **146 journées de formation**. Cette activité, transversale au sein de l'INTEFP, est détaillée dans un autre chapitre.

La formation des agents des services d'Outre-mer en 2014

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). **54 billets** ont ainsi été utilisés.

Pour les formations ayant un caractère obligatoire, il n'est pas fait application du système de quota. En 2014, **91 billets** ont été ainsi utilisés (hors formation statutaires IT, FICT et ITS).

Afin de faciliter l'accès des agents des DOM aux formations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, l'INTEFP a renforcé sa stratégie sur 2 axes :

- **Élargir significativement les formations hors quota de l'ONF**
 - 2013 : 150 actions de formation dont 22 hors quota
 - 2014 : 180 actions de formation dont 53 hors quota
 - **2015 : 210 actions prévisionnelles dont 98 hors quota**

- **Consolider une offre collective de formation sur site**

- 2013 : 6 actions
- 2014 : 12 actions
- **2015 : 36 actions prévisionnelles**

Par ailleurs, au regard des enjeux liés à la réforme « Ministère fort », l'INTEFP a tenu à favoriser l'adaptation au poste des Inspecteurs issus de l'EPIT et n'ayant jamais exercé en section d'inspection (ou depuis plus de 5 ans). Ainsi les concernant, les formations complémentaires métiers pour lesquelles leur candidature aura été retenue dans les 12 mois suivants leur titularisation ne sont pas soumises au principe des quotas de billet d'avion.

En 2014, **409 stagiaires** ultra-marins ont bénéficié de formations organisées par l'INTEFP : formations statutaires, adaptations au poste de travail, formations continues, préparations aux concours, Santé-Sécurité Fonctions Publiques et ingénierie de formation... représentant **2 155 jours** de formation.

L'offre de services aux départements en Outre-mer

Les DOM ont sollicité l'aide de l'INTEFP tant du point de vue pédagogique que financier pour mettre en place des formations sur site.

Les actions sur sites

GUADELOUPE

RPS au sein des entreprises	4 j	Agents de contrôle et service renseignement	Santé mentale au travail et accueil d'un salarié en souffrance
Travail illégal	5 j	Agents de contrôle	Fausse sous-traitance et Prestation de service internationale

LA RÉUNION

Formation spécifique service renseignements	4 j	Agents service renseignement	Statuts particuliers - PE, ASMAT, HCR
Inaptitude médicale	3 j	Service renseignement et agents de contrôle	

MARTINIQUE

Membres de CHSCT	5 j	Membres de CHSCT local	
Affaires maritimes	5 j	Agents de contrôle	Méthodologie de contrôle et spécificités insulaires. Ouvert en interDOM
Affaires maritimes (Complément formation)	1 j	Agents service renseignement	Renforcement de connaissances
Analyse bulletin de salaire	4 j	Agents de contrôle et service renseignement	Analyse et expertise
Statuts particuliers	3 j	Service renseignement et agents de contrôle	Particulier employeur et HCR
Contrôle des entreprises + 50 salariés - IRP et Négociation collective	5 j	Contrôleurs du travail	Formation également de Formateurs-relais

GUYANE

Bulletin de paie	3 j	Service renseignement et agents de contrôle	Analyse, expertise et information de l'utilisateur
------------------	-----	---	--

ST PIERRE ET MIQUELON

Membres de CHSCT	5 j	Membres de CHSCT local	Reporté début janvier pour cause de grève de transport aérien
------------------	-----	------------------------	---



Départements d'Outre-Mer 2014 - Chiffres clés

Par origine administrative des stagiaires

	Formations statutaires		Adaptation au poste de travail		Formation continue - Dvpt des compétences		Offre de service Actions sur sites		SST FP		Insertion activité économique		Actions et formations diverses		PTE		Ingénierie		TOTAUX		
	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	
Guadeloupe	6	11	2	14	28	85	26	87			4	8	1	2	4	270	3	5	74	482	
Guyane	22	85			32	75	16	41			3	5	1	1				1	2	75	209
La Réunion	20	76	1	8	47	146	28	87			3	5			9	509	3	5	111	836	
Martinique					38	107	64	202	12	60	3	5	1	1	1	81	4	7	123	463	
Mayotte			1	4	17	50	4	20			2	4			1	84	1	3	26	165	
Total	48	172	4	26	162	464	138	437	12	60	15	27	3	4	15	944	12	22	409	2 155	

Par catégorie

	Formations statutaires		Adaptation au poste de travail		Formation continue - Dvpt des compétences		Offre de service AC SD		SST FP		Insertion activité économique		Actions et formations diverses		PTE		Ingénierie		TOTAUX		
	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	Stg	J/F	
A	6	11	3	22	105	302	48	153	5	25	14	24	3	4	15	944	11	19	210	1 506	
B	42	161	1	4	50	139	72	232	5	25	1	3						1	2	172	566
C					7	23	18	50	2	10										27	83
Autre																				0	0
Total	48	172	4	26	162	464	138	437	12	60	15	27	3	4	15	944	12	21	409	2 155	

L'offre de services aux territoires en Outre-mer

- **La Nouvelle-Calédonie**

Un agent de catégorie B de Nouvelle-Calédonie a pu, en application d'une convention, suivre durant **26 semaines** la formation « Contrôleur du Travail » spécialisation « Emploi » au CIF de Lille.

- **La Polynésie Française**

Une formation de **30 heures** dédié à « l'approche contrôle des risque relatifs à l'amiante » et à « la coordination SPS sur les chantiers du bâtiment » a été organisée au profit de **8 agents** de la Direction du Travail de Papeete.

Le Master 2 EIERH

L'INTEFP collabore à la mise en œuvre du Master professionnel Expertise et Intervention sur l'Emploi et les Ressources Humaines (EIERH), 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. **28 étudiants** ont été accueillis à l'INTEFP du 19 au 28 février 2014.

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,
- une seconde durant laquelle ils vont rédiger le diagnostic et le plan d'action, à partir des éléments recueillis auprès des acteurs locaux.

En 2014, le projet portait sur «**l'évaluation d'une politique d'appui aux entreprises visant à favoriser l'évolution des pratiques dans la gestion des âges et des compétences (GPEC)**» et plus particulièrement sur la mise en œuvre du dispositif appui-conseil des contrats de génération par l'Unité Territoriale de la Loire.

Au travers de ce Master, le DAT accompagne parallèlement durant une année **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 Etrangères).



La formation initiale des Contrôleurs du Travail

Le Département a assuré le pilotage du dispositif de formation statutaire des Contrôleurs du Travail, promotion 2013, débutant en janvier 2014.

Concernant la promotion 2013, l'activité s'est principalement centrée sur trois points :

- La constitution, avec la DRH, de cette dernière promotion de Contrôleur du Travail et la construction, avec les CIF concernés, d'un parcours de formation répondant aux mêmes critères de qualité des précédentes promotions,
- La préparation et l'organisation de la première séquence formative de cette promotion, composée de **22 Contrôleurs Stagiaires**, du 13 au 24 janvier 2014 à Marcy l'Étoile. Elle 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 et de débiter leur formation par des regroupements selon leurs spécialité.
- La préparation et la programmation du cursus de formation se déroulant au sein du CIF de Paris pour les stagiaires affectés en section d'Inspection (Filière Contrôle en Entreprise) et du CIF de Lille, pour les agents affectés sur des fonctions centrées sur les Politiques Emploi (Filière Développement de l'Emploi et Marché du Travail).

Cette activité, ingénierie comprise, représente **2212 journées de formation**.

L'animation du réseau national des responsables régionaux de formation

Le Département réuni chaque fin d'année les Responsables de Formation des DIRECCTE. Cette réunion permet de renforcer l'offre nationale de formation de l'INTEFP et l'offre de service à déployer l'année suivante. Elle permet également de disposer de l'analyse des services en matière de besoins émergents issus notamment des entretiens individuels.

Il organise en début d'année une réunion des Responsables de formation des DIECCTE afin de les appuyer dans l'élaboration individuelle de leurs Plans Régionaux de Formations et d'engager un dialogue de conception à l'aménagement d'actions sur sites.

Par ailleurs, chaque CIF organise autant que besoin des journées réunissant les RFO de son interrégion.

En 2014 :

- Réunion nationale, les 13 et 14 novembre
- Réunion DOM, les 19 et 20 mars
- Réunions interrégions les 17 avril, 12 juin, 23 juin, 10 octobre et 12 décembre



Pôle Appui Ressources

Des missions transversales

Rattaché en 2014 à la Direction des Etudes, le Pôle Appui Ressources a pour missions :

- La fourniture de produits et services documentaires en interne et auprès de notre public
- L'accompagnement du développement de l'usage du numérique en formation
- La production et le déploiement de ressources pédagogiques multimédia (photo, son, vidéo)
- La réalisation de supports d'information
- Le déploiement d'outils de communication en ligne.

En 2014, le Pôle Appui Ressources est composé de 4 personnes :

- Une responsable en charge des projets de e-formation
- Une documentaliste
- Un chargé de publication et d'éditions
- Un technicien chargé de l'audio-visuel et du multi-média.

Centre ressources et documentation



Ouvert en libre-service de 8 heures à minuit, le Centre Ressources dispose d'un important fonds documentaire ainsi que d'outils de recherche informatisés (bases de données : Alexandrie, Éditions législatives, sites Internet...) 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...).

Le Centre

- Propose quotidiennement des revues et la presse spécialisée
- Conseille et oriente les utilisateurs dans leurs recherches d'informations
- Produit des bibliographies sur mesure
- Effectue une veille documentaire sur les champs d'intervention du Ministère
- Participe à des réseaux documentaires tels que celui du Ministère ou celui des Ecoles du Service Public (RESP),
- Réalise des notices d'aide à l'utilisation des outils documentaires, disponibles sur le site Intranet.



Le fonds documentaire

Le fonds documentaire, actualisé en permanence et 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 2014

Ouvrages et rapports	3 683
Rapports d'études des Inspecteurs Élèves du Travail	555
Articles de revues	12 336
Multimédia (DVDs, CD-ROMs)	61
Total	16 635

Depuis 5 ans, la base documentaire est interrogeable 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 usagers interrogent de plus en plus directement cette base documentaire, ce qui diminue le nombre de recherches documentaires demandées aux documentalistes.

Les recherches documentaires (effectuées par la documentaliste)

Par thème	2014
Droit du travail - Inspection du Travail	65
Emploi - Formation professionnelle	14
Hygiène, Sécurité et conditions de travail	53
Économie - Gestion des entreprises et des RH	9
Droit international - Droit public, fonction publique et droit privé	27
Politique sociale - Problèmes de société - Sciences humaines	1
Modernisation des services - Informatique	0
Divers (culture générale, pays étrangers...)	1
Total	170

Par public	2014
Personnel INTEFP et CIF	89
Classes Préparatoires Intégrées et Cycle Préparatoire	4
Inspecteurs Élèves du Travail et IT 5	20
Intervenants	5
Sessions extérieures - Colloques - Délégations étrangères	0
Formation Continue dont réseaux de formateurs	6
Inspecteurs Santé Sécurité au Travail - Assistants de prévention	0
Administrations du travail, de l'agriculture et des transports	6
Autres (étudiants...)	2
Total	132

Audiovisuel et multimedia

L'agent chargé de la production et du déploiement de ressources pédagogiques multimedia (photo, son, vidéo) a rejoint le Pôle Appui Ressources en mars 2013.

Outre sa mission de conseil et d'assistance dans les domaines audiovisuel et multimedia auprès des équipes pédagogiques, il assure l'achat, la gestion, les entretiens-réparations, l'inventaire, la mise à disposition de matériels audiovisuels divers au quotidien.

En 2014, ce sont 6 vidéoprojecteurs qui ont été achetés et installés notamment dans deux nouvelles salles louées par l'Institut afin de faire face à un nombre croissant de formations à Marcy l'Étoile et en CIF. Cette année, le nouveau système de visioconférence en I.P. a été livré dans les CIF afin de réduire les déplacements et les coûts de transports offrant par là même un confort de travail pour des réunions multi-sites; l'usage de ce mode de communication a également augmenté avec différents services du Ministère.

Réalisations audiovisuelles

- Captation-montage de 4 films sur le LEAN (01/14)
- Réalisation d'un film sur la réforme de l'animation territoriale (DGEFP) (04/14)
- Réalisation de 6 films-modules avec l'ANACT-HAS (05/14)
- Captation-montage de 4 films sur les PSE (06/14)
- Captation séminaire DGEFP (06/14)
- Captation (2) DGT (06/14)
- Captation du colloque «QVT» à Saint-Etienne et réalisation de 12 films-modules (10/14)
- Captation - montage conférence d'Emmanuel Dockès (10/14)
- Réalisation de 3 films dont l'interview d'Étienne Klein pour les rencontres «économie, emploi, travail en Rhône-Alpes» (11/14)
- Réalisation d'un film sur la filière «chimie» en Rhône-Alpes (11/14).

Photos et sons

En plus des captations photos et «son» demandées tout au long de l'année pour les différentes formations :

- Reportage photo des colloques ou séminaires
 - Séminaire RAEP
 - Les Ateliers de l'INTEFP
 - Séminaire «amiante»
- Organisation et assistance aux différentes visio-conférences.

Édition et impression

- Confection des trombinoscopes de différentes promotion d'élèves, des cartes d'élèves
- Réalisations de maquettes pour impression
- Confection des livrets de formation
- Assistance à tous les services dans la conception et la réalisation de documents d'information et de formation
- Recherche et acquisition technique ou commerciale de documents audiovisuels.



Formation en ligne

L'offre vise principalement à compléter et enrichir les phases de formation en face à face pédagogique et repose sur :

- La conception de modules courts et avec des contenus thématiques « métiers » propres aux champs d'intervention du Ministère
- Des ressources multimédias conçues en interne en coordination avec les équipes pédagogiques et les réseaux de formateurs
- Des objectifs pédagogiques précis au début de chaque module
- Des exercices d'auto-évaluation des connaissances
- La mise en ligne des supports de cours.

L'activité 2014 s'est organisée autour des réalisations suivantes :

- Modules de Formation à distance
 - « Amiante 2 » perfectionnement (ITS)
 - « Mise en situation professionnelle » (EPIT)
 - « Manipulation manuelle de charges »
- Création d'environnements de e-formation
 - EPIT 2014
 - CPI IT et « Cycle » 2014
 - IET 2014
 - ISST 2014

Les élèves et stagiaires, sur des formations longues (Inspecteurs Élèves du Travail, Classe Préparatoire Intégrée, Cycle Préparatoire concours interne IT) 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.

Connexion 2014

Intitulé de la formation	Modules proposés	Apprenants connectés
Tous apprenants confondus	66	990
Formation initiale des Contrôleurs du Travail (CT)		51
Formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires (ITS)	9	111
Formation des Inspecteurs Élèves du Travail (IET)	4	31
Formation des Inspecteurs Santé Sécurité au Travail (ISST)	5	17
Examen professionnel d'Inspecteur du Travail	5	721

La participation au groupe RESP « e-formation et e-ressources » permet aussi de partager, mutualiser, enrichir ces nouvelles pratiques pédagogiques avec d'autres écoles.

Outils de communication en ligne



Développement d'un nouveau site internet

Le nouveau site institutionnel a été finalisé puis mis en ligne en juin 2014.



Poursuite du développement du site internet dédié au projet « Eurodetachment »

La mission en charge du projet européen sur le détachement des travailleurs salariés a fait évoluer son site pour pouvoir communiquer au plus grand nombre les éléments de synthèse des travaux réalisés en 2013 dans chacun des pays participants sous la forme d'un outil pédagogique dématérialisé interactif et facilement utilisable en ligne. Disponible en français et en anglais, il a été finalisé et mis en ligne début 2014.

