



L'année 2013 a été marquée par des évolutions fortes des politiques dont le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social a la responsabilité. Notamment :

- le chantier de la sécurisation des parcours professionnels
- les évolutions majeures dans le domaine de la formation professionnelle
- la réforme de l'insertion par l'activité économique
- le chantier de la représentativité patronale
- la démarche volontariste de promotion du dialogue social

C'est dans ce contexte que le ministre a souhaité faire de son ministère un « ministère fort » pour faire face à l'ensemble des enjeux qui traversent la société française.

Ces transformations qui impactent en profondeur l'organisation, le fonctionnement et le positionnement des services dans le champ du système d'inspection mais aussi de l'emploi et de la formation professionnelle ont mis à contribution l'INTEFP dans ses différentes dimensions :

- l'accompagnement des grandes réformes publiques
- 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
- son rôle d'appui méthodologique pour outiller les chefs de projet afin de préparer et conduire les concertations avec les agents dans l'ensemble des régions
- sa fonction d'étude et de capitalisation pour réaliser les différentes synthèses des travaux régionaux, en assurer la restitution nationale 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
- 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
- son rôle d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences de l'ensemble des agents des services concernés par ces différentes évolutions

C'est l'ensemble de cette mobilisation dont témoigne ce rapport annuel qui met en évidence non seulement l'activité quotidienne de l'INTEFP mais aussi l'ensemble des faits marquants qui ont émaillés cette année 2013.

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 accordé, 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.

Qu'ils en soient tous remerciés !

Le Directeur
Bernard BAILBE



SOMMAIRE

Introduction générale	p. 6
La formation statutaire et préparation concours	p. 10
La formation continue	p. 14
Les actions territoriales	p. 18
L'activité dans les CIF	p. 23
Le pôle appui ressources	p. 38
La communication	p. 42
La mission santé sécurité fonction publique	p. 48
Les actions européennes et internationales / Partenariats et dialogue social	p.52
Les fonctions supports	p. 60



INTRODUCTION GÉNÉRALE

Une activité pédagogique soutenue en 2013

Des étapes importantes ont marqué le monde du travail ces dernières années et singulièrement durant l'année 2013, avec notamment le principe, qui tend à s'amplifier, de la négociation encadrée, la loi sur la sécurisation des parcours professionnels, la réforme de l'insertion par l'activité économique, la représentativité syndicale, la réglementation sur l'amiante..., et dans un tout autre registre qui impacte également l'activité de l'INTEFP, en matière de santé et sécurité dans la fonction publique, la réforme du CHSCT engagée en 2011, la mise en place des assistants et conseillers de prévention en substitution des ACMO en 2012, l'accord sur les RPS en 2013...

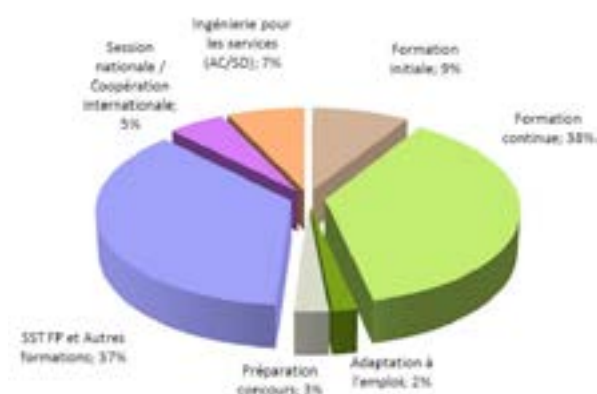
Dans le même temps, la réforme ministérielle initiée en 2012 « un ministère fort » modifie notablement le fonctionnement du ministère du travail. Cette réforme touche à l'ensemble des champs de compétence

du ministère : le travail, l'emploi et la formation professionnelle.

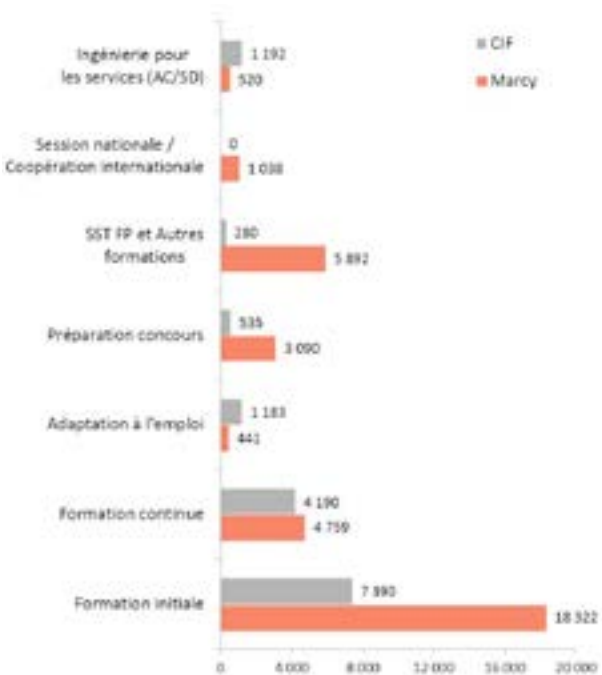
S'agissant du travail, le système d'inspection est profondément renouvelé avec dans un premier temps, la mise en voie d'extinction du corps des contrôleurs du travail et la mise en œuvre d'un programme d'accès au grade d'inspecteur par le biais d'un examen professionnel. La réforme porte sur la création des unités de contrôle avec pour corollaire la nomination des responsables de ces unités de contrôle.

Eu égard à ce qui précède, il était attendu de l'INTEFP un accompagnement de qualité. La réponse est éclectique en ce qu'elle a su s'adapter aux besoins, passant par de la formation en face à face, de la formation action, de l'accompagnement en ingénierie de projet, en préparation et animation de groupes de réflexion, de séminaires...

Stagiaires formés

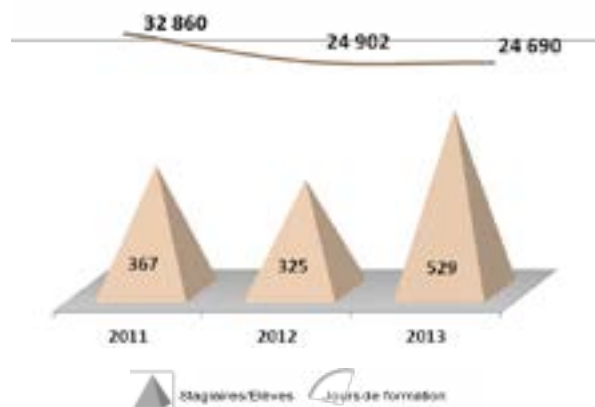


Journées de formation

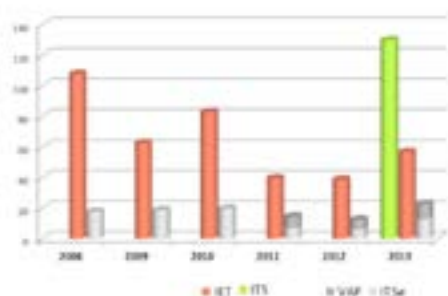


Formations statutaires

Nombre de stagiaires/élèves et nombre de jours de formation en 2013



Cadre A - élèves ou stagiaires par promotion



Formation continue et autres formations

Nombre de stagiaires et nombre de jours de formation en 2013



Total des formations



L'année 2013 marque un tournant en matière de formation initiale

La réduction des promotions d'IET consécutive à la fin du PMDIT est terminée. Nous enregistrons à partir de la promotion 2013 (57 IET) une augmentation qui est appelée à se poursuivre les prochaines années (80 IET attendus pour 2014).

En parallèle, nous avons accueilli au mois de décembre 2013 la première promotion d'inspecteurs stagiaires du travail (130 ITS), lauréats de l'examen professionnel mis en place dans le cadre du plan de transformation d'emploi.

Ce cursus de formation a été conçu par une équipe projet réunie autour d'un pilote du département FSPC en étroite relation avec la DGT et la DRH. Un bilan à mi-parcours a d'ores et déjà permis d'envisager des modifications dans le déroulé de la prochaine promotion (205 ITS) qui entrera à l'INTEFP au mois de novembre 2014.

Dans le même temps, nous voyons arriver en 2014 la dernière promotion de contrôleurs stagiaires du travail (31 CST), dont le corps a été placé en voie d'extinction.

La formation continue

Le département formation continue a répondu au plus près des besoins techniques exprimés par les directions métiers comme détaillé plus loin et a participé au premier chef à l'accompagnement du changement dans le cadre du projet ministériel « un ministère fort » et aux besoins induits par l'application de nouvelles dispositions législatives et réglementaires comme par exemple la validation/homologation des PSE.

La formation continue a représenté en 2013 : 8949 journées stagiaires et concerné 3912 stagiaires.

Nous constatons ainsi une augmentation de l'activité FC de 9% en journées stagiaires et 34% en nombre de stagiaires par rapport à l'année 2012.

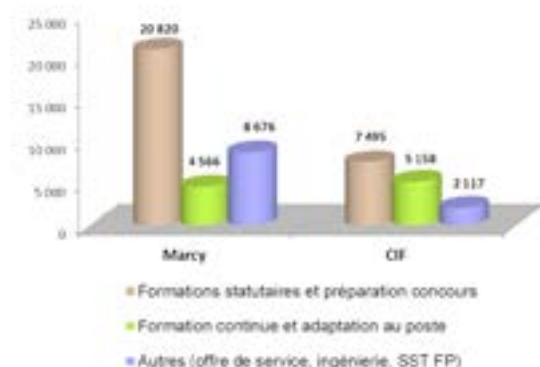
Une augmentation globale de l'activité de formation

Dans ce contexte d'évolution évoqué plus haut, l'activité pédagogique a globalement progressé en 2013 par rapport à l'année précédente avec une augmentation du nombre de stagiaires et dans une moindre mesure de jours stagiaires. La mise en œuvre de plusieurs séminaires explique cette différence de progression entre les stagiaires et les jours de formation.



Répartition de l'activité par site

En journées de formation

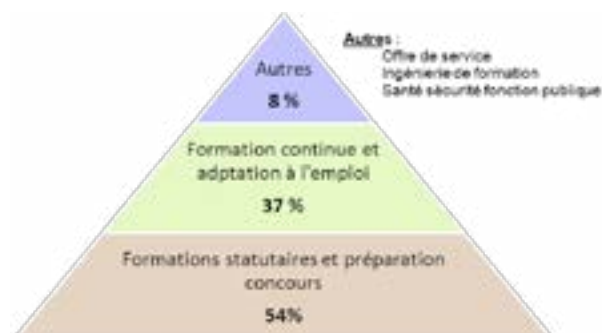


Activités des CIF en 2013

Nombre de stagiaires/élèves et nombre de jours de formation



Répartition de l'activité



Les CIF forment des points nodaux de l'activité de formation de l'institut

Les CIF conçoivent ou participent à la conception et à l'animation des réseaux de formations initiales, continues ou de formations ressortissant au Pôle partenariats comme la lutte contre le travail illégal interinstitutionnel ou encore la formation des membres de CHSCT, les conseillers et les assistants de prévention, le document unique dans les DIRECCTE.

S'agissant des formations initiales, les CIF avaient depuis plusieurs années, la conception, l'organisation et la mise en œuvre des formations des contrôleurs du travail.

Aujourd'hui, ils participent pleinement à la conception du parcours de formation des ITS, à l'animation de certains réseaux, à l'instar du département FSPC et à la mise en œuvre opérationnelle des formations dans l'ensemble des sites de l'INTEFP.

Un centre appui ressources en constante évolution

La e.formation, très présente pour la préparation aux concours, la formation initiale des contrôleurs du travail et la SST-FP, s'étend aux formations des inspecteurs du travail et dès 2014, à la formation continue.

Le site Intranet de l'INTEFP a été totalement revu et modifié. Le site Internet est en cours de modification.

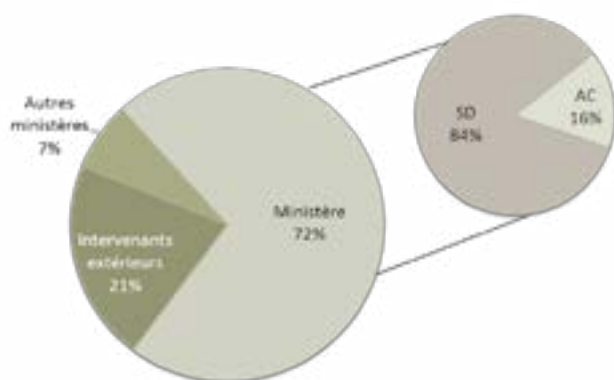
L'évolution s'étend aussi à l'exploitation des ressources intellectuelles de l'institut par un projet qui devrait voir le jour fin 2014 consistant à coordonner les recherches effectuées en pédagogie sur des thèmes déterminés comme les IRP, le CHSCT, la médiation, pour en assurer une édition sous différentes formes, brochures, articles papiers ou dématérialisés, ouvrages....

Les ressources formatives

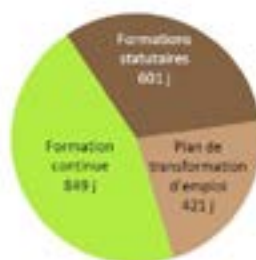
751 animateurs internes ou intervenants extérieurs ont consacré 3 563 journées pour la formation des agents au sein de l'INTEFP.

Par ailleurs, plus de 110 réunions de travail, pour un total de 1871 journées de formation, ont été organisées pour créer de nouveaux produits ou mettre à jour les produits existants.

Animateurs internes et intervenants extérieurs



Journées de formation réservées à l'ingénierie



FORMATION STATUTAIRE ET PRÉPARATION CONCOURS

Notre public

Formations statutaires

Inspecteurs du travail issus de la promotion d'inspecteurs-élèves du travail 2011

39 inspecteurs du travail de la promotion 2011, titularisés en décembre 2012, ont poursuivi en 2013 leur formation complémentaire de 3 mois.

1 980 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.

Promotion des inspecteurs-élèves du travail 2012

39 inspecteurs-élèves du travail ont terminé fin novembre 2013 leur formation, débutée 15 mois plus tôt, en septembre 2012. Au terme de la période de formation professionnelle, ils ont tous été titularisés dans le grade d'inspecteur du travail.

8 385 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



Promotion des inspecteurs-élèves du travail 2013

57 inspecteurs élèves du travail ont été accueillis en septembre 2013. La promotion achèvera sa formation professionnelle fin novembre 2014.

Cette promotion compte 21% d'internes contre 79 % d'externes, 63 % de femmes contre 37% d'hommes et 66 % ont moins de 30 ans. Le niveau de diplôme est de 85% pour bac + 4 ans et plus contre 15 % pour bac à bac + 3 ans.

4 560 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.

Promotion d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude et de la voie d'accès professionnelle 2013

23 inspecteurs du travail ont suivi une formation d'une durée de 11 semaines, basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés.

1 265 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



Promotion d'inspecteurs du travail stagiaires 2013

130 inspecteurs du travail stagiaires de la première promotion de formation des lauréats de l'EPIT ont été accueillis à l'INTEFP du 9 au 13 décembre 2013. A l'issue de cette semaine d'accueil, 34 inspecteurs du travail ont poursuivi leur formation à Marcy l'Etoile et les autres ont rejoint leur CIF de proximité.

820 journées de formation ont d'ores et déjà été délivrées pour le seul mois de décembre sur le site de Marcy dans le cadre de ce nouveau dispositif (plus de détails, dans le paragraphe « Les faits marquants »).

480 journées de formation ont été délivrées sur les autres sites de l'INTEFP (CIF).

Préparation concours

Cycle préparatoire 2013

12 stagiaires ont bénéficié de la formation du cycle préparatoire au concours interne d'inspecteur du travail ouvert aux agents de catégorie B ayant 4 ans d'ancienneté dans le service public. Cette préparation d'une durée de 16 semaines a été organisée à Marcy-L'Etoile. Ces agents ont passé le concours en 2014 et 9 sur 12 ont été déclarés admissibles ainsi que 2 agents ayant suivi le cycle en 2012. Pour le concours 2013 (préparation en 2012) sur 10 agents préparés, 9 contrôleurs du travail ont été admissibles puis 6 reçus au concours d'inspecteur du travail ; ce résultat témoigne de la qualité de cette préparation.