Nombre moyen de visites mensuelles: **5 200**

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



Administration des sites web existants : internet de la mission SSTFP, extranet, intranet

Le site de la mission « Santé Sécurité au Travail dans la Fonction Publique », qui existe maintenant depuis 5 ans répertorie plus de **2 545 documents** sur ce thème.

Nombre moyen de visites mensuelles : **13 000**

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



Cette plate-forme Web sécurisée de partage de fichiers permet 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. Elle est de plus en plus largement utilisée depuis 2009.

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



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

Le site Intranet

Entièrement rénové en 2012, le site Intranet s'est enrichi d'une nouvelle rubrique «Vidéotheque» reprenant des interviews, des interventions pédagogiques sous forme de films.

Nombre moyen de visites mensuelles : **3 000**

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.

Mission Communication Animation

Mise en œuvre par Katia Pontal avec la participation du Pôle Appui Ressources, la Mission Communication Animation a pour vocation de porter l'identité et l'image de l'Institut et de valoriser ses activités tant en interne que vers l'extérieur.

Communication externe : activités 2014

Interprétariat/Traduction	<ul style="list-style-type: none"> • Interprétation simultanée Allemand/Français et Anglais US/Français pour la 33^e Session Nationale • Traduction du marché public projet européen « Agir sur les situations de détachement des travailleurs : se former par la pratique, Learning by doing » (5 février 2014/29 janvier 2015).
Actions de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne de promotion pour le recrutement de la Classe Préparatoire Intégrée Inspecteur du Travail (10 000 dépliant et 500 affiches, mailing) • Plaquette pour les Ateliers de la 33^{ème} session nationale de l'INTEFP • Catalogue électronique de l'offre de formations 2015
Objets de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Achat de cravates, d'ouvrages sur Lyon, de foulards, de sacs (plage ?) pour accueil des délégations, de blocs papier, de cartables porte-ordinateur, de carnets conférenciers, de stylos INTEFP, de clés USB, de pochettes...
Participation aux réseaux de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux activités du groupe Communication du RESP • Participation aux réunions des chargés de Comdu Ministère (administration centrale et services déconcentrés)
Participer à la communication des événements/manifestations organisés par l'Institut	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au Salon Préventica • Ateliers de clôture de la 33^e session nationale : Assemblée Nationale
Ouvrir l'Institut	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au festival « Nuits du Loup » à Marcy l'Étoile • Promotion du Colloque international « Mains-d'œuvre en guerre. Régulations, territoires, recompositions » • Implication dans la préparation des stages d'études des Inspecteurs Élèves du Travail en Europe



Les outils de communication externe :
quelques illustrations des réalisations 2014

Rapport d'activités 2013

Description	Version numérique uniquement
Parution	4 ^e trimestre 2014
Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication
Cible	Membres du CA + présents hall INTEFP + réseau partenaires



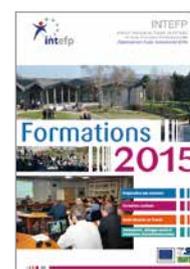
Ateliers INTEFP 2014

Description	Les Ateliers de l'INTEFP se sont déroulés le 18 décembre 2014 salle Victor Hugo, Immeuble Jacques Chaban-Delmas, 101 Rue de l'Université Paris 7. Ce colloque a permis de rassembler plus de 150 personnes autour du thème suivant «Sécuriser l'emploi et les transitions professionnelles : l'enjeu du dialogue social au sein des entreprises et des territoires». Véritable restitution des travaux conduits dans le cadre de la 33 ^e Session Nationale, les Ateliers réunissent comme chaque année un large public.
Parution	1/an
Routage/distribution	Uniquement numérique
Cible	Public tripartite (organisations syndicales, organisations professionnelles, administrations)



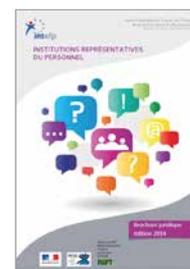
Catalogue formations 2015

Description	70 pages + calendrier 1 ^{er} semestre + fiche d'inscription
Parution	Décembre 2014
Routage/distribution	Uniquement numérique
Cible	Ensemble des agents du Ministère du Travail



Brochure IRP

Description	486 pages
Parution	Actualisation novembre 2013/Parution juillet 2014
Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication
Cible	Ministère du travail



Communication interne : activités 2014

Conseil d'Administration

- Prise de notes en sténotypie

Les outils de communication interne : quelques illustrations des réalisations 2014

Votre séjour à l'INTEFP

Description Ce support a pour objectif de répondre aux questions pratiques que se posent les personnes accueillies à l'Institut, quelle que soit la durée de leur séjour : préparation du déplacement, hébergement et restauration, modalités financières, transports...

Parution Mise à jour régulière



Livret d'accueil

Description 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...

Parution Mise à jour régulière





Mission Santé Sécurité dans la Fonction Publique

D'un point de vue fonctionnel, l'année 2014 aura été marquée, d'une part, par une baisse du nombre de formations des membres de CHSCT du fait des élections professionnelles et du report des demandes sur 2015 et, d'autre part, par une forte augmentation des sollicitations externes : interventions, animations, travail d'expertise et des productions de connaissances professionnelles et scientifiques.

Dispositif interministériel de professionnalisation des ISST (prise de poste)

Accueil de 2 Promotions d'Inspecteurs/trices Santé et Sécurité au Travail : deux parties de la Promotion 2013 (13 personnes) et Promotion 2014 (12 personnes) soit pour l'ensemble :

- **30 fiches pédagogiques** à l'intention de **68 intervenants ministériels** : Agriculture, Développement durable, Éducation nationale, Enseignement supérieur, Finances, Intérieur, Jeunesse et sports, Justice, Travail (Inspection du Travail, DIRECCTE) mais également chargés de missions (Anact), médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention, sapeurs-pompiers, universitaires, consultants
- **50 lieux de stages** dans tous les Ministères (stage homologué Fonction Publique) et dans les DIRECCTE (stage Inspection du Travail)
- **4 conférences** : Responsabilité sociale de l'État employeur et SST (2 fois), Organisation de la SST à La Poste (2 fois).

Un bilan de chaque dispositif est adressé aux responsables de la DGAFP. Il comprend : le programme, le descriptif des parcours du public, les fiches pédagogiques, les bilans formateurs et stagiaires, les comptes rendus des réunions de délégués, les productions des

ISST (synthèse dossiers d'étude) et les documents techniques (fiches repères, fiche alternance, cahiers des charges, portfolio, formation à distance).

Un Inspecteur du Travail des Armées a été intégré dans la promotion 2014.

Les ISST de la promotion 2013 ont réalisé des dossiers d'études consacrés à la prévention des risques psychosociaux dans les services de l'État et celles et ceux de la promotion 2014 aux activités des assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention.

Formation des Conseillers et Assistants de prévention, des membres de CHSCT

L'INTEFP et la Mission ont revisité l'offre de formation/professionnalisation à l'intention de ces publics dans de nombreux départements ministériels et leurs établissements publics : Culture, Éducation 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.

- **CHSCT** : Ministère Culture & Communication (DRAC, musées, école d'architecture, divers établissements publics...), DDCS, DRJSCS, ENI, EPAURIF, INJS, SCEREN – CNDP, Conservatoire du Littoral, DRAC, Parcs nationaux et différentes universités.
- **Assistants et Conseiller de Prévention** : Ministère Justice (PJJ), Ministère Culture & Communication, Ministère Travail (DRH), CREPS, ASN, DRH, DRPJJ et différentes Académies.
- **Acteurs de la SST dans la Fonction Publique** : FSU, CNFPT.

Promotion de la SST dans la Fonction Publique

Congrès-Salon Préventica

- Animation des Avant-premières Préventica Nantes (janvier)
- Salons de Marseille (juin) et Nantes (septembre)
- ➔ Comités de pilotage du Village Fonction Publique et stands : gestion administrative et accueil des visiteurs (en liaison avec tous les services de l'INTEFP)
- ➔ Conférences (intervention, animation, et/ou organisation) :
 - CHSCT Former les membres et professionnaliser l'instance ? (Marseille et Nantes)
 - CHSCT : l'expérience du privé au profit du public. (Marseille)
 - SST Fonction Publique et prévention des risques psychosociaux : rôle des acteurs régionaux (Marseille et Nantes)
 - Qualité de vie au travail : formation initiale des futurs ingénieurs et managers (Marseille) Qualité de vie au travail et formation continue : quelles perspectives ? (Marseille)
 - RPS : de la psychologisation de masse à l'organisation apprenante (Nantes)
 - Missions et regards croisés des activités des assistants de prévention (Ville de Nantes et Nantes Métropole).

Assises des CHSCT

Participation (stand et conférence) aux éditions de mars et d'octobre.

- ➔ Conférence : CHSCT, professionnaliser l'instance, former les acteurs. Pourquoi ? Comment ?
- ➔ Table ronde :
 - Secrétaires de CHSCT ministériels : rôle, fonctionnement, relais ? (mars)
 - Autodiagnostic CHSCT privé : quels enseignements ? (octobre)
 - Journées Anact-INTEFP (en collaboration avec Mme M-B. Sanglerat, chargée de mission Anact).

Expoprotection

CHSCT public/privé : des compétences individuelles et collectives pour un bien commun ?

Conférences

- Les risques psychosociaux, avant, pendant et après l'Amélioration des conditions de vie au travail - IRA de Lyon (mars).
- Gouvernance de la SST/Évaluation des risques/ Professionnalisation des cadres - FNP (mars).
- Construction d'un système SSTFP ; l'exemple du Ministère de la Justice - UNSA-UFAP (mai).
- Transition du CHS au CHSCT et Enjeux collectifs de la prévention des RPS - CDG des Landes (octobre).
- Dialogue social dans la Fonction Publique : quelle articulation entre le Comité technique et le CHSCT ? Assises ResPECT (octobre).

Expertise

La Mission a représenté l'INTEFP aux travaux des :

- Conseil scientifique et technique du Fond National de Prévention (FNP) de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)
- Comité d'experts du Pôle de compétences SST du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) pour les formations des membres de CHSCT (formation réglementaire et prévention des risques psychosociaux)
- Groupe de travail, Modernisation de l'Action Publique (MAP46), conception d'un référentiel SST à l'intention des Ecoles de Service Public.



Recherche et développement

Revues professionnelles

- Risques psychosociaux et écoles de services publics : quels enjeux et quels dispositifs ? *Cahiers de la fonction publique et de l'Administration*. Décembre n°329 (en collaboration avec M. L. Madec, Enseignant-chercheur à l'EHESP)
- Construire ensemble la santé au travail. Chaumeau, M. Breteault, C. Observer pour agir. Un projet global interdisciplinaire porté par l'ensemble des acteurs. *Préventique*, N° 136. Juillet-Août. PP. 32-37.
- Responsabilité sociale de l'État-employeur et qualité de vie au travail. Une innovation managériale ? *Personnel*. ANDRH. N° 550. PP. 72-73.
- Construction d'un système santé et sécurité au travail. L'exemple de la fonction publique française. *Préventique*. Mars-Avril. PP. 55-57. (en collaboration avec Mme M-B. Sanglerat, chargée de mission à l'Anact).

Colloque

- Santé au travail et fonction publique en France. Un système structuré et structurant vecteur de professionnalisation durable ? *Colloque européen FGAF*. Assemblée nationale. Paris. 23 septembre.

Revues scientifiques avec comité de lecture

- Humanisation d'un paysage culturel dans la fonction publique française. Le cas de la pré- professionnalisation en santé-sécurité au travail. *Management & Sciences sociales*, N° 16. Janvier - Juin 2014. PP. 88-101.
- Co-inventer l'étonnement dans un dispositif de professionnalisation. *Éducation permanente*. N° 200/2014-3. PP. 163-171. (en collaboration avec M. G. Gouyet, psychologue du travail et des organisations)
- Gouvernance de la santé au travail et principe de subsidiarité. L'exemple d'un assemblage secteurs public-privé comme ressource formative sur les territoires. *Revue européenne du droit social*. Issue 3. Juin. PP. 56-73.
- La professionnalisation : un mouvement spiralaire ? Regards croisés d'un professionnel chercheur. *¿ Interrogations ?* N° 19. Implication et réflexivité – II. Tenir une double posture. Juin. [en ligne].

Master 1 Ingénierie et conseil en formation (FOAD)

- Tutorat de dix dossiers exploratoires de recherche (DER). Université de Rouen. Sciences de l'Éducation. Programme FORSE. Lyon-Rouen.

Master 2 Ingénierie et conseil en formation

- Direction de deux mémoires. Université de Rouen. Sciences de l'Éducation.

Quelques données quantitatives

La Mission aura réalisé **102 conventions de formation** concernant **841 stagiaires** pour **3 075 journées d'intervention**. Elle aura contribué à la promotion de la Santé au Travail (conférences, tables rondes, groupes d'experts...) à l'intention de **2 065 auditeurs** représentant **868 journées ETP**. Par ailleurs, le montant des conventionnements s'est élevé à **250 000 € TTC**.

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 plus de **2,5 millions** de connections depuis le 16 décembre 2010 qui ont eu accès à **103** rubriques, **351** pages, **2 717** fichiers à télécharger, **583** liens internet. CF. <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/>

Les perspectives : mise en œuvre de systèmes Santé et Sécurité au Travail

Un processus de négociation inédit est à l'œuvre en matière de Santé et de Sécurité au Travail dans la Fonction Publique française. Il s'est concrétisé par la signature de deux accords majoritaires en 2009 puis 2013. Les partenaires sociaux de la Fonction Publique ont permis la transition de l'approche hygiéniste des risques professionnels à la démarche de construction de la santé au travail et la reconfiguration des instances de représentation du personnel. En matière de risques psychosociaux, cette approche globale des conditions du et de travail a amené le gouvernement à décliner un cadre réglementaire et méthodologique (2014). La dernière étape est constituée par la concertation sur la qualité de vie au travail.

Les évolutions actuelles vont connaître des chemins différents dans les trois versants de la Fonction Publique mais une dynamique est lancée et il appartient aux parties prenantes de s'en emparer, en particulier aux chefs de service, aux président(e)s de CT et de CHSCT, aux représentants du personnel et aux agents (dont l'encadrement).

Après la refonte conceptuelle, juridique et fonctionnelle du système de SST, il est manifeste que les finalités des missions et les modalités d'intervention des parties prenantes vont être impactées. Responsables Ressources Humaines, assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention, médecins de prévention, inspecteurs/trices SST verront leurs expériences, leurs pratiques et leurs méthodes (re)questionnées dans le cadre de la réforme territoriale de l'État et de son administration. À n'en pas douter, les organisations syndicales seront fortement sollicitées au niveau de la négociation, de la stratégie d'action, de la gestion de projets mais également au niveau de leurs rôles et missions aujourd'hui renforcés (CT et CHSCT). Le vaste mouvement en cours irriguera également le quotidien des agents trop peu sollicités en matière d'expression sur leur travail réel et en matière de formation en SST.

Pour répondre à ces perspectives, il restera à accepter que c'est la recherche de la qualité du travail bien fait qui fait la qualité de vie au travail et qui assure, in fine, le bien-être des femmes et des hommes tout au long de leur vie professionnelle et de leur formation.





Actions européennes et internationales / Partenariats et dialogue social

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), TECLA - 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 (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), le 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.

La 18^e rencontre du RiifT s'est déroulée du 3 au 6 juin 2014 à Bruxelles à l'invitation du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale belge sur le thème des mobilités transnationales : « quelles actions des instituts de formation et des administrations du travail dans les domaines de la protection des travailleurs transnationaux ? » Cette rencontre, dont le programme est accessible sur le site du réseau : <http://riift.itcilo.org>, a donné lieu à un large échange de points de vue pour les 15 participants, permettant d'illustrer la diversité des situations et actions conduites selon les contextes nationaux et au plan européen.