1 060 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



Classe préparatoire intégrée d'inspecteur du travail

12 auditeurs pour 5 mois ont intégré la classe préparatoire en 2013. La préparation aux épreuves écrites s'appuyait sur des apports méthodologiques et théoriques et sur l'organisation de plusieurs devoirs réguliers dans les conditions du concours. A chaque auditeur de la CPI était associé également un tuteur issu du corps de l'inspection du travail.

Ils ont passé le concours externe d'inspecteur du travail en 2014. 4 candidats ont été déclarés admissibles (+ 2 autres candidats préparés les années précédentes). Ces 6 candidats bénéficieront de la préparation à l'oral en 2014.

Pour le concours 2013 (préparation en 2012) 9 auditeurs ont été admissibles puis 7 admis à l'issue de la préparation à l'oral. Ils ont intégré la promotion 2013 des inspecteurs élèves du travail.

1 450 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



Classe préparatoire intégrée de contrôleur du travail

12 auditeurs avaient intégré la dernière classe préparatoire 2012. En 2013, ils ont poursuivi les enseignements de préparation entamés l'année précédente (écrits en mars 2013 et oraux en septembre 2013).

420 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.

Préparation à l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail

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

La préparation a été organisée et mise en œuvre dans 3 Centres interrégionaux de formations (Paris, Montpellier, Nantes).

Préparation au concours interne de contrôleur du travail

Ce concours était ouvert aux adjoints administratifs ayant au moins 4 ans de service public.

Cette préparation à l'instar de l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail a été également organisée et mise en œuvre dans 2 centres interrégionaux de formation (Paris et Lille).



Les faits marquants

Mise en œuvre et suivi de la réforme engagée en 2010 concernant la scolarité des IET

Formation professionnelle

Depuis la réforme engagée en 2010 concernant le cadre réglementaire de la scolarité des inspecteurs élèves du travail, ces derniers sont pré affectés à l'issue du concours dans l'ensemble des régions métropolitaines.

Ils suivent durant leur période de formation professionnelle de 15 mois (tronc commun), des enseignements à l'INTEFP en alternance avec des stages dans les services déconcentrés, en entreprise, en juridiction ou encore à l'étranger. A l'issue de ces 15 mois, en décembre 2012, 39 IET ont été titularisés et affectés pour 8% sur le champ du contrôle de la formation professionnelle, pour 36% sur le champ de l'emploi et pour 56% d'entre eux sur le champ travail.

Formations complémentaires

En 2013, les inspecteurs du travail de la promotion 2011 ont suivi la majeure partie de leur formation complémentaire de 3 mois adaptée à leur prise de poste. Trois filières de formation ont été reconduites sur le champ travail, emploi et contrôle de la formation professionnelle. Devant être accomplie dans un délai de 3 ans, leur formation statutaire devra être terminée au plus tard en 2015.

Un processus de suivi a également été mis en place entre l'INTEFP et les Direccte pour pouvoir décompter le nombre de jours de formations complémentaires suivis par chaque IET titularisé depuis 2011.

Cependant, à ce stade si 46 % des Direccte concernées ont communiqué les informations de suivi nécessaires, 25% n'ont communiqué les informations que pour un seul semestre et 29% n'ont pas communiqué les informations de suivi nécessaires.

Concernant la promotion 2010 devant avoir terminé la formation complémentaire en 2014, au 31 décembre 2013, 20 % des anciens IET avaient d'ores et déjà atteint ou quasiment atteint l'objectif fixé.

Evaluation de la formation initiale

Enfin le processus d'évaluation de la formation initiale des inspecteurs du travail engagé dès 2012 s'est poursuivi en 2013 en lien avec les administrations centrales doublée d'une démarche d'évaluation différée organisée dans le cadre du Réseau des Ecoles de Service Public (sur 3 ans).

Ces évaluations permettent de déterminer et de mettre en œuvre les aménagements nécessaires.

Conception et lancement de la première formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires lauréats de l'examen professionnel d'inspecteur du travail (EPIT)

Le plan de transformation d'emploi du système d'inspection du travail a nécessité la conception d'un tout nouveau cursus de formation d'une durée consécutive de 6 mois.

La formation est articulée autour de deux principes pédagogiques :

- acquisition d'un socle de compétences commun au métier d'inspecteur du travail affecté au contrôle des entreprises
- adaptation de la formation à l'expérience professionnelle des agents. Six semaines de formation sont ainsi organisées selon un programme individualisé pour chaque inspecteur du travail stagiaire en fonction de son parcours professionnel antérieur.

L'INTEFP a accueilli dès le mois de décembre 2013, une première promotion de 130 inspecteurs du travail lauréats de l'examen professionnel.

La semaine d'accueil des inspecteurs du travail stagiaires, du 9 au 12 décembre 2013, s'est déroulée sur le site de MARCY L'ETOILE, de même qu'une semaine dite de « regroupement » en mars 2014.

Les autres modules de formation se déroulent dans tous les sites de l'INTEFP (CIF et site de Marcy l'Etoile). Avant le début du dispositif, les agents ont donc été répartis en groupes dans les différents sites en privilégiant dans la mesure du possible la proximité géographique de leur résidence personnelle.

Lors des 6 semaines dites « d'adaptation », les ITS sont amenés à se déplacer entre les différents sites en fonction des modules suivis.

Le volume des effectifs d'ITS à former (130, puis 205 pour la prochaine promotion) s'ajoutant à des promotions importantes d'Inspecteurs élèves du travail (57, puis 80) nécessite un effort exceptionnel en matière de mobilisation des ressources formatives.

Aussi, l'INTEFP a engagé dès 2013 un renforcement massif des réseaux de formateurs. Cet effort nécessite d'être poursuivi et amplifié en 2014.

Préparation RAEP examen professionnel d'inspecteur du travail

Dès 2013 l'INTEFP a proposé 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) un accès à une plateforme de formation à distance en vue de la préparation du dossier RAEP.

Il s'agit d'une modalité pédagogique reposant sur une plate-forme de formation extranet permettant aux agents de s'initier à la méthodologie de rédaction et présentation d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (un module sur la partie épreuve écrite et un module sur la partie épreuve orale).

En parallèle l'accompagnement pédagogique des agents a été réalisé en séances de présentiel par les formateurs relais RAEP SA/EPIT au sein de chacune des DIRECCTE.

Les formateurs relais RAEP ont été réunis à l'INTEFP en mars 2013.

Professionnalisation des jurys de concours

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

20 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



FORMATION CONTINUE

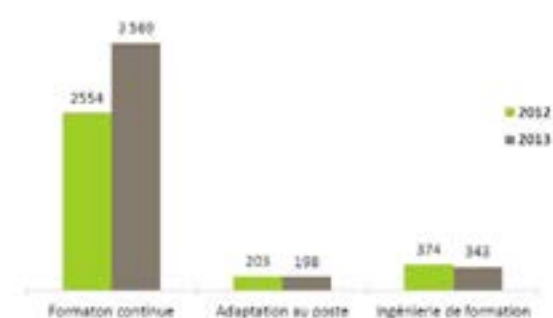
Activité globale



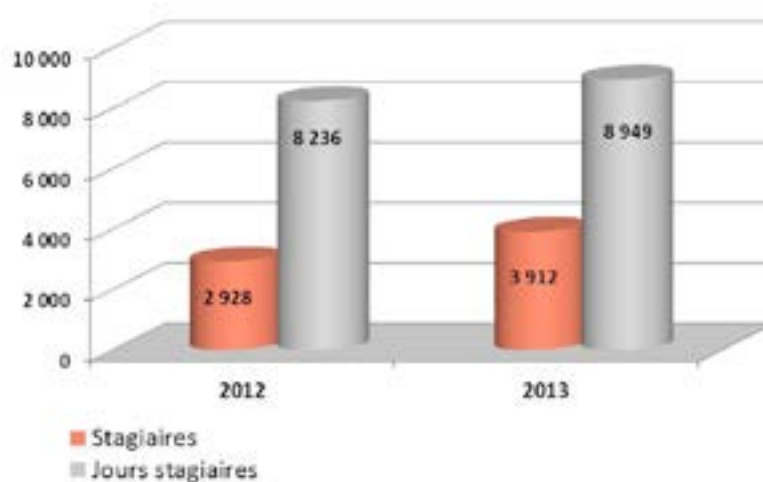
En 2013, le département formations continues de l'INTEFP a dispensé **10 573** journées de formation pour un total de **4 110** stagiaires

En moyenne les stagiaires ont suivi 2,6 jours de formation, chiffre inférieur à la moyenne de 3,4 jours constatée en 2012 et qui s'explique par le grand nombre de stagiaires ayant participé à des séminaires d'une à deux journées (exemple : ministère fort, IAE).