La coopération internationale

L'activité de coopération internationale de l'INTEFP s'inscrit depuis plusieurs années 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 (Maroc et Tunisie pour le Maghreb, Pays francophone de l'Afrique subsaharienne, Pays des Balkans, Russie et Chine). L'Institut poursuit son action dans le cadre de l'agence française d'expertise internationale « Expertise France » mise en place au 1^{er} janvier 2015.

MAROC : l'axe stratégique de promotion de la Santé et Sécurité du Travail et l'appui au développement des Ressources Humaines

Les actions réalisées s'inscrivent dans le cadre du 2^e programme pluriannuel mise en œuvre par le GIP Inter avec le Ministère de l'Emploi du Maroc. 6 missions ont été mises en œuvre en 2013 suivies de 5 missions en 2014 dans le cadre de 2 projets :

• La prévention des risques professionnels

Considérée comme prioritaire par la partie marocaine, la prévention des risques professionnels a fait l'objet d'un investissement substantiel de l'expertise française. La thématique a pris une dimension essentielle dès 2008, suite à l'incendie survenu dans une usine textile à Casablanca où 56 personnes ont trouvé la mort. Une mission réalisée en 2011 par la DGT a porté sur l'appui à l'élaboration d'une loi-cadre sur la Santé et Sécurité au Travail, visant à rénover l'architecture des dispositions légales et normatives dans le domaine de la Santé et la Sécurité au Travail, avec notamment l'enjeu sous-jacent de rapprocher le cadre législatif et normatif de la réglementation européenne.

Dans le prolongement du PAN (plan de mise en œuvre en conformité du « nouveau » code du travail entré en vigueur en 2004) et son évaluation par l'expertise française, le PNACT (Plan d'action National d'Amélioration des Conditions du Travail), a ensuite fait l'objet de plusieurs actions d'accompagnement au cours du programme de coopération 2009-2011. Ces actions ont contribué à la mise en place d'un dispositif novateur portée par la division de la Santé et de la Sécurité au Travail de la Direction du Travail.

Le Ministère de l'Emploi a en effet lancé en 2013 la deuxième phase du PNACT, avec l'engagement de 9 délégations à l'emploi dans l'accompagnement de 10 entreprises pilotes, chaque délégation choisissant un secteur professionnel particulier, la démarche étant menée en concertation avec les organisations professionnelles.

Cette démarche présente un double enjeu : mettre en place un management du « Système d'Inspection du Travail » avec un pilotage de la Direction du Travail et accompagner la professionnalisation des équipes sur le terrain dans le domaine de la Santé et de la Sécurité au Travail.

Elle intègre également pour la première fois un volet externe avec la sensibilisation et l'implication des acteurs sociaux et des entreprises.

Les 9 Délégations Régionales, engagées dans la démarche dans le cadre de contrats objectifs, mobilisent chacune d'entre elles des équipes pluridisciplinaires (inspecteur du travail, médecin et ingénieur chargés de l'Inspection du Travail). L'objectif est d'aboutir à la production de guides sur la prévention des risques professionnels, destinés aux entreprises d'une part, aux Inspecteurs du Travail d'autre part.

L'appui technique des experts français, eux-mêmes constitués en équipes pluridisciplinaires se réalise à travers deux secteurs clefs, le bâtiment et l'agriculture. La perspective est de déboucher au terme du projet sur un séminaire au Maroc co-animé par les deux équipes d'experts marocains et français visant à présenter les guides finalisés et communiquer en direction de différents acteurs cibles : partenaires sociaux, entreprises des secteurs concernés, inspecteurs du travail, médecins du travail, ingénieurs de prévention.

L'année 2014 a permis de soutenir l'engagement du processus sous la forme d'un séminaire co-animé par les experts français et la Direction du Travail portant sur la définition d'un cadre méthodologique commun pour les délégations pilotes engagées dans le projet. Clôturé par le ministre de l'Emploi, ce séminaire (mars 2014) a réuni les équipes pluridisciplinaires des **9 délégations (50 participants)**. 2 actions ont suivi, engageant l'appui de la démarche avec la délégation de Casa Anfa dans le secteur du BTP (accueil d'une délégation tripartite en Haute-Normandie en juin 2014 et mission d'expertise en octobre 2014 portant sur l'élaboration d'une première version d'un guide méthodologique pour l'Inspection du Travail).



• Le développement des Ressources Humaines

Ce projet porte sur l'appui technique au développement de l'ingénierie de formation et à la consolidation de l'Institut National du Travail et de la Protection Sociale (INTPS).

La mise en œuvre d'une politique de gestion des Ressources Humaines et de formation est un enjeu fort pour accompagner le développement des compétences des agents du Ministère de l'Emploi au Maroc. La dizaine d'actions de coopération déjà menées sur la période 2009-2012 a contribué à des résultats tangibles : mise en place d'un plan triennal de formation, aujourd'hui renouvelé pour la période 2013-2015, mise en place et formation de correspondants de formation dans les délégations et dans les services centraux permettant d'organiser un recueil et une analyse des besoins de formation.

La poursuite de l'appui au développement de l'ingénierie de formation a permis de réaliser en mars 2014 un mapping fonctionnel consolidant le système de management de la formation mis en place par la DRHBAG.

TUNISIE : appui à l'INTES et suite du projet de jumelage sur la Santé Sécurité au Travail

Le programme 2012-2014 relatif à la coopération bilatérale entre la Tunisie et la France sur le champ Travail et en matière Sociale comporte notamment comme axe stratégique l'adaptation de l'Inspection du travail aux changements avec deux projets portant respectivement sur la « modernisation des méthodes et outils de l'Inspection du Travail et de la Conciliation » et « l'appui à l'Institut National du Travail et des Etudes Sociales » (INTES).

L'INTES, organisme sous la double tutelle, scientifique et pédagogique du Ministère de l'Enseignement Supérieur, et administrative et financière du Ministère des Affaires Sociales assure la formation de base des Inspecteurs du Travail en Tunisie à travers son offre d'enseignement dans le domaine du droit social. Deux actions, organisées respectivement en juin 2012 (mission à l'INTES) et en octobre 2012 (accueil d'une délégation de l'INTES en France) ont permis d'ouvrir plusieurs pistes de coopération mutuelle.

L'axe de travail portant sur la mise en place d'une offre de formation de « perfectionnement » au bénéfice des Inspecteurs du Travail a donné lieu à une mission organisée en novembre 2013 sous la forme d'une rencontre réunissant l'INTEP, l'INTES ainsi que les représentants de la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Conciliation (DGITC), de l'association et du syndicat des Inspecteurs du Travail.

Cette mission a permis de proposer à la partie tunisienne l'appui à la mise en place d'un réseau de formateurs, dans la perspective de préparer une première action pilote de formation auprès des inspecteurs du travail tunisiens en collaboration avec la DGITC et l'INTES, une telle action pouvant servir de référence à la mise en place progressive d'une offre de formation de perfectionnement sur le moyen/long terme.

Une seconde mission, réalisée en décembre 2013, a consisté à réaliser dans une première étape avec ce « noyau de formateurs » une session de formation aux techniques pédagogiques, co-animée par l'INTES et l'INTEFP, suivie de 2 actions thématiques mises en œuvre en 2014.

L'INTEFP a également participé, avec le concours également d'experts français, à un atelier TAIEX organisé par le Ministère des Affaires Sociales et la DIMST en décembre 2014. Cette manifestation, réunissant un large panel de préventeurs et les partenaires sociaux, a notamment porté sur la mise en place d'une stratégie nationale de prévention des risques professionnels dans le BTP, dans le prolongement du projet de jumelage porté par le GIP International de 2012 à 2014.

AFRIQUE SUBSAHARIENNE : une recherche action sur l'économie informelle

La valeur ajoutée de la coopération dans le domaine du Travail en Afrique subsaharienne s'est fondée essentiellement sur une offre proposée aux différents pays partenaires mettant en œuvre des actions de « formation action sur le terrain » pour favoriser la montée en compétence des agents de l'Inspection du Travail dans le domaine de la Santé et de la Sécurité au Travail.

Ces actions reposent sur l'organisation de sessions de formation associant apports de connaissance sur les procédés de production, apports méthodologiques sur la prévention des risques professionnels et mise en pratique sous la forme de visites d'entreprises, observation des lieux de travail et restitution de ces visites auprès des responsables d'entreprises. Elles permettent aux agents de l'Inspection du Travail d'acquérir des « connaissances pratiques » et de gagner en crédibilité professionnelle vis-à-vis de leurs interlocuteurs, en premier lieu desquels figurent les travailleurs et les employeurs.

L'implication du GIP Inter et de l'INTEFP sur la première phase du projet ADMITRA/BIT a débouché parallèlement sur la production d'un « guide de l'inspection du travail », formalisant un référentiel partagé pour 7 pays de la zone subsaharienne engagés dans le projet. Partant du constat que ce résultat n'offrait pas pour autant un cadre adéquat à l'intervention de l'administration du travail dans l'économie informelle, la seconde phase du projet ADMITRA a notamment fixé comme objectif la réalisation d'une « recherche action » sur le sujet, reprenant le principe d'une démarche « passant par le terrain » dans le cadre du programme 2011-2014.

Après un atelier de lancement du projet au centre de l'OIT de Turin en février 2012, deux sessions au Sénégal en septembre 2012 et mai 2013 et deux sessions au Togo, en juillet 2012 et janvier 2013, la démarche a permis sous la forme de deux ateliers de travail organisés au Centre de Turin en 2014 et début 2015, auxquels se sont adjoints de nouveaux pays partenaires, de finaliser un projet de guide méthodologique.

À partir de deux secteurs cibles et l'implication des acteurs de l'économie informelle, ces travaux ont concrètement permis de construire des premiers points de repère portant sur la réalisation de diagnostics de situations et l'élaboration de pistes d'action visant notamment l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de l'économie informelle.

PAYS D'EUROPE centrale et orientale

Le programme stratégique 2013-2014 avec le Service fédéral du Travail et de l'Emploi de la Fédération de Russie (ROSTOUD) dans le domaine du travail s'est traduit par la mise en œuvre de 2 projets :

- Le premier portant sur l'action de l'Inspection du Travail dans le domaine des conditions de travail avec la réalisation d'une visite d'étude à Paris (du 14 au 18 octobre 2013) suivie de 2 actions ciblées sur l'enquête accident du travail (mission à Moscou du 24 au 27 juin 2013 et visite d'étude à Montpellier du 6 au 10 octobre 2014)
- Le second portant sur la fonction d'information en matière de travail avec la réalisation d'une mission à Moscou (du 28 au 30 avril 2013) suivie d'une visite d'étude à Paris (du 7 au 10 avril 2014).

La coopération avec le Monténégro a permis d'organiser un séminaire sur l'appui au dialogue social au bénéfice de l'agence pour la conciliation des conflits au travail, créée en 2010, suivie d'une visite en France puis d'une mission consacrée à la thématique du droit de grève et du service minimum.

CHINE

Dans le cadre du projet EUCOSH centré sur les secteurs à haut risque (mines et industries chimiques) l'INTEFP a reçu en octobre 2014 une délégation de **20 représentants** de l'Administration d'État en charge de la Sécurité du Travail (SAWS), pour une session de formation d'une durée de 2 semaines portant sur la prévention des risques professionnels.

Cette session s'inscrit dans le prolongement de missions confiées au GIP Inter depuis 2012. À travers ce projet, l'Union Européenne finance l'assistance technique d'experts internationaux pour aider la Chine à faire progresser la Santé et la Sécurité au Travail, en combinant un focus sur quelques secteurs à risques élevés, avec une démarche plus globale et systémique, inspirée de l'approche européenne.



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, et proposent un processus collectif d'échanges et de réflexions, sans lien direct avec un enjeu de décision ou de négociation, puis un colloque de clôture et une publication.

La 33^e Session Nationale, cofinancée par le Fonds Social Européen, s'est déroulée sur l'ensemble de l'année 2014 autour de la sécurisation de l'emploi et des transitions professionnelles, et de l'enjeu que porte cette thématique en matière de dialogue social au sein des entreprises et des territoires.

Le sujet renvoie à deux injonctions fortes :

- Anticiper et prévenir pour réduire les risques de ruptures et permettre une mobilité dans un cadre sécurisé en accompagnant les personnes pour faciliter les transitions
- Favoriser d'une part la sécurisation des entreprises et d'autre part la prise en compte de la sécurisation de leurs salariés.

En France, l'accord national interprofessionnel de janvier 2013 et sa transposition législative, la réforme de la formation professionnelle et la perspective d'une nouvelle gouvernance entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux introduisent un ensemble de dispositions de nature à améliorer la sécurité de l'emploi et des transitions professionnelles.

En s'appuyant sur des cas concrets, des témoignages, des apports conceptuels, afin d'éclairer la réflexion sous les angles les plus divers, à travers 3 modules en France et 2 voyages d'étude en Allemagne (Ruhr et Bade-Wurtemberg) et aux Etats-Unis (régions de Chicago et Détroit), les auditeurs ont cherché à :

- caractériser les démarches existantes visant à sécuriser l'emploi, les entreprises, l'activité, les individus au sein des entreprises et des territoires
- analyser les modes d'ajustements, les compromis, les accords, les orientations en matière de politiques publiques, le rôle du dialogue social, les pratiques des différents acteurs
- faire émerger des pistes d'évolution dans les modes d'intervention, de coopération et de négociation des acteurs tant au niveau national que territorial.

Tout au long de la Session, les travaux ont bénéficié de la contribution de Bernard Gazier, économiste, Professeur émérite des universités à Paris I, Martine Le Boulaire, Directrice du développement d'Entreprise et Personnel, Pierre-Louis Rosenfeld de l'association des auditeurs de l'INTEFP, Carole Tuchszirer, Chercheuse au Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), et Nathalie Vaysse de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, membres du Conseil Scientifique de la session.

Réunissant un large public, responsables d'entreprise, cadres de la Fonction Publique, représentants des collectivités territoriales, partenaires sociaux, les Ateliers de l'INTEFP se sont déroulés dans les locaux de l'Assemblée nationale le 18 décembre 2014 dressant un panorama des réflexions et des travaux de synthèse des auditeurs avec la participation de nombreux experts venant témoigner de leurs analyses sur les réalités et expériences françaises, européennes et nord-américaines.

Ces travaux sont repris et développés dans un ouvrage coordonné par Bernard Gazier et Carole Tuchszirer dont la parution aux Editions Liaisons est prévue à l'été 2015.

Formation des agents des DREAL et de l'ASN

En 2014, 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.

Une offre complémentaire est prévue pour l'année 2015 avec deux actions spécifiques portant sur le risque amiante dans les carrières qui se dérouleront au 2nd semestre pour un public de **30 agents issus des DREAL**.

Un 3^e projet « EURODETACHEMENT »

Le phénomène du détachement des travailleurs en Europe révèle les tensions entre la mise en place des conditions favorables au développement du marché unique et celles garantissant la protection des travailleurs. La nécessaire régulation de ces tensions constitue donc un défi pour les partenaires sociaux de l'Union européenne, les Etats membres et leurs administrations.

Pour renforcer leur capacité à coopérer et agir plus efficacement sur les situations transnationales de détachement des travailleurs, les administrations du travail de 6 Etats (Belgique, Espagne, France, Luxembourg, Pologne et Portugal) se sont engagées dans un projet de formation commune de leurs agents de décembre 2010 à décembre 2011.

Cette action a abouti à la création d'un réseau européen d'Inspecteurs du Travail «relais» et **d'un centre ressource commun transnational sur le détachement des travailleurs: le site EURODETACHEMENT <http://www.eurodetachment-travail.eu/>**

Face à la complexité des situations rencontrées, ce premier projet a également mis en lumière le fait que les autorités publiques ne peuvent agir seules, les partenaires sociaux ayant un rôle majeur dans la régulation des situations de détachement.

Un deuxième projet a vu le jour (juillet 2012-juillet 2013), élargi à de nouveaux Etats membres (Danemark, Estonie, Finlande, Lituanie et Roumanie) et aux partenaires sociaux (les Fédérations syndicales et patronales européennes de la construction et de l'agriculture, et 19 organisations patronales ou syndicales du niveau national). Mis en œuvre sous la forme d'ateliers de travail transnationaux, ses travaux ont permis, à partir d'expériences concrètes, de dégager des repères méthodologiques et opérationnels sur trois registres d'action : «sensibiliser, informer, accompagner les travailleurs et les entreprises», «anticiper et prévenir», «contrôler et surveiller».



S'appuyant sur la dynamique engagée, le troisième projet EURODETACHEMENT s'est déroulé du 5 février 2014 au 29 janvier 2015. Piloté par **19 représentants de 14 administrations du travail** (Belgique, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal et Roumanie) et 5 fédérations européennes (FIEC, FETBB, EFFAT, GEOPA, EUROCIETT, secteurs agriculture, construction et travail temporaire), il a été conçu sous la forme d'une formation commune de **60 Inspecteurs du Travail, agents de contrôle et agents des bureaux de liaison des pays partenaires.**

Coordonné par une équipe projet INTEFP/ASTREES et Jan Cremers (CLR-Université d'Amsterdam), il a comporté 2 étapes :

La première étape, centrée sur les collaborations entre autorités publiques, s'est déroulée à deux niveaux :

- au sein du comité de pilotage, avec le travail collectif des « managers » des 14 systèmes d'administration du travail sur l'évolution des cadres juridiques et organisationnels permettant d'améliorer les coopérations administratives transnationales.
- au sein du réseau des professionnels engagés dans le cursus de formation avec :
 - une période d'immersion dans une « administration hôte » portant sur les échanges d'informations et les investigations menées sur le terrain de part et d'autre des frontières
 - des ateliers transnationaux visant à élaborer, par l'analyse des points de blocages et les leviers en matière de coopération administrative transnationale, un référentiel technique commun.

La seconde étape, ouverte sur les collaborations entre les différentes parties prenantes notamment les partenaires sociaux, et les différents registres d'action, a débouché sur le séminaire final du projet qui, les 27 et 28 janvier 2015, **a regroupé à Bruxelles 167 participants provenant de 25 États membres** (Autriche, Allemagne, Belgique, Bulgarie, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Royaume-Uni, Roumanie et Suède).

Ces deux journées ont permis de partager les résultats du projet, notamment le référentiel technique transnational issu du processus de formation, et de nouvelles expériences venant enrichir les initiatives déjà présentées dans le précédent projet.

Le résultat des travaux est mis en ligne en français et anglais sur le site EURODETACHEMENT.



Offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal

L'offre de formation interinstitutionnelle mise en œuvre par l'INTEFP s'inscrit dans le cadre de l'orientation du plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015 portant sur la professionnalisation et la coopération renforcée des services de contrôle.

L'engagement des différents acteurs dans la lutte contre les fraudes, notamment au sein des CODAF, permet aujourd'hui d'affirmer que si le travail interinstitutionnel ouvre la voie d'une meilleure efficacité de l'action de l'État et des institutions concernées, il ne peut pour autant se décréter. Il se construit et demande aux différents professionnels impliqués de développer des compétences spécifiques afin de travailler en complémentarité avec les partenaires des autres institutions.

Dans le cadre des missions dévolues à la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude (DNLF) et en lien avec la Direction Générale du Travail (DGT), l'offre de formation proposée par l'INTEFP avec tous les partenaires impliqués dans la lutte contre le travail illégal est donc destinée à tous les corps de contrôle concernés 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'organisation variables et en fonction de la typologie des fraudes rencontrées.

Elle s'appuie sur la mutualisation des pratiques professionnelles en s'adressant à un public « mixte » composé des différents professionnels impliqués dans la lutte contre le travail illégal, les actions de formation étant dispensées par un réseau de formateurs interinstitutionnel.

Elle a pour principal objectif de favoriser le partage des connaissances, des analyses, des outils, des compétences et des méthodes de travail des différents participants.

L'action conduite en 2013 en étroite collaboration avec la DNLF et l'ensemble des partenaires institutionnels (Gendarmerie nationale, OCLTI, ACOSS, CCMISA, DGT, Police aux frontières, DGFIP...) a permis de concevoir pour 2014 une offre de formation visant un impact significatif à la fois sur le plan quantitatif et sur le plan qualitatif, grâce à une plus grande lisibilité de l'offre, l'actualisation des contenus pédagogiques, l'élargissement des publics concernés, l'élargissement et le renforcement du réseau de formateurs (35 intervenants).

Un premier séminaire annuel du réseau de formateurs a été organisé par l'INTEFP en janvier 2014 avec la participation de la DNLF. Il a permis de consolider un fonctionnement en réseau permettant aux formateurs/trices, recruté(e)s sur la base de leur expertise reconnue, de mutualiser leurs expériences et leurs pratiques, et de concevoir et formaliser des supports pédagogiques partagés répondant aux cahiers des charges fixant les objectifs de formation, les objectifs et les méthodes pédagogiques des différents modules figurant dans l'offre de formation.

Chaque session de formation est animée par un binôme de formateurs constitué d'un agent de l'Inspection du Travail et d'un agent d'une administration ou institution partenaire, cette modalité permettant ainsi de porter auprès des stagiaires un regard transversal et opérationnel sur le travail illégal.

Chaque action de formation se compose d'un public de **15 stagiaires** également interinstitutionnel.



Dans le cadre de cette « refonte pédagogique », ont été proposés les modules de formation suivants :

Trois modules généralistes :

Module 1 : « S'initier à la lutte contre le travail illégal dans un cadre partenarial » vise à donner les connaissances essentielles en matière de contrôle du travail illégal et d'acquérir les repères pour collaborer sur ce champ.

➔ Ce module s'adresse aux professionnels rencontrant des situations de travail illégal au travers de leur activité et souhaitant renforcer leurs connaissances dans ce domaine pour pouvoir développer une collaboration avec les administrations concernées.

Module 2 : « Améliorer la coordination interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal » permet d'approfondir ou d'acquérir des savoir-faire spécifiques dans ce domaine et de développer une approche coordonnée en termes d'investigation et de contrôle.

➔ Ce module s'adresse aux professionnels engagés de manière régulière dans des pratiques interinstitutionnelles dont certaines concernent des situations de travail illégal, ou souhaitant acquérir des compétences pour le devenir.

Module 3 : « Le traitement des situations complexes en matière de travail illégal » permet d'approfondir la caractérisation juridique des situations rencontrées dans le cadre d'une approche coordonnée.

➔ Ce module s'adresse aux professionnels engagés dans des pratiques Interinstitutionnelles et souhaitant améliorer leur capacité à traiter de situations complexes en interaction avec les partenaires des autres institutions.

Des modules de spécialisation :

Sous la forme de « journées thématiques », ces modules ont proposé aux participants ayant une connaissance générale du travail illégal de cerner les conditions de mise en œuvre d'une action interinstitutionnelle adaptée à certaines situations spécifiques, tout en renforçant leurs connaissances juridiques.

- La lutte contre le travail illégal dans le secteur des transports routiers
- La lutte contre le travail illégal dans le secteur de l'agriculture
- Les formes d'emploi atypiques et la lutte contre le travail illégal
- Les prestations de services internationales
- Le contrôle des auto-entrepreneurs.

Afin d'accentuer la professionnalisation des agents affectés à la lutte contre le travail illégal, l'année 2014 a également permis d'expérimenter des « actions locales » complémentaires, en proposant des formations adaptées permettant une montée en compétence des organisations au niveau d'un territoire, notamment en appui des CODAF. Cette initiative faisait suite à une enquête de la DNLF s'appuyant sur les CODAF : il est apparu que les publics avaient l'impératif besoin de voir s'organiser sur site, sur demande et sur mesure, des formations en matière de LTI.

Avec **329 participants**, le bilan quantitatif des actions de formation réalisées en 2014 témoigne d'une **progression de 27%** par rapport à 2013, totalisant **571 jours de formation**.

À travers les bilans qualitatifs des formations, la plus-value des actions demeure en tout premier lieu le bénéfice du croisement des regards et des pratiques professionnelles, favorisant par une meilleure connaissance mutuelle la recherche de complémentarités des différents services de contrôle.

Cette valeur ajoutée s'appuie sur le caractère interinstitutionnel des actions réalisées puisque **116 participants (35%) ont relevé des DIRECCTE et 212 des autres administrations et organismes** (dont 34 de l'ACOSS, 58 de la CCMSA, 12 de la CNAF, 11 de la CNAMTS, 12 de la DGFIP, 49 de la gendarmerie).

Les taux de participation aux différentes actions témoignent également de l'appétence des participants ayant déjà une maîtrise du cadre juridique et du contrôle du travail illégal pour l'acquisition de méthodes d'investigation face à des situations « complexes » et/ou « transnationales », notamment à partir d'études de cas (module 3 et module des prestations de services internationales).

Le bilan des « actions locales » expérimentées en 2014 souligne l'intérêt de poursuivre et développer cette offre, tout en tenant compte de l'hétérogénéité des attentes des participants :

Points positifs :

- Proximité de déploiement des actions
- Thématiques du contenu précisément ciblées
- Interinstitutionnalité des formations permettant une acculturation ciblée
- Collégialité de l'approche lutte contre le travail illégal
- Contenus de formations actualisés avec des formateurs en capacité de présenter des orientations politiques prospectives
- Ouverture d'un espace d'échanges de nature à favoriser la dynamique interinstitutionnelle locale.

Points à améliorer :

- Formation trop interinstitutionnelle et pas assez marquée « métier » pour certains participants
- Hétérogénéité des niveaux de connaissances pouvant entraîner des insatisfactions.

L'offre de formation interinstitutionnelle est complémentaire à celles développées en interne par les différentes institutions en charge de la lutte contre le travail illégal. Pour le Ministère du Travail, ce dispositif s'articule avec l'Offre Nationale de Formation Continue qui, en 2014, a proposé des formations ciblées sur la lutte contre les différentes formes de travail illégal, la fausse sous-traitance et la mise en cause du donneur d'ordre, et les prestations de service internationales.

En outre, dans le cadre du partenariat avec la DNLF, l'INTEFP contribue aux actions « sensibilisation en matière de lutte contre les sociétés éphémères » mises en œuvre par l'ENFIP (co-animation formateurs DGFIP et hors DGFIP). Le module « auto-entrepreneur » est également enrichi et mis à jour avec l'association de l'UCANSS et de l'ACOSS.

Bilan 2013	Bilan 2014
258 stagiaires	328 stagiaires
Module 1 : x6	Module 1 : x3
Module 2 : x4	Module 2 : x5
Module 3 : x2	Module 3 : x4
Module de spécialisation : x9	Modules de spécialisation : x13
	Actions locales : 5
Soit 460 jours de formation	Soit 571 jours de formation



Fonctions supports



Secrétariat Général

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

- Ressources Humaines
- Finances
- Logistique
- 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 et leurs compétences variées constituent la richesse des équipes qui le composent. Il est à noter qu'en 2014, un secrétaire général adjoint a été nommé et a pris ses fonctions à compter de septembre et le Secrétariat Général a repris en charge la gestion de la planification de l'activité de l'Institut, gestion qui se réalise en lien étroit avec les différentes directions de l'établissement.

L'activité de l'année 2014 qui a été très chargée du fait de l'actualité se caractérise notamment par :

Dans le domaine des Finances :

- Le démarrage du chantier du passage à la norme budgétaire et comptable GBCP
- L'achèvement de la mise en place des procédures de réservation des voyages, appliquées par les voyageurs et le nouveau voyageur ainsi que la mise en place d'un portail en ligne de réservation des voyages et les implications de ces changements en matière comptable et financière
- La mise en œuvre du nouveau régime d'indemnisation des Inspecteurs du Travail Stagiaires

- La finalisation de l'accord-cadre pour l'assistance à la conception de formations et la formation de formateurs
- La réalisation des marchés de construction d'un nouveau bâtiment d'hébergement et de remise aux normes de sécurité incendie d'un bâtiment, ainsi que le renouvellement du marché de nettoyage des bâtiments d'hébergement.

Dans le domaine des Ressources Humaines :

- L'organisation des élections professionnelles qui se sont déroulées en décembre 2014
- La mise en place pour la seule année 2014, d'un outil spécifique et éphémère avec l'agence comptable pour permettre aux agents de bénéficier des chèques vacances
- Un nombre important de mobilités
- **Une offre de formation diversifiée qui a permis à 79 agents (76,70%) de bénéficier de journées de formation professionnelle.**

Dans le domaine de la Logistique :

- La préparation et le lancement du chantier de construction du nouveau bâtiment d'hébergement
- L'achèvement des travaux de mise aux normes PMR
- Le remplacement de luminaires et de radiateurs par des modèles moins énergivores
- Une augmentation importante par rapport à 2013 du **nombre de personnes hébergées (+22,89%)** et du **nombre de repas servis (+13%)** ainsi que du nombre d'externalisations réalisées.

Dans le domaine de l'Informatique :

- La formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires qui a nécessité la mise à disposition simultanée de 140 PC dans 14 salles de formation à Marcy l'Étoile et la finalisation de la formation des informaticiens du Ministère au déploiement de la nouvelle norme de sécurité des postes de travail
- La poursuite de la mise en œuvre de la virtualisation des serveurs de formation
- En prévision du passage à la norme GBCP début 2016, la migration de SIREPA et de Business Object
- Le remplacement de portables anciens et leur mise à disposition après préparation des IET et CPIstes
- Un appui important aux utilisateurs et aux services en matière de dépannage mais aussi au démarrage du marché voyageur.

Dans le domaine de l'Agence Comptable :

- L'appropriation et la gestion de la nouvelle réglementation d'indemnisation des ITS en lien avec les régisseuses, le service Budget Finances et le secrétaire général adjoint
- La mise en œuvre de la nouvelle procédure de mise en paiement SEPA pour les dépenses au 1^{er} février 2014
- L'appropriation du nouveau marché voyageur BCD avec des modalités de contrôles différentes
- Le suivi des opérations de travaux de mise en conformité pour l'accessibilité aux personnes handicapées, et de la construction du bâtiment d'hébergement.

Enfin le Secrétariat Général a assuré la préparation et le suivi de 3 Conseils d'Administration, 3 réunions du Comité Technique, 5 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.





Ressources Humaines

Le Département des Ressources Humaines (RH) fonctionne avec 4 personnes dont 2 à temps partiel :

- 1 personne chargée de la gestion statutaire (statuts, gestion administrative, formation et action sociale) : gestionnaire de personnel
- 2 personnes chargées de la paie et de la gestion de la masse salariale : une responsable et une gestionnaire de paie
- 1 chef de département qui assume également des tâches liées à la gestion statutaire.

L'année 2014 a été marquée par :

- Une augmentation substantielle des mouvements de personnel impactant aussi bien la gestion statutaire que la paie
- La publication des postes à la BRIEP, impliquant un suivi important
- L'organisation des élections en fin d'année nécessitant une longue préparation de plusieurs mois.

1. Formation du personnel

Les besoins individuels de formation sont identifiés lors des entretiens professionnels, qui se tiennent au cours du 2^e trimestre de l'année, et revus avec chaque chef de département en fin d'année.