Le nombre de stagiaires en formation continue a augmenté sensiblement, passant de **3 131** à **4 110** de 2012 à 2013, soit une augmentation de plus de 31%.



Comparaison 2012/2013 de l'activité de formation continue



Analyse et faits marquants par domaine

Adaptation au poste

On note une baisse de 31% du nombre de jours stagiaires, malgré l'organisation de 2 parcours de mobilité section (CIF) et d'un parcours mobilité SRC à Marcy l'Etoile. Cette baisse par rapport à 2012 s'explique notamment par l'absence de parcours mobilité organisé au profit des chargés d'études (SESE), parcours organisé une année sur deux compte tenu de la taille des services et du plus faible turn-over.

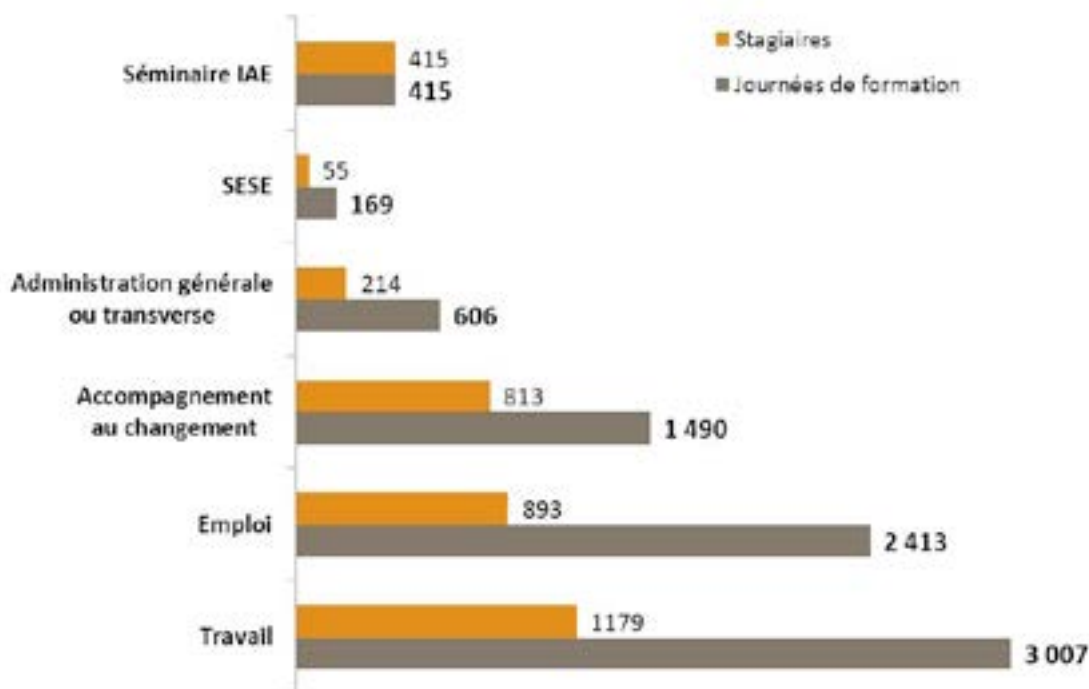
En revanche, des stages « prise de poste » pour les nouveaux DIRECCTE et nouveaux DA et APASS ont été organisés, sur des durées de stage plus courtes que pour les autres stagiaires.

La FC a poursuivi en 2013 le cycle d'accompagnement à la prise de fonction des nouveaux DIRECCTE mis en place fin 2012, avec un principe de co-construction des modules avec les participants, pour être au plus près de leurs besoins.

L'année 2013 s'est également distinguée par l'organisation de deux parcours mobilité « section » au CIF de Bordeaux et Nantes, mais également par la mise en place d'un parcours mobilité très complet (5 modules) au profit des agents de contrôle des Services Régionaux de Contrôle, qui a nécessité l'appel à un nouveau réseau de formateurs et la conception du parcours.

Formation continue

Nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine



Accompagnement du changement

En 2013, la politique d'accompagnement du changement a touché plusieurs domaines :

- la communication avec les formations SPIP et Sharepoint pour les chargés de communication des DIRECCTE (gestion des sites internet-intranet), ainsi que les techniques d'écriture journalistique
- les équipes informatiques : migration des postes de travail vers un nouvel environnement windows7/office 2010
- l'encadrement : notamment en matière de conduite du dialogue social interne
- l'accompagnement des responsables de projet « ministère fort » et les séminaires de réflexion inter-régionaux.

L'année 2013 a été marquée par l'organisation de séminaires liés au lancement de la réforme « ministère fort », dans la continuité des travaux réalisés en 2012. L'INTEFP a tout d'abord outillé les chefs de projets « ministère fort » dès janvier 2013, afin de préparer et réaliser la concertation dans leurs régions respectives et de produire une synthèse régionale. Trois séminaires inter-régionaux se sont tenus en mai et juin 2013 dont la synthèse a été réalisée par l'INTEFP (travail collectif des 3 départements mis à contribution : FSPC, FC et DAT). Le séminaire de clôture d'octobre 2013 a mis un point d'orgue à la phase 2 de la réforme « ministère fort » et lancé la phase 3, en présence du Ministre du Travail, qui marque le début de la phase opérationnelle de la réforme.

Politique du Travail

Les formations sur le champ politique du travail ont été enrichies de nouvelles actions, telles que « conciliation », « anglais technique maritime », ainsi que les stages mis en place pour les services renseignements entretien pour compléter les actions classiques (entretien avec l'utilisateur, bulletin de paie) sur différentes thématiques : épargne salariale, durée du travail, statuts particuliers.

Le dispositif de formateurs relais a été encore fortement sollicité sur le champ travail, notamment sur la thématique REACH qui a donné à 3 sessions de formation « formateurs relais », suite à la parution de l'instruction DGT2013/2 du 1er février 2013 relative à la mise en œuvre des règlements REACH et CLP.

Par ailleurs, une nouvelle action de formation intitulée « la conciliation dans les conflits collectifs du travail » a été conçue et dont une session a été réalisée fin 2013.

Autre fait marquant en 2013 : le déploiement de nombreuses formations pour les agents des services de renseignements, sur le site de Marcy l'Etoile, mais également dans tous les CIF, au plus près des agents. Outre les modules classiques reconduits à l'identique, la formation s'est enrichie de modules spécifiques concernant des statuts ou secteurs d'activité particuliers : VRP, salariés des HCR, gardiens d'immeubles, assistants maternels, salariés du particulier employeur, en faisant appel à un nouveau réseau de formateurs constitué à cet effet. Ces formations répondent à une réelle demande en la matière.

Pôle 3 E

Les actions de formations ont très nettement progressé en 2013 sur le champ de l'emploi, +70% en nombre de stagiaires et + 40% en jours de formation par rapport à 2012, sans comptabiliser dans ces chiffres la nouvelle formation mise en place pour les sortants d'IRA affectés en services déconcentrés sur le champ de l'emploi.

Cette augmentation est due à la programmation de nouvelles actions telles que « diagnostic socio-économique au service de la stratégie dans le champ du Pôle 3 E », ou à des actions induites par la mise en place dans les services de nouveaux dispositifs tels que le contrat de génération et l'homologation des PSE. Enfin, l'organisation d'un séminaire sur l'ANI « sécurisation de l'emploi » a contribué à la forte augmentation du nombre de stagiaires en 2013 sur le champ de l'emploi et des mutations économiques.

En 2013, les actions nouvelles élaborées en collaboration avec la DGEFP, ont été déployées pour répondre à l'objectif de montée en compétences des agents, sur les métiers du pilotage et de l'ingénierie, ainsi que sur le champ de l'animation territoriale.

A cet égard, la mise en œuvre de la formation sur le pilotage et l'animation des politiques de l'emploi a permis l'acquisition de méthode de conduite de projet, en illustrant et en contextualisant au travers de politiques spécifiques.