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. Une commission de suivi se réunit ponctuellement pour faire un point et apporter d'éventuelles modifications (2 réunions en 2014). L'avis de cette commission peut également être sollicité hors réunion.

Les principaux éléments de bilan sont les suivants :

- Un **budget initial de 47 544 €** et un montant de **dépenses de 42 925 €**
- **79 agents** sur un effectif total de 103 (flux) ont suivi une formation, **soit 76,70%**
- **80%** des agents de catégorie A, **77,14%** des agents de catégorie B et **71,43%** des agents de catégorie C ont suivi une formation
- Le **nombre de jours** de formation total s'élève à **321**

- La moyenne de **jours de formation** s'établit à **4,06**. Elle se décompose en **3,73** jours pour un agent de catégorie A, **4,94** jours pour un agent de catégorie B et **3,40** jours pour un agent de catégorie C.

Compte tenu de l'importance des préparations aux concours et examens de tous niveaux, un suivi spécifique a été réalisé.

2. Action sociale

En 2014, l'INTEFP a consacré **35 300 € aux dépenses d'action sociale** au profit de son personnel.

Une subvention de 16 950 € 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'Étoile.

3. Suivi de la masse salariale

Différents tableaux propres au service ou partagés avec la tutelle et le contrôle financier permettent un suivi efficace et permanent de la masse salariale.

Les dépenses totales de rémunération des agents de l'INTEFP s'élèvent à **6 058 390 € avec un taux de réalisation de 96,09%**.

4. Les effectifs

Le plafond d'emplois fixé à l'INTEFP par la tutelle est de **93 ETP**. En moyenne annuelle sur l'année 2014 : **89,11 ETPT** ont été rémunérés sous plafond. En incluant les mises à disposition, emploi d'avenir et décharge syndicale, **le total s'élève à 91,75 ETPT**.

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

- **35,42** agents de catégorie A
- **34,17** agents de catégorie B
- **23,08** agents de catégorie C
- **0,25** agent contractuel occasionnel
- **0,92** emploi d'avenir
- **1** mise à disposition
- **0,92** en décharge syndicale
- **Total 95,75 agents**

5. Les départs

Marcy l'Étoile	Direction des études	Christine Midy (FSPC) Marie-Cécile Livet (FSPC) Yann-Gaël Jaffre (FSPC) Marie-Claude Quinson (Pôle Appui Ressources) Nathalie Chebanco (Pôle Appui Ressources) François Gay (FC) Eric Prioul (FC) Sylvie Feignon (DAT) Sylvie Clamadieu (DAT) Georges Martins-Baltar (DE)
	Secrétariat général	Gaëtan Pelle (service informatique)
CIF	Nancy Bordeaux Saint-Denis Montpellier Nantes Nantes	Hélène Regnier Mireille Garnier-Daill Ronan Cozic Laurence Henry Isabelle Maillard Corinne Richard

6. Les arrivées

Marcy l'Étoile	Direction des études	Marianne Bernard (FC) Sylvain Metafiot (Pôle Appui Ressources) Amandine Martin (FSPC) Adeline Felui (FSPC)
	Secrétariat général	Thomas Charroin (finances) Eliane Chaverot (planning) Laurence Wintz (finances) Josiane Chomet (finances)
CIF	Nancy Nancy Nantes Bordeaux	Hélène Regnier Hélène Risse Isabelle Mercantile Patrick Marchosse





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, il :

- 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
- Assure le déploiement de la maîtrise des risques comptables et financiers, en lien avec l'Agent Comptable.

Le Chef du Département a conduit les actions notables suivantes :

- Achèvement de la mise en place des procédures de réservation des voyages, appliquées par les voyageurs (notamment tous les agents du Ministère du Travail) et le nouveau voyageur
- Mise en place d'un portail en ligne de réservation des voyages, stabilisation de la facturation
- Démarrage du chantier du passage à la norme budgétaire et comptable GBCP.

Le service Achats Publics

1 – Présentation du service

Le service Achats Publics est composé de 2,5 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.

2 – Recensement de quelques marchés publics

Les achats formalisés les plus marquants réalisés et conclus au cours de l'année 2014 sont les suivants :

- Marché de travaux de construction d'un nouveau bâtiment d'hébergement
- Marché de remise aux normes de sécurité incendie d'un bâtiment
- Marché de nettoyage des bâtiments d'hébergement
- Accord-cadre pour l'assistance à la conception de formation et la formation de formateurs
- Marché pour l'accompagnement au pilotage et à l'accompagnement des politiques de l'emploi
- Marché pour la formation des chargés de communication
- Marché d'assistance à l'ingénierie de séminaires.

Le service budget finances

Pour assurer ses missions, le service est composé de 6 personnes (dont 3 agents de catégorie B).

Le service Budget Finances assure les missions suivantes :

- Préparation et exécution budgétaire de l'Etablissement 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 Contrôleurs du Travail Stagiaires, des Inspecteurs du Travail Stagiaires et des 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
- Réalisation des bilans financiers requis par les financeurs de l'INTEFP (DGEFP, Commission européenne...).

14409 factures et états de frais de déplacement ont été mis en paiement, par le service.

La hausse des volumes traités par rapport à 2013 (11 751) est notable (+22,6%). Elle est due au démarrage de la nouvelle formation au profit des Inspecteurs du Travail Stagiaires (ITS).

Quelques actions menées en 2014 particulièrement marquantes du service :

- Changement de voyageur en termes comptables, financiers et en traitement des factures
- Première mise en œuvre du nouveau régime d'indemnisation du public des ITS
- Réalisation de bilans financiers sur des opérations cofinancées (Commission européenne et DGEFP notamment)

Quelques masses financières de l'établissement en 2014 :

- Subvention pour charge de service public : **13 300 K€**
- Ressources propres : **1 134 K€**
- Masse salariale des agents de l'INTEFP : **6 831 K€**
- Fonctionnement hors Masse salariale des agents de l'INTEFP : **8 844 K€**
- Dépenses d'investissement : **870 K€**

Quelques chiffres sur les volumes de voyage délivrés par l'établissement :

- Nombre de billets d'avion : **932**
- Nombre de billets de train : **14 783**
- Nombre de nuitées : **17 630**





Département MGX - Logistique

Sur le site de Marcy l'Étoile

Marché

Deuxième tranche du marché public de mise en conformité du site accessibilité-PMR avec l'installation de deux ascenseurs, un à la bibliothèque et un à l'amphithéâtre.

Principaux travaux et remplacement de matériels prévus :

- Achat de mobilier : chaises salles de formation, fauteuils de bureau, tableaux de conférence, bureau, mobilier restaurant
- Mise en sécurité incendie « temporaire » du bâtiment les Jorasses
- Remplacement en interne, des radiateurs des chambres des Jorasses
- Pose de luminaires « led » au niveau de la Meije
- Achat de serrures fichet
- Remplacement des stores de la salle FI
- Reprise étanchéité terrasse

Montant total TTC : 87 000 €

Principaux travaux et remplacement de matériels non prévus :

- Réparation réseau eaux usées, eau vanne, vide sanitaire Meije suite à fuite
- Réparation portion de caniveau entre deux tabourets eaux usées Meije suite à fuite
- Traitement façades villas pour étanchéité

Montant total TTC : 27 000 €

Développement durable

- Fabrication (en interne) d'un deuxième bac à compost
- Achat d'un véhicule électrique (Renault Zoé).

Consommation des fluides

Consommation électrique

La facture s'élève à **154 114,66 € TTC pour 1 228 805 KWH.**

Pour rappel, elle est constituée par le chauffage des 3 hébergements, le nouveau bâtiment restaurant, la production d'eau chaude sanitaire, les climatisations, l'alimentation des prises de courant et les points lumineux de l'Institut.

Elle était de 159 710,99 € TTC en 2013 pour 1 396 420 KWH.

Consommation de gaz naturel

La facture s'élève à **35 349 € TTC pour 621 496 KWH.**

En 2013, elle était de 47 495 € TTC pour 783 965 KWH.

Consommation d'eau

La facture s'élève à **21 764 € TTC.**

La moyenne annuelle est de **7 244 m³, soit 7 244 000 litres d'eau.**

La consommation de 2013 était de 7 742 000 litres.

Le service en quelques chiffres

En 2014, nous avons assuré **214 navettes**, nous avons transporté **721 personnes** sur 950 réellement inscrites.

Nous avons procédé dans les 3 hébergements à **599 interventions** (électricité, chauffage, plomberie, stores...).

L'atelier reprographie a réalisé plus de **706 000 copies.**

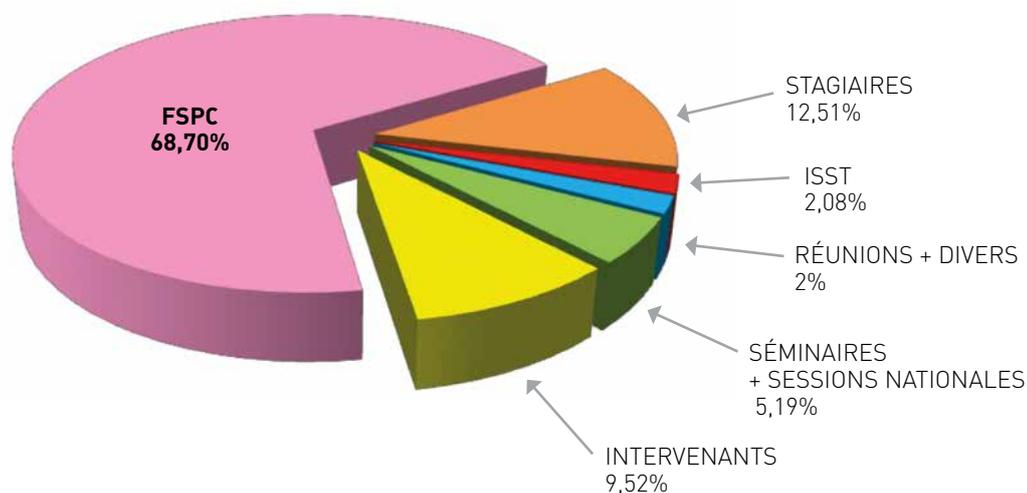
Service Accueil et Vie Collective

Quelques indicateurs d'activité...

1 - Pour l'hébergement

Nombre de nuitées par type de public sur le site de Marcy l'Étoile

	FSPC	Stagiaires	ISST	Réunions + Divers	Séminaires + Session nationale	Intervenants	TOTAL NUITEES
Janvier	839	123	90	17	76	129	1 274
Février	1 149	233	46	20	0	154	1 602
Mars	1 158	314	0	31	161	145	1 809
Avril	1 194	289	0	47	72	219	1 821
Mai	976	104	0	13	0	132	1 225
Juin	657	278	22	91	59	138	1 245
Juillet	555	41	0	14	48	97	755
Août	72	49	0	2	0	15	138
Septembre	864	249	0	21	367	130	1 631
Octobre	1 466	199	112	37	55	213	2 082
Novembre	1 372	88	36	31	33	100	1 660
Décembre	1 236	134	44	12	0	126	1 552
TOTAL 2014	11 538	2 101	350	336	871	1 598	16 794
TOTAL 2013	8 672	2 590	498	436	1 399	1 140	14 735
ÉVOLUTION 2013/2014	33,05%	- 18,88%	- 29,72%	- 22,94%	- 37,74%	40,18%	13,97%



Évolution du public accueilli sur le site de Marcy l'Étoile

	Total nuitées		Évolution	Total personnes		Évolution
	2013	2014		2013	2014	
Janvier	1 071	1 274	18,95%	428	549	28,27%
Février	1 326	1 602	20,81%	315	774	145,71%
Mars	1 390	1 809	30,14%	614	745	21,34%
Avril	1 076	1 821	69,24%	436	722	65,60%
Mai	760	1 225	61,18%	548	515	-6,02%
Juin	1 293	1 245	-3,71%	608	551	-9,38%
Juillet	831	755	-9,15%	495	434	-12,32%
Août	290	138	-52,41%	89	71	-20,22%
Septembre	1 947	1 631	-16,23%	678	773	14,01%
Octobre	1 857	2 082	12,12%	895	987	10,28%
Novembre	1 593	1 660	4,21%	657	933	42,01%
Décembre	1 301	1 552	19,29%	524	672	28,24%
TOTAL 2014	14 735	16 794	13,97%	6287	7726	22,89%

Externalisation hébergements (individuels et groupes)

→ Évolution total personnes externalisées par type de public

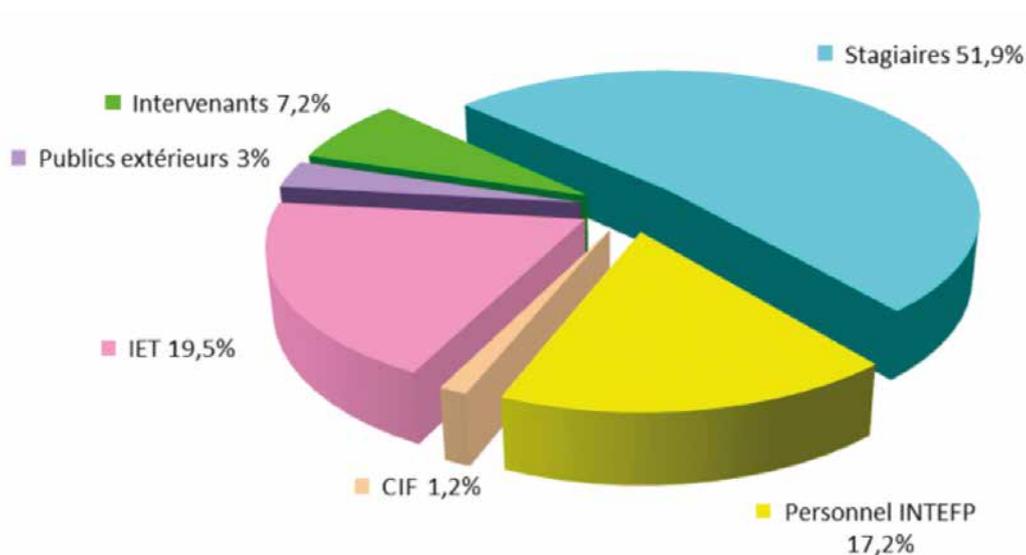
Année	FI	FC	ISST	Réunions + Divers	Séminaires + Sessions	Intervenants	TOTAL
2013	225	7	0	26	140	18	416
2014	564	127	11	34	213	28	977
Évolution	150,67%	1 714,29%	Non significatif	30,77%	52,14%	55,56%	134,86%

2 - Pour la restauration

Évolution du nombre de repas servis au self

Type de public	Nombre de repas servis au self		Évolution
	en 2013	en 2014	
Personnel INTEFP	6 151	6 216	1,06%
CIF	547	447	-18,28%
IET	7 238	7 012	-3,12%
Publics extérieurs	876	1 076	22,83%
Intervenants	1 966	2 595	31,99%
Stagiaires (FC, auditeurs, Session Nationale, participants aux Séminaires)	15 119	18 702	23,70%
TOTAL	31 897	36 048	13,01%

Repas servis par type de public pour l'année 2014





Département Informatique

L'équipe

Si l'effectif de l'équipe reste globalement inchangé le troisième et le quatrième trimestre ont été perturbés par des absences longues du collègue emploi d'avenir et le départ en formation ITS d'un programmeur. Cela a conduit au recrutement temporaire de notre ancien apprenti, en CDD de six mois.

Accompagnement des formations

L'année 2014 a été marquée par un appui fort du Département Informatique aux départements de formation :

1) En début d'année **la formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires** (Plan de transformation de l'emploi) **a nécessité la mise en place de salles de formations informatiques temporaires.**

140 postes de travail ont ainsi été installés à Marcy l'Étoile sur 14 salles, pour une semaine de bureautique. Tous les postes (dont certains plutôt anciens) ont été masteurisés pour la suite bureautique Microsoft Office 2010.

2) Suite au bilan de la promotion ITS 2014, **il a été décidé d'augmenter les capacités des CIF par le renouvellement et l'augmentation des postes portables en libre-service.**

Cela a été fait à l'automne 2014 à Bordeaux, Nantes et Saint-Denis. Des moyens d'impression supplémentaires ont été installés à Bordeaux et Nantes. Les ITS disposent désormais de points de connexion dédiés équipés de matériel neufs.

3) **La formation des informaticiens du Ministère sur le déploiement de la nouvelle norme de sécurité des postes de travail** (PC « à la cible ») **s'est poursuivie sur le premier semestre 2014.**

La totalité des équipes d'informaticiens en région a ainsi été préparée à l'Institut en lien avec le GAD P2T (poste de travail). Les services déconcentrés du Ministère sont donc passés du système d'exploitation Windows XP à Windows SEVEN et à OFFICE 2010 en 2014, ce qui représente **12 000 postes de travail.**

Il est à noter que les administrations centrales passeront également ce cap en 2015 dans le cadre du projet MOEBIUS et que l'équipe en charge de la formation a pu capitaliser sur les connaissances et la documentation acquises lors de ce projet.

4) Augmentation des capacités d'accueil de l'Institut

La très forte activité et le nombre élevé de stagiaires en 2014 a conduit la direction à chercher à libérer des salles de formation qui étaient peu utilisées ou destinées à autre chose.

- Le Département Informatique a donc déménagé de la salle F3 occupée par deux de ses membres. Mme Basmadjian a occupé temporairement un bureau à la villa DAT avant d'intégrer la villa DE (nouvellement aménagée en bureau début 2015), et M. Chergui a intégré le bureau des informaticiens au secrétariat général.
- La salle F1 qui était un lieu de connexion en libre-service pour les élèves a été récupérée également et les rails de connexion déménagés, l'un sur le patio de l'étage, près de la fenêtre, l'autre en salle F2 qui a été câblée pour l'occasion.
- Par ailleurs, 3 postes supplémentaires en libre-service ont été installés à la documentation.
- La salle G1 a été complètement rééquipée de postes informatiques portables afin de gagner de la place.
- Le Département Informatique a également contribué à la mise en place des locaux du DIADEM, pour la partie câblage.
- Diverses études ont été menées pour l'aménagement de la villa du directeur, projet abandonné au profit de l'aménagement d'une autre villa en bureaux.

5) Poursuite de la mise en œuvre de la virtualisation des serveurs de formation

Avec pour objectif d'accueillir la nouvelle application métier du Ministère du Travail : WIKI'T sur notre infrastructure de formation, le Département Informatique a continué sur la voie la modernisation de ces moyens. Les deux datacenter présentent désormais une gestion unifiée sous VMWARE.

Les liens techniques forts physiques et logiciels unissant les deux infrastructures informatiques permettent d'envisager à l'horizon 2016 la mise en place d'un Plan de Reprise d'Activité en cas de sinistre.

Investissements réalisés

1) Équipement des CIF en Visioconférence

Ce projet débuté en octobre a vu ses délais s'allonger du fait de livraisons fractionnées et sa conclusion ne pourra intervenir qu'en 2015.

L'équipement en visioconférence ouvre des perspectives innovantes : outre un confort certain sur l'appel téléphonique ou la téléconférence, il devrait théoriquement permettre des économies sur les trajets et la fatigue associée, mais aussi de mutualiser des formations ou de nouveaux usages pédagogiques.

2) Achat important de portables

Le parc vieillissant des ordinateurs portables, les promotions importantes d'IET + CPI + ITS ont conduit le Département Informatique à acquérir 150 machines neuves qui ont quasiment toutes été mises en production en 2014.

Migration SIREPA oracle 11g et Business Object

En prévision de la mise en place de la nouvelle norme de comptabilité GBCP (au 1^{er} janvier 2016), il était nécessaire de faire évoluer en profondeur l'architecture physique et logicielle de notre outil financier SIREPA. Une nouvelle version de la base de données a donc été installée (ORACLE 11G) ainsi que l'outil de reporting SirOjet (XI R3).

Qui plus est, les serveurs ont tous été virtualisés et réinstallés avec de nouvelles licences.

Voyagiste

Lors de la mise en place du voyagiste fin 2013 il n'a pas été possible comme initialement prévu de faire qu'un ordre de mission soit attribué à priori à un voyage sur le portail du voyagiste. La réconciliation analytique de la dépense du voyage et de la mission étant cruciale pour la gestion de l'Institut, un outil de rapprochement entre les OM SOFIA et la facture décadaire du voyagiste a donc été créé et mis en production. Cet outil basé sur des extractions BO de SOFIA et des calculs sous Excel permet d'attribuer un code section à près de 95% de la dépense.

Support

Le support reste une activité majeure du service avec **557 incidents ou demandes ouverts et 544 fermés en 2014.**



Agence Comptable

L'Agence Comptable est composée de 3 personnes, 1 agent de catégorie B, l'agent comptable à temps plein et 1 agent contractuel (départ à la retraite au 1^{er} mai 2014) à temps partiel pour l'archivage, le classement et des travaux administratifs.

Les missions de l'Agence Comptable sont les suivantes :

- Tenue de la comptabilité et l'animation et le contrôle du réseau des régisseurs
- Conservation des fonds et des valeurs ainsi que les pièces justificatives
- 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. À 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 importantes de l'Agence Comptable est la gestion des régies situées à Marcy l'Étoile et dans les Centres Interrégionaux de Formation (CIF).

Une réunion pour les régisseuses des CIF a eu lieu le 23 octobre 2014 sur le site de Marcy l'Étoile en vue de faire un rappel sur des points réglementaires ainsi que sur les règles de fonctionnement de la comptabilité des régies. Cette réunion a été précédée le matin par une réunion de bilan d'indemnisation de la 1^{ère} promotion des ITS avec les services FSPC et Budget Finances.

Au 31 décembre 2014, les 5 régies actives sont celles de Marcy l'Étoile et des CIF de Bordeaux, Montpellier, Nancy et Paris.

La régie du service Accueil Vie Collective de Marcy l'Étoile gère l'encaissement en espèces des hébergements et le paiement de menues 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. De plus, depuis le 1^{er} janvier 2014, les frais de déplacement des intervenants sont mis en paiement par les régies.

Le rôle de l'Agence Comptable est de contrôler l'exactitude des remboursements effectués et de procéder à la reconstitution de l'avance mise à disposition pour les dépenses.

Régie	Montant total des dépenses en 2014
Bordeaux	72 887,30 €
Marcy l'Étoile	171,63 €
Montpellier	67 861,49 €
Nancy	71 887,57 €
Paris	127 389,14 €

Les chantiers de l'Agence Comptable en 2014 sont les suivants :

- Appropriation et gestion de la nouvelle réglementation d'indemnisation des ITS en lien avec les régisseuses, le service Budget Finances et le secrétaire général adjoint
- Mise en œuvre de la nouvelle procédure de mise en paiement SEPA pour les dépenses au 1^{er} février 2014
- Appropriation du nouveau marché voyageur BCD avec des modalités de contrôles différents
- Suivi des opérations de travaux de mise en conformité pour l'accessibilité aux personnes handicapées, de la construction du bâtiment d'hébergement.

Détail de l'activité par site



Département de Marcy l'Étoile

Le Département Actions Territoriales (DAT) en quelques mots

Le DAT implanté à Marcy l'Étoile est compétent pour les régions **Franche-Comté, Bourgogne, Auvergne et Rhône-Alpes**.

Les éléments marquants de l'année 2014

L'offre de service

L'appui conseil en matière de formation et d'ingénierie de projet des DIRECCTE sur l'interrégion Auvergne, Bourgogne, Franche-Comté et Rhône-Alpes constitue une part importante de l'activité du DAT puisqu'il a représenté au total **110 journées/agent**.

Cette année 2014 a été marquée par plusieurs initiatives :

- Le déploiement de formations actions visant à renforcer les compétences d'agents de contrôle et des services de renseignement en matière de transports routiers en Rhône-Alpes (3 cursus), et l'enquête AT/MP
- La préparation **du séminaire interrégional IAE** et l'appui au **séminaire régional de développement économique territorial** en Rhône-Alpes
- La finalisation 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

- La poursuite **en Auvergne d'un projet de service** visant à créer des synergies interéchelons territoriaux au sein de la DIRECCTE et à renforcer les capacités d'action des Développeurs économiques et des Animateurs territoriaux du Pôle 3E. Cette action se concrétise par le déploiement d'un parcours formatif concernant 30 agents
- Un appui renforcé à l'élaboration des PRF des 4 régions ayant essentiellement consisté en l'aide à l'analyse des besoins, la conception et l'ingénierie de **21 formations** spécifiques adaptées.

La Santé et Sécurité au Travail

Dans 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 le déploiement de 4 formations de CHSCT de DIRECCTE en fin d'année et la programmation au profit des autres DIRECCTE/DIECCTE à poursuivre en 2015.

Dans ce cadre deux formations capitalisables ont donc été conjointement élaborées « Membres de CHSCT » et « Évaluation des Risques, Document Unique » pour répondre aux demandes de formation tant au plan national que territorial.

Le Travail illégal

Le département participe à l'action de la **Mission Interinstitutionnelle de lutte contre le travail illégal** :

- En appui du Responsable du Pôle partenariat pour la définition des stratégies avec la Direction Nationale de Lutte contre les Fraudes, la conception de formation transverses et l'animation du réseau de formateurs interinstitutionnels
- En 2014 la formation a été reconstruite sur un principe de blocs pédagogiques modulaires visant à favoriser l'actualisation des thématiques et à **présenter une offre de formation matricielle** adaptable aux attentes des services.

Les Formations statutaires

Le Département a assuré le pilotage du dispositif de **formation statutaire des Contrôleurs du Travail**, promotion 2013, débutant en janvier 2014.

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

- Constitution, avec la DRH, de cette dernière promotion de Contrôleur du Travail et construction, avec les CIF concernés, d'un parcours de formation répondant aux mêmes critères de qualité des précédentes promotions
- Préparation et organisation de la première séquence formative de cette promotion, composée de **22 Contrôleurs Stagiaires**, du 13 au 24 janvier 2014 à Marcy l'Étoile
- Préparation et programmation du cursus de formation se déroulant au sein du CIF de Paris pour les stagiaires affectés en section d'Inspection (Filière Contrôle en Entreprise) et du CIF de Lille, pour les agents affectés sur des fonctions centrées sur les Politiques Emploi (Filière Développement de l'Emploi et Marché du Travail).





CIF de Bordeaux

Le CIF de Bordeaux en quelques mots

Le CIF de Bordeaux est compétent pour les régions **Aquitaine, Poitou-Charentes, Limousin et Midi-Pyrénées.**

Les éléments marquants de l'année 2014

L'activité du CIF a été soutenue et très diversifiée :

- Participation à des groupes de travail notamment équipe projet PTE et à ce titre conception en début 2014 pour le cycle de perfectionnement des ITS, en partenariat au sein de l'Institut, des modules LSP, Médiation conflit collectif
- Animation des réseaux de formateurs et mise à jour du parcours mobilité section en partenariat avec le CIF de Lille
- Évaluation du stage pratique des 5 IET des régions Aquitaine, Limousin et Midi-Pyrénées
- Organisation d'un séminaire interrégional d'une journée pour les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Limousin sur la réforme de l'**IAE** (Insertion par l'Activité Économique) : 190 personnes convoquées, **177 présents.**

L'activité selon les différents dispositifs de formation

La formation professionnelle statutaire

Plan de transformation d'emploi : un groupe de **17 Inspecteurs du Travail Stagiaires** a commencé le 16 décembre 2013 sa formation statutaire pour une durée de 6 mois au CIF qui s'est donc terminée le 6 juin 2014. Un deuxième groupe de **22 ITS** a été accueilli le 12 novembre 2014.



L'offre de service

Le CIF de Bordeaux intervient auprès des 4 régions en appui à l'élaboration 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 soit dans l'accompagnement et la co-organisation de la préparation à l'EPIT pour la région Aquitaine (**75 stagiaires pour l'écrit et 32 pour l'oral soit 171 jours stagiaires**).

Enfin, une formation des assistants de prévention des DIRECCTE a été organisée au CIF de Bordeaux, **11 stagiaires** ont été accueillis sur une durée de 3 jours.

Le transfert du PRF n'ayant pas été reconduit avec la DIRECCTE Aquitaine, le CIF a néanmoins poursuivi un appui renforcé au service formation et participé à la mise en place de nombreuses actions de formation.

Les formations d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (mobilité section)

En 2014 un premier parcours à la mobilité section a été programmé au 1^{er} semestre puis le CIF a accueilli pour les 2 derniers modules de leur parcours les stagiaires du CIF de Nantes. Ce sont au total **31 stagiaires** qui auront suivi tout ou partie de ce dispositif au CIF de Bordeaux.

Les actions de Formation Continue

15 actions de Formation Continue se sont déroulées durant l'année 2014 ayant permis d'accueillir **341 stagiaires** pour **619 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 avec une fréquentation majoritaire des catégories A et B.



CIF de Montpellier

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 est implanté dans le quartier de Port Marianne, à 15 minutes 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, outre une meilleure maîtrise des coûts de fonctionnement, de nouer des liens privilégiés entre les deux écoles, d'apprécier et de comparer des métiers voisins et d'organiser des formations communes dans des domaines de compétences partagées ou complémentaires.

Au total, en 2014 le CIF de MONTPELLIER a accueilli 548 stagiaires pour 3 080 journées de formation.

A noter que le CIF ne disposant que d'une seule salle de cours, 53 jours de formations se sont déroulés dans les autres salles de l'ENCCRF entraînant l'emprunt d'une ou de plusieurs salles selon les périodes.



Les éléments marquants de l'année 2014

L'activité du CIF a été soutenue et très diversifiée :

- Formation statutaire
- Formation continue
- Formation interinstitutionnelle
- Participation aux séminaires interCODIR des régions PACA et Bourgogne,
- Participation à des groupes de travail notamment équipe projet PTE et à ce titre conception en début 2014 pour le cycle de perfectionnement des ITS, en partenariat au sein de l'Institut, des modules amiante (+ 1 module FOAD sur cette thématique), BTP, coordination BTP, prévention des risques professionnels module 1 et 2, méthodologie d'action, outils juridiques
- Évaluation du stage pratique des 7 IET des régions Languedoc-Roussillon et PACA
- Organisation d'un séminaire interrégional d'une journée pour les régions de Languedoc- Roussillon, PACA et Corse sur la réforme de l'IAE (Insertion par l'Activité Économique) : 160 personnes convoquées, **131 présents.**
- En plus du **pilotage des réseaux** réalisé pour la FICT, le CIF de Montpellier anime dans le cadre de la Formation Continue les réseaux RH, les réseaux des formations des modules destinés aux agents des services renseignements (bulletin de paie et licenciement économique, redressement et liquidation judiciaire), le réseau sur le droit maritime et 2 réseaux pour les formations destinées aux agents de catégories C et ce en collaboration avec le CIF de Nantes, et les réseaux mis en place pour les formations interministérielles avec l'ENCCRF.



L'activité selon les différents dispositifs de formation

La formation professionnelle statutaire

Formation initiale des Contrôleurs du Travail :

Le CIF de Montpellier n'a pas accueilli de promotion en 2014 mais a continué à assurer l'animation des réseaux Santé et Sécurité au Travail, BTP et Mise en situation professionnelle. Les réunions de réseaux ont permis d'actualiser et/ou de travailler les modules.