L'action « Ingénierie économique et sociale des entreprises et des territoires » lancée fin 2012 et poursuivie en 2013 a pour objectif une acculturation entre agents du pôle 3 E par le partage et la compréhension des modes d'intervention et outils de chacun, et l'identification des synergies.

Enfin, dans le même temps, les formations « animation territoriale » pour les nouveaux CMAT ont été déployées en 2 modules (découverte du métier puis conduite de projet) avec une mise en pratique pendant l'inter-session. Cette formation a été également dispensée aux attachés affectés sur un poste CMAT, tandis qu'une formation sur-mesure a été conçue et réalisée pour les attachés affectés sur des postes « emploi », avec un module sur la mise en œuvre opérationnelle des dispositifs emploi et un module axé sur le pilotage en mode projet. Ainsi, 30 attachés sortant de l'IRA ont été formés à l'INTEFP sur le second semestre 2013.

Par ailleurs, l'année a été marquée par l'adoption de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui renforce l'intervention des DIRECCTE sur le champ des mutations économiques. En cas de difficultés économiques et lorsque l'ampleur du nombre de licenciements envisagés impose la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le DIRECCTE doit instruire le projet de licenciements dans le cadre d'une procédure de validation (contrôle restreint) ou d'homologation (contrôle approfondi). Cette nouvelle procédure, applicable depuis le 1er juillet 2013, nécessitait d'être maîtrisée sans délai par les services en charge de l'instruction des projets de licenciement. C'est pourquoi, l'INTEFP a été mobilisé par la formation « homologation des PSE » dès la fin du premier semestre, avec un séminaire de lancement le 5 juillet

qui s'est poursuivi par le déploiement de 11 sessions de formation en septembre et octobre 2013, pour que les services acquièrent la maîtrise des nouvelles procédures, le rôle des différents acteurs et la portée des décisions.

Les services mutations économiques des services déconcentrés ont également bénéficié de sessions de formations organisées suite à la réforme de l'activité partielle en 2013 (cadre juridique et instruction).

Sur le volet « marché du travail », l'année 2013 s'est illustrée par le déploiement d'actions de formation au service de nouveaux dispositifs tels que les emplois d'avenir et le contrat de génération, au profit des agents en charge de ces mesures.

Formations transverses/Administration générale/Encadrement

Ce domaine englobe diverses formations au profit des fonctions support, notamment pour les services informatiques (séminaire des informaticiens, marchés public, CHORUS), de l'encadrement (cycle de management supérieur) ou d'autres services (documentalistes par exemple).

Plusieurs formations ont été organisées pour les SG, RRH et gestionnaires RH sur des thématiques telles que le pilotage de la masse salariale, la gestion et l'évolution des carrières, la protection sociale des agents de l'Etat ou la

cessation d'activité, la conduite d'entretien professionnel, ainsi que le contrôle interne.

Enfin, l'INTEFP a accueilli le séminaire des équipes informatiques des DIRECCTE en février 2013, dans la continuité du lancement du projet EUCLID en 2012.

Pour mémoire, les agents des services SESE ont pu bénéficier des formations techniques et statistiques habituelles, ainsi que d'une formation « technique rédactionnelle » appliquée aux études et d'une formation à l'analyse de la conjoncture économique.

Formations SESE

Ces formations concernent essentiellement les chargés d'études (SESE) pour développer leur expertise économique, améliorer leurs techniques rédactionnelles ou utiliser des logiciels métier (SIENE, SAS, etc...).

Offre de services 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 2013, le département formation continue a enregistré 88 sollicitations des DIRECCTE concernant 25 actions de formation essentiellement dans le domaine du travail (BTP, équipement de travail, durée du travail, lutte contre le travail illégal, négociation collective etc...).



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 Plate-Formes d'appui aux Ressources Humaines placées auprès des S.G.A.R. en Région
- le pilotage pédagogique, logistique et financier du dispositif de formation initiale des contrôleurs du travail (FICT)

- la coordination et l'animation des équipes des CIF, sur l'ensemble des missions relevant des champs de compétence du département

- l'animation du réseau national des Responsables Régionaux de formation (RFO), de métropole et d'outre-mer

- l'appui conseil en matière de formation et d'ingénierie de projet des DIRECCTE sur l'inter région Auvergne, Bourgogne, Franche Comté et Rhône-Alpes.

Sur les 6 premiers mois de l'année 2013 l'équipe se compose à Marcy l'Etoile, de 4 agents et, en région, des équipes des 6 Centres Inter régionaux de Formation (présents à Paris, Lille, Nancy, Montpellier, Bordeaux et Nantes).

Une synthèse globale de l'activité du Département Actions Territoriales

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

		Bordeaux	Lille	Montpellier	Nancy	Nantes	Paris	Total
Formation des CT	Stagiaires	0	10	15	6	12	29	72
	J/Stag	0	900	1 350	540	1 080	2 610	6 480
Formation des ITS	Stagiaires	17	13	15	9	18	24	96
	J/Stag	85	65	75	45	90	120	480
Formation continue	Stagiaires	311	164	243	159	224	763	1 864
	J/Stag	810	361	577	415	621	1 196	3 980
Préparation concours	Stagiaires	0	21	23	0	14	59	117
	J/Stag	0	133	51	0	28	323	535
Adaptation au poste/Mobilité	Stagiaires	28	18	13	26	14	1	100
	J/Stag	240	360	95	346	140	2	1 183
Offre de service	Stagiaires	0	0	0	35	3	5	43
	J/Stag	0	0	0	235	3	8	246
Autres actions	Stagiaires	0	34	0	20	26	0	80
	J/Stag	0	102	0	100	78	0	280
Ingénierie de formation	Stagiaires	6	21	52	76	37	100	292
	J/Stag	6	81	130	187	58	183	645
Total	Stagiaires	362	281	361	331	348	981	2 664
	J/Stag	1 141	2 002	2 278	1 868	2 098	4 442	13 829

En synthèse, le Département aura accueilli en 2013, **2 664** stagiaires et réalisé **13 829** journées/stagiaires. Ceci représente près de 26 % des stagiaires accueillis au sein de

l'Institut, et 28% des journées formations globales, pour l'ensemble des actions conduites par l'INTEFP.

Les faits marquants

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 avec le département des Formations Continues par le directeur des Etudes
- 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 245 journées de formation
- au plan national, l'investissement du Département auprès des DIRECCTE et autres services de l'Etat aura représenté 425 jours d'appui. 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 « Evaluation des Risques, Document Unique ». L'objectif de ce travail est de permettre une mobilisation optimale des compétences, ressources et savoirs faire de l'Institut, pour répondre aux demandes de formation tant au plan national (Appel d'Offre et commande des différents ministères) que territorial (demandes émanant des DIRECCTE, d'autres Directions Régionales ou des Plate-Formes d'Appui aux Ressources Humaines- PF-RH)
- en matière de formation sur le travail illégal, le département participe à la création de 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
- à compter de juillet, le Département prend en charge le

suivi de la formation continue des agents ultramarins et des actions partenariales avec les Collectivités d'Outre-Mer. En 2013 les actions de formation sur site dans les départements représentent 276 jours de formation. Les actions sur sites sont davantage développées, certaines se sont déroulées fin 2013, d'autres seront mises en œuvre courant 2014

- enfin, le Département, le CIF de Bordeaux et les services de la DIRECCTE Aquitaine ont poursuivi l'expérimentation du transfert d'une partie du Plan Régional de Formation de la DIRECCTE. Ce transfert est effectif depuis fin février 2013.

Concernant l'inter région

L'Offre de service

Le département assure, 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.

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 2013 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 (programmé début 2014)
- la poursuite 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
- le déroulement en Auvergne d'un projet de service visant à créer des synergies inter-échelons territoriaux au sein de la DIRECCTE et à renforcer les capacités d'action des Développeurs économiques et des animateurs territoriaux 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 de deux régions ayant essentiellement consisté en l'aide à l'analyse des besoins, la conception et l'ingénierie de 12 formations spécifiques adaptées.

Le Développement d'actions interministérielles

En 2013, 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 Sécurité au Travail et la formation au management.

L'INTEFP a assuré 7 actions de formations sur les thématiques : « Conduite d'un projet de service », « Management et RPS », « Prévenir les RPS », « Evaluation des risques et Document unique » et « Manager dans des conditions difficiles ».