Plan de transformation d'emploi :

Un groupe de **15 Inspecteurs du Travail Stagiaires** a commencé le 16 décembre 2013 sa formation statutaire pour une durée de 6 mois au CIF qui s'est donc terminée le 6 juin 2014. Un deuxième groupe de **20 ITS** a été accueilli le 12 novembre 2014.

L'offre de service

Le CIF de Montpellier intervient auprès des 3 régions en appui de l'élaboration 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 (13), soit dans l'accompagnement de projet locaux comme une action sur les entretiens d'évaluation en région Languedoc-Roussillon.

Les membres du CHSCT de la région Corse ont été formés début juillet 2014, dans les locaux de la DIRECCTE en deux temps : d'une part sur les attributions du CHSCT puis sur l'évaluation des risques.

Enfin, une formation des assistants de prévention des DIRECCTE a été organisée au CIF de Montpellier, **14 stagiaires** ont été accueillis sur une durée de 3 jours.

L'INTEFP, CIF de Montpellier a aussi accompagné la région PACA sur deux projets de service :

- Conception et mise en œuvre d'un cursus de formation-action sur la pratique professionnelle des agents de contrôle.

C'est dans le cadre des transformations que connaissent les services d'Inspection du Travail que le développement du travail collectif est apparu comme un enjeu important et la DIRECCTE PACA a souhaité le favoriser et le structurer par des échanges professionnels portant sur 6 thématiques choisies : le choix du contrôle, le déroulé du contrôle, les suites du contrôle, l'enquête AT, la visite de chantier, et la participation au CHSCT.

La conception des modules a eu lieu en janvier 2014 avec l'appui d'un consultant. Le cursus a été déployé tout au long de l'année 2014. une réunion de bilan est prévue début 2015.

- Accompagnement du CODIR de PACA dans la conduite du changement avec l'appui d'un consultant extérieur, expert en management et organisation ceci afin de faciliter une démarche participative en permettant la régulation nécessaire à la construction de méthodes de travail, de répartition de rôles, et de construction d'indicateurs de résultats et d'évaluation. La démarche qui a démarré en fin d'année 2014 devra inclure plusieurs temps :
 - Un temps de compréhension de la commande et des enjeux pour le CODIR en tenant compte de l'état d'avancée de ses réflexions (rencontre de la DIRECCTE et du comité de pilotage)
 - Un temps d'appréhension par le consultant des attentes individuelles des membres du CODIR
 - Un temps de séminaire de 2 jours pour fonder la démarche collective et produire les éléments de travail d'une démarche dans le temps
 - Un temps final de consolidation avec le CODIR pourra éventuellement faire l'objet d'une proposition complémentaire, qui permettrait le cas échéant de produire une charte de fonctionnement opérationnel, étayée par un dispositif de pilotage.

Les formations d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (mobilité PTR)

Il n'y a pas eu en 2014 de parcours à la mobilité PTR programmé.

Les actions de Formation Continue

20 actions de Formation Continue se sont déroulées durant l'année 2014 ayant permis d'accueillir **410 stagiaires pour 785 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 avec une fréquentation majoritaire des catégories A et B.

A noter, que dans le cadre du «Ministère fort» et de l'accompagnement spécifique aux agents de catégories C, 3 formations ont été organisées dans les DIRECCTE Languedoc-Roussillon et PACA dès la fin de l'année 2014, **30 stagiaires** ont suivi ces modules.

Cinq actions interinstitutionnelles sur le travail illégal (coordination méthodologie de contrôle, PSI, transports routiers, agriculture, auto-entrepreneur) ont également eu lieu au CIF de Montpellier, **67 stagiaires** ont été accueillis pour **78 journées de formation**.

3 modules de formation «Master Poste de travail» ont été organisés au CIF, **32 stagiaires** ont suivi ces formations.

Les partenariats

Le CIF de Montpellier a poursuivi **le partenariat avec l'ENCCRF** en 2014.

Deux actions interministérielles (public CCRF et agents travail) ont été mises en œuvre sur la participation à une audience pénale et les risques liés aux métiers du contrôle générant 44 candidatures du Pôle T et la participation de **16 agents du Pôle T et 16 agents de la CCRF** aux modules.

Les bilans réalisés sont très positifs à savoir d'une manière générale, très grande satisfaction des agents qui ont souligné en points forts la mixité des publics «Travail» et CCRF, les échanges sur la confrontation des pratiques de chacun, la présence et la disponibilité des magistrats lors de l'audience fictive, l'animation dynamique, l'enthousiasme des participants et les apports théoriques en matière de communication ainsi que le recours à un professionnel extérieur au Ministère.

Ce partenariat entre les 2 écoles se poursuivra en 2015 par la conception d'un module sur les sanctions administratives et sur la transaction pénale.

Coopération France / Russie

Les 7, 8 et 9 octobre 2014, le CIF de Montpellier et la DIRECCTE LR ont accueilli une délégation de l'Inspection du Travail de Russie, dans le cadre du programme de coopération entre la France et la Russie dans les domaines du travail, de l'emploi et de l'indemnisation du chômage.

L'un des thèmes de cette coopération porte sur la conduite de l'enquête accident du travail ; la délégation française s'était rendue en juin dernier à Moscou afin de prendre connaissance du champ de compétence, des modes d'organisation et de travail de l'Inspection du Travail russe.

L'un des objectifs de la visite de la délégation de l'Inspection du Travail de Russie était de prendre connaissance de notre système de traitement des accidents du travail, de nos missions, méthodes et moyens pour conduire les enquêtes accident du travail.

Les échanges entre les deux délégations ont été précédés par une demi-journée de présentation de notre système d'Inspection du Travail et du contexte économique et social de la région LR. Un représentant de la CARSAT LR, ainsi qu'un représentant du syndicat CGT, ont pu également présenter les rôles et missions de la CARSAT, en particulier en matière d'accidents du travail, ainsi que le rôle des organisations syndicales de salariés dans les entreprises pour la prévention des risques professionnels et au sein des instances paritaires de cet organisme.

Les deux jours suivants ont été consacrés à des échanges riches et conviviaux, qui ont permis de mettre en lumière des différences notables dans nos législations et dans les missions de nos deux systèmes d'inspection. Ils ont également permis de révéler des convergences très fortes entre nos services d'inspection quant à la conception de la prévention des risques, aux méthodes de travail et d'enquête.



CIF de Nantes

Le CIF de Nantes en quelques mots

Le Centre Interrégional de Formation de Nantes couvre les régions **Pays de la 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, et depuis fin 2013 par une ligne de bus, le C5, qui dessert directement la gare en 15 minutes.

Les éléments marquants de l'année 2014

LES ITS dans le cadre du PTE

Le 1^{er} semestre 2014 a été marqué par le 1^{er} cursus de formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires ; parcours qui avait débuté en décembre 2013 et s'est terminé début juin 2014.

Le CIF de Nantes a accueilli et accompagné **18 stagiaires** dans ce cadre.

Un séminaire IAE (Insertion par l'Activité Économique) régional

L'INTEFP a accompagné en 2014 la DGEFP sur la réforme IAE. Un séminaire national a eu lieu à Paris en janvier 2014 et 7 séminaires régionaux ont suivi.

Le séminaire régional à Nantes s'est tenu le 25 février et a rassemblé **137 participants** (services des DIRECCTE et partenaires de l'IAE) des régions Pays de la Loire, Bretagne et Centre.

Regroupements des RUC

Le nouveau système d'Inspection du Travail a créé la fonction de Responsable d'Unité de Contrôle (RUC). Après l'organisation des séminaires interrégionaux à Marcy l'Étoile en septembre/octobre, les premières formations sous forme de regroupements se sont mises en place.

À Nantes, ces regroupements ont eu lieu les 13 et 14 novembre 2014 (2 fois une journée), accueillant **23 personnes** qui ont intégré cette nouvelle fonction de Responsable d'Unité de Contrôle.



Formation des CMAT vers la fonction de CDET

Dans le cadre du projet «Ministère fort», la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) renforce l'action des Chargés de Développement de l'Emploi et des Territoires (CDET) en les dotant d'une nouvelle fiche métier.

L'objectif des formations mises en place dès 2014 à destination des CDET est de leur permettre de faire face aux enjeux de la territorialisation des politiques de l'emploi et de favoriser une meilleure cohérence de l'action globale de la DIRECCTE en direction des entreprises et des territoires, en prenant en compte la nouvelle gouvernance quadripartite.

Un premier parcours de 2 fois 2 semaines s'est déroulé au CIF de Nantes en septembre et en décembre 2014, regroupant 13 personnes.

L'activité selon les différents dispositifs de formation

La formation professionnelle statutaire

LES ITS dans le cadre du PTE (Plan de Transformation d'Emploi)

Le mois de novembre 2014 a vu démarrer le cursus de formation de la seconde promotion des ITS (Inspecteurs du Travail Stagiaires). Après une première semaine d'accueil à l'INTEFP à Marcy l'Étoile, les **36 ITS** du groupe nantais ont débuté leur cursus de formation au CIF le 12 novembre 2014, avant de prendre des congés et revenir en janvier 2015 jusqu'au 22 mai 2015.

La modification du parcours de formation des ITS, tenant compte du bilan de la première session, a mobilisé une équipe projet autour de plusieurs réunions en 2014, associant un représentant de chaque CIF.

Les actions de Formation Continue (FC)

21 actions de Formation Continue se sont déroulées durant l'année 2014 ayant permis d'accueillir **409 stagiaires pour 786 jours/stagiaires**. Ces formations ont porté sur un large nombre de thèmes couvrant le champ «Travail», y compris à destination des agents des services de renseignements.

Sur le champ «Emploi et formation professionnelle», 3 actions ont accueilli **69 auditeurs dont 61% d'agents de catégorie A et 25% de catégorie B**.

Une action interinstitutionnelle sur le travail illégal «Fausse sous-traitance» a également eu lieu au CIF de Nantes, accueillant **11 stagiaires**.

Les formations à la Mobilité

Les formations à la Mobilité sont accessibles aux agents, contrôleurs et inspecteurs, qui changent de service ou de Pôle (de l'Emploi vers le Travail ou inversement).

Le cursus est constitué de 4 ou 5 semaines de formation réparties sur 4 à 5 mois, avec un accompagnement entre les sessions.

Au 2nd semestre 2014, le groupe en formation Mobilité «Travail» a débuté son parcours à Nantes et l'a terminé au CIF de Bordeaux. Cela a concerné **29 stagiaires au total et représenté 212 jours/stagiaires**.

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, et accompagnées par un tuteur nommé dans leur service.

Le retour d'expérience et les échanges avec le référent constituent des temps forts de l'alternance.

L'offre de service

Le CIF de Nantes intervient auprès des 3 régions citées ci-dessus en appui de l'élaboration des Programmes Régionaux de Formation.

Les demandes des régions portent essentiellement sur le champ «Travail». Elles ont été satisfaites dans le cadre de la mise à disposition de 14 actions de formation existantes dans l'offre nationale (représentativité syndicale et négociation collective, risques électriques, contrôle des équipements de travail, durée du travail, coordination SPS, lutte contre le travail illégal, hôtels, cafés restaurants...).

L'ingénierie

L'activité du CIF c'est aussi un travail d'ingénierie et d'animation de réseaux de formateurs :

- La participation à la conception des modules de formation adaptés aux ITS : bâtiment (initiation et coordination), rémunération, travail précaire, gestion des situations difficiles, méthodologie d'action, santé mentale au travail...
- La participation à l'actualisation des supports de formation à l'amiante et à la conception d'un support FOAD
- La reprise du pilotage de la formation de contrôle aérien
- Le pilotage avec le CIF de Montpellier de la mise à jour des formations maritimes (contrôle des transports maritimes et anglais, technique maritime)
- La participation à la conception de l'offre de formation à destination des agents de catégorie C, avec l'appui du CAFOC de Nantes.

Les partenariats

Avec l'ENSM (École Nationale Supérieure Maritime) pour les formations du secteur maritime, et notamment le laboratoire de langues pour l'anglais technique maritime, et le simulateur de passerelle pour la formation au contrôle maritime.

Le CIF de Nantes accueille gracieusement des groupes de formation de la plate-forme régionale Pays de la Loire (SGAR) dans ses locaux. En 2014, une salle du CIF a pu être mise à la disposition de formations interministérielles.



CIF de Nancy

Le CIF de Nancy 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.**

Les éléments marquants de l'année 2014

L'organisation d'un séminaire sur l'IAE a mobilisé le CIF autour du chargé de projet de l'INTEFP, en lien avec les équipes des DIRECCTE et les organismes, administrations, établissements, en charge de l'Insertion par l'Activité Économique des 3 régions de l'interrégion.

L'activité selon les différents dispositifs de formation

Formation Continue

Les 17 actions de Formation Continue organisées par le CIF de Nancy ont bénéficié aux agents des DIRECCTE des Pôle T, Pôle 3E, SESE, dans le développement de leurs compétences et l'accompagnement du projet «Ministère fort» concernant le Système d'Inspection du Travail (formation des RUC) et l'évolution du métier des animateurs territoriaux en Chargé de Développement de l'Emploi et des Territoires (CMAT-CDET).



Formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires (ITS-promotion EPIT 2014)

9 lauréats de la première promotion de l'EPIT ont suivi la formation à Nancy. Aux modules communs à tous se sont ajoutés les modules d'adaptation : travail illégal perfectionnement, transport routier initiation, transport routier perfectionnement, risque chimique, inaptitude.

À noter l'appui de la DIRECCTE Lorraine, par la mise à disposition de sa salle informatique permettant la formation en transport routier grâce à son installation spécifique du logiciel SOLID.

Dès novembre 2014, **19 stagiaires** de la seconde promotion de l'EPIT ont démarré leur cursus de 6 mois au CIF de Nancy.

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 déployée avec les réseaux de la Formation Continue (14 modules de formation) ou conception spécifique du CIF (2 actions).

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

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 2014, ce sont 7 modules qui ont été conçus spécifiquement, pour des parcours de formation étalés sur 12 mois et permettant à chacun de développer ses compétences sur 4 ou 6 jours. En effet, les mobilités des agents et le renouvellement des informateurs nécessitent une adaptation des parcours de formation. La conception de formation a été organisée à partir de l'analyse des besoins des agents et en 2014 a été consacrée à la Hygiène Sécurité au Travail, aux prestations de services internationales, à la hiérarchie des normes, aux VRP, aux assistants maternels, et à la prévoyance.

Accueil de formations interinstitutions

Trois sessions de formation (travail illégal initiation, transport routier, prestation de service internationale), réunissant des agents des services de gendarmerie, du CNAPS et de l'URSSAF ont été organisées dans les locaux du CIF (ce qui représente 5 jours de formation). Les formateurs du réseau interministériel ont apprécié la convivialité de l'accueil, favorisant ainsi l'échange interinstitutions. Ce qui représente **37 personnes formées** et/ou **61 journées/stagiaires**.

Formation des membres de CHSCT – Fonction Publique

Les membres du CHSCT Alsace et Champagne-Ardenne ont été formés, dans les locaux des DIRECCTE, en deux temps d'une part sur les attributions du CHSCT puis sur la thématique définie par les participants. Ce qui représente **20 personnes formées** et/ou **92 journées/stagiaires**.

Gestion du dispositif pédagogique conçu 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 Inspecteur 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
- 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'Étoile et du suivi individualisé géré depuis Nancy.

La promotion 2012-2014 comporte **11 MIRT**. Les modules mis en œuvre en 2014 ont couvert 4 semaines, mais seulement **37 jours stagiaires**, les médecins ayant participé selon leur planning personnel.