Par ailleurs une action de sensibilisation à « la réforme de la santé sécurité dans la fonction publique » a été assurée au profit de la Plate-forme RH de Franche-Comté.

La formation des agents des services d'Outre-mer en 2013

En 2013, 356 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 1528 jours de formation.

En matière de formations continues, 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) . 46 billets ont ainsi été utilisés.

Pour les formations ayant un caractère obligatoire, il n'est pas fait application du système de quota. En 2012, 32 billets ont été ainsi utilisés (cf en annexe les chiffres clés).

L'offre des services en Outremer

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 ou en inter-DOM.

- Les actions sur site

Martinique

19 stagiaires ont assisté à une formation sur la réglementation du transport routier de marchandises et de personnes, avec un bilan de stage satisfaisant (note moyenne de 8/10)

Guadeloupe

2 groupes de 14 et 10 stagiaires ont suivi 1 formation « valoriser ses compétences à l'oral » avec des notes moyennes de satisfaction respectivement de 8 et 8,5 sur 10 pour les 2 groupes.

Réunion (3 actions sur site)

Au 1^{er} semestre, 16 stagiaires se sont inscrits à deux formations « contrôle des équipements de travail chez l'utilisateur » et « levage » avec un bilan très satisfaisant, une note moyenne de 8,5 sur 10 ayant été attribuée. Au 2nd semestre, ce sont 2 formations « négociation collective » qui ont été organisées pour un total de 28 personnes (2 groupes de 14).

- Les actions en inter-dom (1 action)

La RFO de Mayotte a pu, pour faciliter sa prise de poste, bénéficier d'un stage d'une semaine en immersion auprès de sa collègue à la Réunion ;

- Les actions dans les collectivités d'outre-mer

La Polynésie Française

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

Ont été concernés :

- un contrôleur du travail qui a intégré la formation initiale des contrôleurs du travail au CIF de Nantes pendant 6 semaines.
- la référente SST a suivi 3 semaines de formation au CIF de Paris, et en stage pratique en UT et en administration centrale.
- l'adjointe au directeur du travail s'est quant à elle vu proposer un parcours de formation de 4 semaines au CIF de Paris, et en stage pratique en UT et en administration centrale.

La Nouvelle Calédonie

Un stagiaire de Nouvelle Calédonie a pu, en application d'une convention simplifiée, passer 4 jours au CIF de Nantes pour suivre une action de formation continue intitulée « la politique du titre ».

OUTRE MER - Chiffres clés

Par origine administrative des stagiaires

	Formations statutaires		Adaptation au poste de travail		Formation continue - Développement des compétences		Préparation concours		Offre de service AC SD		SST FP		Ingénierie		TOTAUX	
	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F
Guadeloupe	26	180	3	81	35	82	3	19	23	46	2	16	0	0	92	424
Guyane	0	0	9	107	22	45	4	19	1	2	1	8	2	7	39	188
La Réunion	21	149	2	7	42	100	6	31	46	155	1	8	0	0	118	450
Martinique	8	103	4	70	40	79	4	24	17	68	1	8	2	7	76	359
Mayotte	1	2	6	27	17	29	6	44	1	5					31	107
Total général	56	434	24	292	156	335	23	137	88	276	5	40	4	14	356	1528

Par catégorie

	Formations statutaires		Adaptation au poste de travail		Formation continue - Développement des compétences		Préparation concours		Offre de service AC SD		SST FP		Ingénierie		TOTAUX	
	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F
A	35	126	16	198	99	205	0	0	31	103	3	24	3	10	187	666
B	20	304	7	83	50	117	5	26	43	135	1	8	1	4	127	677
C	1	4	1	10	6	11	18	111	12	35	0	0	0	0	38	171
Autre	0	0	0	0	1	2	0	0	2	4	1	8	0	0	4	14
Total général	56	434	24	291	156	335	23	137	88	277	5	40	4	14	356	1528



Le Master EIERH

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

Cette collaboration se traduit dans les faits par la mise en œuvre partagée du dernier module du master, consacré aux politiques et intervention sur les territoires. 28 étudiants ont été accueillis à l'INTEFP du 20 au 22 février et du 27 février au 1er mars. Ce module, dont la mise en œuvre est pilotée par le Département Actions Territoriales, est animé par deux agents des services, et se déroule en deux temps :

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

En 2013, le projet portait sur « les enjeux liés aux services à la personne sur le pays de Bièvre-Valloire » et plus particulièrement sur l'élaboration d'un plan d'action stratégique partagé pour le développement du secteur des services à la personne.

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 étrangères).

Formation initiale des contrôleurs du travail

Le Département a assuré le pilotage du dispositif de formation statutaire des contrôleurs du travail, promotion 2012 et a préparé la promotion 2013, débutant en janvier 2014.

Concernant la promotion 2012, l'activité s'est principalement centrée sur trois points :

- la préparation et l'organisation de la première séquence formative de cette promotion, composée de 70 contrôleurs stagiaires, s'est déroulée du 14 au 18 janvier 2013 à Marcy l'Etoile
- la préparation et la programmation du cursus de formation se déroulant au sein du CIF de Paris, Montpellier et Nantes, pour les stagiaires affectés en section d'inspection (Filière Contrôle en Entreprise) ; 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), et, au sein du CIF de Nancy, pour les agents affectés au service renseignements et MOE (Filière Règlementation Travail Emploi).

A noter également l'accompagnement de stagiaires en parcours individuels de formation, par le Département en collaboration avec le CIF de Lille.

- la préparation et l'organisation du séminaire de clôture de la promotion 2012, qui s'est déroulé du 16 au 20 décembre à Marcy l'Etoile. Rassemblant l'ensemble des contrôleurs stagiaires, ce séminaire a été l'occasion pour eux de travailler sur le thème du « sens de l'action », guidé dans leurs réflexions par les travaux et intervention de MM. Dominique GLAYMANN (Sociologue, Economiste, Maître de conférences à l'Université Paris Est Créteil), et Guillaume VON DER WEID (Philosophe, Enseignant certifié de philosophie, rattaché au lycée Jean-Baptiste-SAY)
- l'ingénierie développée au profit de la formation initiale des contrôleurs du travail représente 185 journées de formation.

Animation du réseau national des responsables régionaux de formation

Le Département a réuni les Responsables de Formation de métropole, le 28 novembre 2013 à Marcy l'Etoile. Cette réunion a notamment permis de lancer la réflexion sur l'évolution des modalités d'animation de ce réseau, et se faisant, des objectifs et contenus de ces réunions de travail.

Au premier semestre, une réunion réunissant les RFO de métropole, avait eu lieu dans les locaux de l'ex-DAGEMO (DRH), le 9 avril 2013.

CIF DE BORDEAUX

Présentation

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

Moyens

L'équipe du CIF de Bordeaux est constituée de 3 agents.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	362
Nombre de Journées de formation	1141

Formations statutaires

Formation initiale des contrôleurs du travail

Le CIF n'a pas accueilli de groupe de CT cette année mais a poursuivi sa participation au suivi de plusieurs modules pour la FICT en co-animant des réseaux de formateurs (Amiante, déontologie, travail illégal...).

Plan de transformation d'emploi

Le CIF a accueilli un groupe de 17 ITS de la première promotion du PTE dont les 13 collègues de la région Aquitaine ; le 1er module a eu lieu en décembre. Le CIF était présent au séminaire d'accueil.

Formation continue

Le CIF a contribué à la formation de 311 stagiaires concernant 19 stages. Un stage sur 2 concernait le pôle



travail. Particularité en 2013, les 3 stages à destination des agents en service RH se déroulaient à Bordeaux où se sont donc retrouvés 47 stagiaires.

Mobilité

Le CIF de Bordeaux a accueilli 1 parcours « mobilité section » qui s'est déroulé du mois février au mois de juin ; 12 agents composaient le groupe. Le module IRP a regroupé les IT en mobilité section des groupes de Lille et Bordeaux.

Offre de services

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.

Le CIF de Bordeaux a accompagné avec le CIF de Paris le projet des DIRECCTE Centre et POITOU-CHARENTES pour construire et organiser une formation intégrée à des opérations de contrôle d'entreprises portugaises et utilisatrices faisant le ferrailage de la LGV Tours-Poitiers, avec le renfort et l'expertise de deux IT portugais, de l'URSSAFF et du bureau de liaison de la DGT.



Éléments marquants

Expérimentation avec la DIRECCTE Aquitaine de transfert du PRF (programme régional de formation)

Une convention de co-traitance a été signée en février 2013, définissant le périmètre du transfert, la conception du PRF, les modalités de communication, la mise en œuvre du PRF, les moyens humains et financiers... Suite à ouverture de poste, un agent de catégorie B a rejoint le CIF.

Le CIF a donc réalisé pour la DIRECCTE la mise en place de 60 sessions de formation représentant 24 stages différents, soit une moyenne de 2 stages proposés par mois. Ce sont environ 500 stagiaires (pour un peu moins de 1000j/stagiaire) qui ont participé aux actions de formation.

Cet accompagnement a aussi nécessité une adaptation continue à l'actualité et aux besoins de formations, notamment une forte réactivité sur les priorités de la DGT.

Participation du CIF aux groupes de travail/INTEFP

Le CIF a participé au groupe de travail chargé du PTE et plus spécifiquement de la conception du parcours de formation des ITS.

Suivi de l'alternance des IET

La responsable du CIF s'est rendue au siège des DIRECCTE de l'inter région pour rencontrer les IET et leurs maîtres de stage au cours du mois de février, cette visite ayant 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

- Mobilité « section » : le réseau de formateurs dispensant les modules SST a été réuni en février à Marcy par les CIF de Lille et Bordeaux qui en assurent le suivi, pour une mise à jour
- Formation continue : la responsable du CIF a animé le réseau « Transports ferroviaires » et contribué avec la référente de la DGT à son adaptation
- PTE : le CIF de Bordeaux a collaboré à la conception de plusieurs modules du parcours de formation des ITS.

Présentation

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

Moyens

L'équipe du CIF de Lille est constituée de 3 agents.

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

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	281
Nombre de Journées de formation	2002
Ingénierie pédagogique (en jours)	81

Formations statutaires

Contrôleurs du travail stagiaires

Le CIF a accueilli 9 contrôleurs du travail stagiaires sur la filière « Développement de l'emploi et marché du travail », filière dédiée aux métiers intervenant sur le champ « emploi-formation professionnelle ».

Parmi ces 9 contrôleurs, 3 d'entre-eux étaient affectés sur des fonctions « support » : 2 étaient sur des postes « Ressources humaines » et 1 sur un poste de pupitreur.

Ceci a nécessité de construire des parcours individualisés pour ces 3 stagiaires.

La filière a mobilisé, comme chaque année, plus de 50 intervenants issus en grande majorité des services mais aussi des structures partenaires à nos services (Pôle Emploi-Mission locale – CIBC- Préfecture - Agefos PME ...).

Les interventions de nos partenaires enrichissent nos contenus de formation et permettent de confronter sa pratique avec celles de nos partenaires.

Ces regards croisés sont une plus-value qui leur donne une meilleure appréhension du contexte complexe dans lequel ils évoluent.

Le CIF de Lille a également participé aux groupes de travail concernant la mise en œuvre des séminaires d'accueil et de clôture.



Toujours dans le cadre de la FICT, nous continuons d'améliorer 2 chantiers :

• L'alternance

Nous essayons de maintenir une liaison avec les maîtres de stage pendant toute l'année de formation afin que l'alternance soit la plus pertinente possible.

Nous avons envoyé un courrier présentant le livret de stage et nous avons échangé tout au long de l'année par téléphone et par mail.

• L'individualisation

2 « semaines métiers » sont prévues dans le cursus qui ne sont pas préalablement fixés et dont les thèmes sont fonction des métiers représentés dans la promotion.

En 2013, nous avons également construit 3 parcours spécifiques pour les 3 stagiaires qui étaient positionnés sur des fonctions « support » afin qu'ils aient des temps en lien avec leurs missions.

Comme nous le faisons depuis plusieurs années, nous avons regroupé les groupes de Lille et Nancy pour le module « Analyse des situations de travail » afin d'avoir un temps d'échanges et de regards croisés entre les filières « Renseignement travail -emploi » et la filière « DMT ».

Ce module permet, d'une part, de prendre de la distance par rapport à sa pratique professionnelle et, d'autre part, de prendre conscience des différents ressorts qui participent aux prises de décision.

Ceci a permis de montrer que les dits ressorts ne sont pas différents que l'on soit sur l'un ou l'autre champ.

Un des objectifs sous-jacents est de faire prendre conscience que les valeurs « travail » et « emploi » ne sont pas opposées, mais que le socle de valeurs est commun.



Inspecteurs du travail stagiaires issus du plan de transformation d'emploi

Le CIF a accueilli un groupe de 13 ITS de la première promotion du PTE ; le 1er module principalement consacré à l'accueil institutionnel s'est déroulé dans la semaine du 9 décembre à Marcy l'Etoile. Le CIF de Lille a participé à cet d'accueil.

Mobilité

Le CIF de Lille a accueilli 1 parcours « mobilité section » qui s'est déroulé du mois de mai au mois d'octobre ; 13 agents composaient le groupe.

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

Formation continue

Le CIF a contribué à la formation de 164 stagiaires concernant 10 stages. Un tiers de ces formations concernait les services de renseignements.

Cette année encore, 4 modules « travail illégal » prévus au planning, n'ont pu être réalisés ; il convient de souligner que ces formations accueillant des publics de diverses administrations ou structures sont particulièrement appréciées des agents quelle que soit leur origine.

Le module sur l'auto-entrepreneuriat a été annulé, alors qu'il semblait pourtant susciter de l'intérêt.

Préparation concours

En conséquence de la réduction des promotions de contrôleurs du travail et de la mise en voie d'extinction du corps, le CIF a eu moins de prépa-concours que les années précédentes. Nous avons assuré 2 préparations, « l'écrit » et « l'oral » du concours de contrôleur du travail.

21 stagiaires ont bénéficié de ces préparations.

Formation des membres de CHSCT Fonction Publique

Les membres du CHSCT de la DIRECCTE des régions Picardie et Nord Pas de Calais ont été formés au dernier trimestre 2013, respectivement en novembre et décembre.

Ces formations correspondaient au tronc commun du module, le complément sur les risques particuliers ayant été prévu sur l'année 2014.

Offre de services

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.

A la demande de la région Nord Pas-de-Calais, 2 formations de 2 jours chacune ont été construites, l'une sur la thématique des mutations économiques à destination d'un public composé des agents des pôles 3E et T, l'autre sur l'égalité professionnelle pour les agents de l'inspection du travail. Cette dernière a cependant été reportée au 1er semestre 2014 par défaut d'inscriptions.

Éléments marquants

Participation du CIF aux groupes de travail/INTEFP

Le CIF a participé :

- au groupe de travail chargé du PTE et plus spécifiquement de la conception du parcours de formation des ITS
- à la réflexion et aux groupes de travail concernant les séminaires d'accueil et de clôture de la FICT
- aux différentes réunions du Copil FICT
- au groupe projet relatif à la réforme de l'Insertion par l'Activité Economique avec, sur 2013, la mise en place du séminaire national qui s'est déroulé le 11 décembre à Paris
- et au-delà des groupes de travail, le CIF de Lille était présent au Salon PREVENTICA tenu à Lille au mois de mai et aux Assises des CHSCT qui se déroulaient au Grand Stade à Saint Denis avec la Mission SST FP.

Suivi de l'alternance des IET

La responsable du CIF s'est rendue au siège des DIRECCTE de l'inter région pour rencontrer les 5 IET et leurs maîtres de stage au cours du mois de février, cette visite ayant 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

« Membres de CHSCT Fonction Publique »

Le réseau des formateurs « membres de CHSCT Fonction Publique » a été réuni sur une semaine à Marcy au mois de février pour une refonte du module ; l'ingénierie de formation a été assurée par les CIF de Lille et Nancy qui se sont à nouveau réunis en mars pour finaliser le module. Celui-ci est modélisé et peut être dorénavant dispensé dans les services publics.

PTE

Le CIF de Lille a collaboré à la conception de plusieurs modules du parcours de formation des ITS.

Avec le CIF de Nancy, a été réalisé le module « approche globale de l'entreprise » lequel a nécessité un investissement très important des formateurs issus des différents services et pôles des DIRECCTE ; la construction transversale de ce module a associé des agents des pôles T, 3E (intelligence économique, animation territoriale, développement économique et mutations économiques) et C.