Conception de dispositif de formation

PTE et formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires

Le CIF de Nancy a apporté sa collaboration au groupe de travail en charge de la conception du parcours de formation des ITS. Il lui a été confié en partenariat interne au sein de l'Institut, la conception des modules approche globale de l'entreprise, accompagnement des mutations économiques, durée du travail, aptitude-inaptitude, électricité et levage.

Conception de formation

Le développement de l'activité de conception de formation, avec réunion de réseau de formateurs, pour le Département Formation Continue et pour le Département Formation Statutaire s'est poursuivi. Une partie de l'activité a été développée en coopération avec les CIF de Bordeaux et Montpellier, permettant de rapprocher les pratiques professionnelles et d'associer plus largement les équipes à la conception.

De la conception de formation en réseau et de l'actualisation et animation du réseau de formateurs

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).
- Aptitude-inaptitude.

Le CIF de Montpellier a porté les modules :

- Bulletin de paie
- Licenciement économique et procédure de sauvegarde, RJ, LJ.

Un module du parcours de formation des lauréats de l'EPIT conçu fin 2013 a été revu pour la promotion 2014. La transversalité de la formation **« approche globale de l'entreprise »** associé à la dimension **« accompagnement des mutations économiques »** a nécessité un investissement important des formateurs issus des différents services des DIRECCTE, agents du Pôle T avec les agents du Pôle C (ex DGCCRF), du Pôle 3E dans ses différentes composantes : intelligence économique, animation territoriale, développement économique, mutation économique.

De la conception en Formation Continue organisée en délocalisé

Les formations « analyse de la conjoncture économique », « développer une expertise économique », ont été conçues depuis Nancy et mises en œuvre dans les CIF de Lille et de Bordeaux, réinvestissant ainsi une expérience acquise sur un autre site.

Accompagnement territorial des projets portés par l'INTEFP

Suivi de l'alternance des Inspecteurs Élèves du Travail

Le suivi de l'alternance des IET a été assuré en 2014 par les CIF. Pour le CIF de Nancy, 7 IET ont bénéficié d'une rencontre personnelle sur leur lieu de stage dans chacune des régions Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne.

L'accompagnement de la réforme de l'IAE par l'INTEFP s'est concrétisé au niveau interrégional par l'organisation d'un séminaire dans l'Est dans les locaux d'une entreprise d'insertion sur une journée. Elle a réuni **133 participants** autour des intervenants de la DGEFP, des DIRECCTE Lorraine, Alsace et Champagne-Ardenne. Cela n'a été possible que par la mobilisation des équipes des DIRECCTE tant sur le champ de l'IAE et les équipes de communication de chacune des régions concernées.

L'appui au partenariat développé en Formation Continue

A 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.

ITS, promotion 2013, formés en 2014 à Nancy lors de la remise de leur carte professionnelle par le Ministre Rebsamen



Séminaire IAE , discours d'ouverture par la DIRECCTE de Lorraine



Séminaire IAE, dans les locaux du Grand Sauvoy à Maxéville



CIF de Lille

Le CIF de Lille en quelques mots

Le CIF de Lille couvre l'interrégion composée actuellement des trois régions suivantes : **Nord - Pas-de-Calais, Picardie, Haute-Normandie.**

Les éléments marquants de l'année 2014

Participation du CIF aux groupes de travail en lien avec l'INTEFP

Le CIF a participé aux groupes de travail suivants sur :

- Le plan de transformation de l'emploi PTE
- Les réseaux dans le cadre du PTE
- La réflexion et à la conception des séminaires d'accueil et de clôture de la FICT
- Le suivi du groupe projet relatif à la réforme de l'Insertion par l'Activité Économique.

Suivi de l'alternance des IET

La responsable du CIF a rencontré au siège des DIRECCTE de l'interrégion les 9 IET et leurs maîtres de stage au cours des mois de janvier et février.

Cette visite a pour but de faire le point sur le niveau d'adaptation de l'Inspecteur Élève du Travail à son environnement et sur les difficultés éventuelles rencontrées.

Animation réseaux

Dans le cadre du PTE, le CIF de Lille a collaboré à la conception de plusieurs modules du parcours de formation des ITS en lien avec les collègues des autres CIF :

- CIF de Paris, le module «égalité professionnelle et lutte contre les discriminations»
- CIF de Montpellier, le 2^e module sur «la prévention des risques professionnels» destiné aux ITS n'ayant jamais travaillé en section d'inspection
- CIF de Nantes, le module sur «le cadre déontologique, la protection fonctionnelle et la gestion des situations difficiles»
- Enfin, le CIF a élaboré le module «risques électriques et engins de levage».



Divers

Les salles du CIF sont de plus en plus sollicitées par la DIRECCTE de Nord-Pas-de-Calais pour des réunions de services ou des formations dans le cadre du PRF.

L'activité selon les différents dispositifs de formation

La formation initiale des Contrôleurs du Travail 2013/2014

Le CIF de Lille a accueilli 1 des 2 groupes de la dernière promotion de Contrôleurs du Travail.

Cette dernière promotion sur le champ «emploi/formation» était composée de **9 personnes** dont 1 stagiaire de Nouvelle-Calédonie en parcours complètement personnalisé pendant 6 mois en continu.

Un parcours spécifique, a été construit en alternance, tant à l'interne avec les services (DIRECCTE et UT) qu'avec des partenaires extérieurs (Conseil Régional, Préfecture, Justice, OFII, AGEFIPH...). Ce parcours a été conçu autour de l'ensemble des missions prévues sur sa fiche de poste afin de la préparer au mieux à sa future affectation.

Deux stagiaires ont bénéficié de parcours individualisés sur un poste « Ressources Humaines » et sur un poste « pupitre ».

Comme chaque année, le cursus a mobilisé quelque 50 formateurs issus en grande majorité des services mais aussi des partenaires institutionnels.

Leurs interventions permettent non seulement de confronter nos pratiques professionnelles avec celles de nos partenaires mais aussi de les enrichir ; ces rencontres permettent une meilleure connaissance réciproque et ainsi de travailler ensemble de manière plus constructive.

La Formation Continue

Le CIF a contribué à la formation de **368 stagiaires** correspondant à **608 jours de formation** sur des thématiques diverses comme la formation à destination des RUC, le pilotage et l'animation des Politiques Emploi, l'analyse de la conjoncture économique et d'autres modules du champ « Travail ».

Le Plan de Transformation de l'Emploi (PTE)

À Lille, **21 Inspecteurs du Travail Stagiaires** ont été accueillis pour suivre un cycle de formation de 7 mois organisé sur la base de :

- 13 semaines de tronc commun
- 5 semaines dites « différenciées » tenant compte de l'expérience des stagiaires en section d'inspection
- 4 semaines dites « d'adaptation » en fonction des besoins spécifiques exprimés par les stagiaires sur certaines thématiques
- 3 semaines de stage dans les services déconcentrés du Ministère.

Cette formation s'est achevée le 22 mai 2015 par un séminaire d'une semaine sur le thème de « l'effectivité du droit » articulée autour de conférences, tables rondes et divers ateliers thématiques.

L'objectif du séminaire est de permettre aux ITS d'échanger sur les meilleures manières d'atteindre l'exigence d'effectivité du droit du travail prise en compte dans toute sa complexité, de manière à faire ressortir un cadre régulier d'intervention, notamment sur la base de l'outil méthodologique « Le contrôle en entreprises » édité le 4 novembre 2014 par la DGT.

La formation des membres de CHSCT Fonction Publique

Les membres des CHSCT des DIRECCTE de Picardie et Nord-Pas-de-Calais ont reçu un complément de formation sur les risques particuliers au premier trimestre 2014.

L'offre de service

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

Il n'a pas été mené de projets de services d'accompagnement et d'appui aux DIRECCTE.

La Formation Continue

Dans ce cadre, le CIF a en charge l'animation de 2 réseaux :

- Le réseau relatif aux « contrats aidés »
- Le réseau relatif à « l'Insertion par l'Activité Économique ».

À la demande de la DGEFP un dispositif spécifique d'information et de formation a été élaboré afin de favoriser l'appropriation de la réforme portant sur « l'Insertion par l'Activité Économique »

Déclinaison en 3 temps :

- Un 1^{er} séminaire national à Paris en décembre 2013 suivi de...
- 6 autres séminaires interrégionaux au sein des autres CIF dont d'entre eux étaient supervisés par le CIF de Lille
- La mise en place d'un réseau de formateurs étoffé chargé, d'une part, de concevoir un module de formation spécifiquement dédié à la réforme, et d'autre part de former des Formateurs-relais devant assurer la formation des agents en charge de ce dispositif au sein de leur région.

Le partenariat avec L'IRA de Lille

L'IRA a sollicité le CIF de Lille un appui à la conception d'un séminaire de 2 jours sur la prise en compte des RPS ; ce séminaire inscrit dans le plan de formation initiale des attachés d'administration, s'est déroulé les 12 et 13 mars 2014 dans le cadre de « l'univers professionnel » et plus spécifiquement le management de la Santé Sécurité au Travail.

Il est à noter que cette approche répondra à l'accord-cadre sur la prévention des RPS signé le 22 octobre 2013 qui prévoit que la formation initiale doit intégrer dans toutes les Ecoles de Service Public, un module sur la prévention des RPS et la qualité de vie au travail dès 2015 ; ce séminaire anticipera donc cette obligation. 2 réunions se sont tenues pour arrêter le cadrage et le contenu de ce séminaire.



CIF de Paris

Le CIF de Paris en quelques mots

Le CIF de Paris est l'interlocuteur des régions **Ile-de-France et Centre**. Il constitue également une ressource en matière d'ingénierie pédagogique au bénéfice des directions d'administration centrale.

Le CIF de PARIS est installé à La Plaine Saint-Denis. Son responsable, également chargé de mission auprès du directeur de l'INTEFP, a animé pour le compte du GIP Inter les actions de coopération du volet travail avec la Russie et la Macédoine. Il a en outre coorganisé avec la DGEFP et le concours de chaque CIF local les séminaires interrégionaux de lancement de la réforme de l'IAE. Il a enfin assumé l'intérim de sa collègue responsable du CIF de Lille.

L'activité selon les différents dispositifs de formation

L'activité en 2014 se caractérise par une **hausse importante du nombre de jours/stagiaires (6393 contre 4442 en 2013)**. Elle est également marquée par une évolution significative du nombre de jours d'ingénierie offre de service (notamment liée à l'accompagnement du projet IAE) révélatrice de l'évolution de la nature des interventions et des métiers à l'INTEFP.

Formation initiale des Contrôleurs du Travail

Le CIF de Paris a contribué à la nouvelle conception de cette formation professionnalisante et à l'animation des réseaux de formateurs mobilisés.

Le CIF de Paris a mis en œuvre en 2014 la totalité du cursus de la «**filière Travail**», au bénéfice de **14 derniers Contrôleurs du Travail Stagiaires (1330 jours/formation)**.



Formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires

Ayant largement apporté sa contribution aux travaux de l'équipe projet PTE, le CIF de Paris s'est investi dans l'animation de cinq réseaux de formateurs. Trois groupes d'Inspecteurs Stagiaires ont été accueillis tout au long de l'année : la promotion 2013 de **24 ITS** et les deux groupes de la promotion 2014 (comprenant au total **13 ITS**).

Ces activités correspondent à plus de la moitié des jours/formation du CIF (3734/6313).

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 2013 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 du projet de formation au bénéfice des agents de catégorie C d'Ile-de-France, élargissant ainsi le public du plan existant de professionnalisation des secrétaires de section d'Inspection du Travail. Ce travail a débouché sur une quinzaine de formations programmées en UR et en UT au premier semestre 2015.

En région Centre :

- Le CIF, en lien avec (alors) la DAGEMO et la DGP, a achevé l'accompagnement de la DIRECCTE dans l'ambitieux projet intéressant les agents de catégorie C dont l'évolution des missions et donc des compétences inspire à présent les actions du PRF. Le CIF a organisé en UR une formation de formateurs apportant à la fois les fondamentaux de la pédagogie et l'accompagnement au montage en atelier des modules de chacun des formateurs en apprentissage.

Le CIF développe également une offre de service à destination des plates-formes RH (SGAR) à l'instar de celle d'Orléans où ont été organisés des ateliers sur la Santé-Sécurité au Travail. Cette année, l'intervention des formateurs a porté sur les risques psycho-sociaux liés aux mobilités (fonctionnelles et/ou géographiques).

- Formation continue : au titre de l'offre nationale, le CIF met en œuvre un **volume de stages (1022 jours/formation) comparable à celui de l'année 2013 et toujours en nette augmentation par rapport à l'année 2012 (575).**

- Partenariat : pilotée par la DGEFP et le CNIAE, la réforme de l'IAE a fait l'objet d'un accompagnement de l'INTEFP, finalisé dans une convention organisant la démarche en trois temps.

Le CIF de Paris, structure de proximité de l'INTEFP a participé à la définition de la démarche et coorganise chacune de ces trois étapes.

La première a rassemblé à Issy-les-Moulineaux (92) le 11 Décembre 2013 autour du ministre lors d'un séminaire national, **418 acteurs de l'IAE** (Cadres des DIRECCTE, des Conseils généraux et régionaux, des structures de l'IAE et de Pôle Emploi) s'étant collectivement appropriés les enjeux politiques et opérationnels de la réforme.

La deuxième a consisté à organiser avec à chaque fois le concours des CIF locaux (le Département Action Territoriale pour Marcy l'Étoile) 7 séminaires interrégionaux ayant rassemblé au total **1 098 participants.**

La troisième étape a permis la formation à Lille, Nantes, Montpellier et Paris de **52 Formateurs-relais.**



Nous trouver

Centres Interrégionaux de Formation

CIF de LILLE

40, place Augustin Laurent
Les arcades de Flandres – Bt L
59 000 LILLE
Tél. : 03 20 62 27 27
Fax : 03 20 63 27 29

CIF de PARIS

19, rue des Bretons
ZAC du Cornillon Sud
93 210 LA PLAINE SAINT DENIS
Tél. : 01 83 72 40 60
Fax : 01 83 72 40 70

CIF de NANTES

Immeuble Le Colombia
3, boulevard des Martyrs Nantais
44 200 NANTES
Tél. : 02 40 35 40 95
Fax : 02 40 35 14 80

CIF de BORDEAUX

37, avenue Général de Larminat
33 000 BORDEAUX
Tél. : 05 57 81 41 51
Fax : 05 56 98 79 88



CIF de NANCY

10, rue Mazagran
54 000 NANCY
Tél. : 03 83 19 20 10
Fax : 03 83 19 20 19

MARCY L'ÉTOILE

1498, route de Sain Bel
69 280 MARCY L'ÉTOILE
Tél. : 04 78 87 47 47
Fax : 04 78 87 47 00

CIF DE MONTPELLIER

45, place Ernest Granier – BP 60
34 935 MONTPELLIER Cedex 09
Tél. : 04 99 52 74 75
Fax : 04 99 52 74 60



Guadeloupe



Guyane



Martinique



Mayotte



Réunion



St Pierre & Miquelon

Avec ses 7 sites (Marcy l'Étoile 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.



INTEFP

1498, route de Sain Bel
BP 84
69 280 Marcy l'Étoile
Tél. : 04 78 87 47 47
Fax : 04 78 87 47 00

Site intranet :
www.intraint.travail.gouv.fr

Site internet :
www.institut-formation.travail.gouv.fr

Directeur de la publication :
Bernard Bailbé

Directeur des études :
Richard Abadie

Coordination générale :
Bruno Vincenti

Photos :
Christian Vacher

Graphisme :
<http://annemounier.free.fr>