Avec le CIF de Montpellier, ont été réalisés 2 modules sur « la prévention des risques professionnels ».

Partenariat

Partenariat avec l'IRA de Lille

L'IRA a demandé une aide 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, est prévu au cours du 1er trimestre 2014 lorsque sera abordé « 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 écoles 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 MONTPELLIER

Présentation

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 15mm du centre-ville, dans les locaux de l'Ecole 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.



Moyens

L'équipe du CIF de Montpellier est constituée de 3 agents.

A noter que le CIF ne disposant que d'une seule salle de cours, 49 jours de formation se sont déroulés dans les autres salles de l'ENCCRF entraînant l'emprunt d'une ou de plusieurs salles selon les périodes.

Les locaux de formation sont occupés 127 jours sur 210 jours ouvrés pour l'accueil de stagiaires, de formateurs et la tenue de réunions.

Faits marquants

L'activité du CIF a été soutenue (ce qui a entraîné une augmentation du montant de la régie d'avance) et très diversifiée :

- formation statutaire
- formation continue
- formation interinstitutionnelle
- formation à la mobilité
- préparation concours
- participation aux séminaires interrégionaux de Nantes et de Marseille des DIRECCTE dans le cadre des rencontres « pour un ministère fort »
- 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, BTP, coordination BTP, prévention des risques professionnels module 1 et 2, méthodologie d'action, outils juridiques
- évaluation du stage pratique des 3 IET des régions

Languedoc-Roussillon et PACA sur leur lieu de stage Montpellier et Avignon

- élaboration avec le CIF de NANCY en lien avec la DGT de modules dédiés spécifiquement aux agents des services renseignements. En 2012, deux modules bulletin de paie (Montpellier) et l'entretien avec l'usager (Nancy) ont été construits. En 2013, la conception s'est poursuivie avec l'élaboration d'autres formations : statuts particuliers et inaptitude (Nancy), licenciement économique, procédure de sauvegarde, liquidation et redressement judiciaire (Montpellier)
- en plus du pilotage des réseaux réalisé pour la FICT et le parcours mobilité PTR, le CIF de Montpellier anime dans le cadre de la formation continue les réseaux RH, les réseaux de formations des modules destinés aux agents des services renseignements et ce en collaboration avec le CIF de NANCY, le réseau sur le droit maritime et ce en collaboration avec le CIF de NANTES, et les réseaux mis en place pour les formations interministérielles avec l'ENCCRF.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	361
Nombre de Journées de formation	2 278
Ingénierie Offre de services (en jours)	20
Ingénierie pédagogique (en jours)	130

Formation initiale des contrôleurs du travail

Formation initiale des contrôleurs du travail : le CIF de Montpellier a accueilli la filière « contrôle en entreprise (CEE) » : 15 stagiaires. Cette promotion était en majorité féminine : 11 femmes et 4 hommes issus de l'examen professionnel : 5, du concours interne : 2, emploi réservé : 1, et 7 du concours externe.

L'équipe du CIF de Montpellier assure l'animation des réseaux Santé et Sécurité au Travail, BTP et Mise en situation professionnelle. 4 réunions de réseaux ont permis d'actualiser et/ou de travailler les modules. Enfin, le CIF de Montpellier a également participé au séminaire de clôture de la FICT.

Formation des inspecteurs du travail stagiaires

Dans le cadre du plan de transformation d'emploi : un groupe de 15 inspecteurs du travail stagiaires a commencé le 16 décembre sa formation statutaire pour une durée de 6 mois au CIF.

Formation adaptation au poste de travail

Le CIF de Montpellier qui a la charge du parcours à la mobilité P.T.R. a réuni le réseau de formateur. Au regard des bilans du parcours de l'année 2012 et des nouveaux besoins émergents des services déconcentrés, le parcours a été retravaillé et revu dans son contenu et séquençement. 9 stagiaires ont été accueillis au CIF de Montpellier au cours du dernier trimestre 2013.

Formation continue

17 actions de formation continue se sont déroulées durant l'année 2013 ayant permis d'accueillir 243 stagiaires pour 577 jours de formation. Ces formations ont accueilli un public varié selon les thèmes qui ont couvert les différents champs du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'administration générale avec une fréquentation majoritaire des catégories A et B.

Quatre actions interinstitutionnelles sur le travail illégal (initiation, perfectionnement, méthodologie de contrôle et transport routier) ont également eu lieu au CIF de Montpellier, 47 stagiaires ont été accueillis pour 78 journées de formation.

Préparation concours

Les préparations au concours ont constitué un autre volet de l'activité du CIF, puisque des préparations ont été organisées pour l'écrit de l'examen professionnel du concours de contrôleur du travail (1 groupe) ainsi que pour l'oral de l'EPCT (1 groupe). Au total, 23 stagiaires ont bénéficié de ces préparations qui ont généré 51 journées.

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

Offre de services

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 (12), soit dans l'accompagnement de projet locaux comme une action sur les services à la personne et sur les différentes formes du contrat de travail en région Languedoc-Roussillon et sur la méthodologie d'enquête AT/MP en région PACA.

L'INTEFP, CIF de Montpellier a aussi accompagné la région PACA dans un projet de réorganisation du pôle 3 E et ce avec l'appui d'un ergonomiste. Cette action qui avait commencé en 2012 s'est terminée en 2013 avec notamment le rendu d'un diagnostic au comité de pilotage et l'élaboration de recommandations avec des propositions de scénarios d'organisation possibles.

Enfin, l'INTEFP a été sollicité par la DIRECCTE PACA pour un accompagnement dans la conception et la 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 vont connaître 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.

Deux réunions de travail ont eu lieu en 2013 avec une conception des modules en janvier 2014 et ce avec l'appui d'un consultant.



Les partenariats

Le CIF de Montpellier a poursuivi le partenariat avec l'ENCCRF en 2013.

En 2012, une thématique a été travaillée en commun : la participation à une audience pénale et en 2013, les risques liés aux métiers du contrôle ont été abordés avec un module que nous avons intitulé « Optimiser la relation contrôleur / contrôlé des enquêteurs CCRF et Travail ».

Deux actions interministérielles (public CCRF et agents travail) ont été mises en œuvre générant 70 candidatures du pôle T et la participation de 17 agents du pôle T et 17 agents de la CCRF aux modules.

Ces formations ont pour objectifs communs de connaître les moyens d'investigation des agents enquêteurs des pôles T et C mais aussi de partager et de confronter les pratiques

d'une situation professionnelle identique d'agents de contrôle, même si leur intervention relève des dispositions législatives et réglementaires différentes.

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 2014 par la conception d'un module sur les sanctions administratives et sur la transaction pénale.

CIF DE NANCY

Présentation

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

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



Moyens

L'équipe est constituée de 3 personnes :

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

L'assistant de formation lauréat du PTE a quitté le CIF début décembre 2013 pour entrer en formation.

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

Les équipements du CIF ont été renouvelés : installation du serveur MOSS, nouvel autocommutateur téléphonique, nouvel équipement photocopie/fax/scan et renouvellement du mobilier d'assise dans la salle Bergamote.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	317
Nombre de Journées de formation	1 827
Occupation des locaux par d'autres organismes (réunions et formations)	63 demi-journées

Faits marquants

La poursuite 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. Cette activité a été développée

en coopération avec les CIF de Montpellier et de Lille permettant de rapprocher les pratiques professionnelles et d'associer plus largement les équipes à la conception.

L'activité selon les différents dispositifs de formation

Formation initiale des contrôleurs du travail

6 stagiaires ont suivi la filière de formation Renseignements Travail-Emploi à Nancy. La promotion étant constituée en partie d'agents affectés au service de la main d'œuvre étrangère, des adaptations de la formation ont été mises en œuvre.

Offre de services

Régions

L'offre de service orientée vers les régions s'est concrétisée par un appui à la construction et à la mise en œuvre des plans régionaux de formation. Ceux-ci ont notamment fait appel à l'offre de service développée par les réseaux de la formation continue (3 modules de formation).



Les accompagnements des régions sont diversifiés : de la conception de formation à l'accompagnement méthodologique global et 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 2013, ce sont 5 modules qui ont été conçus spécifiquement, pour des parcours de formation étalés sur 12 mois et permettant à chacun de développer ses compétences sur 6 jours. La conception de formation a été organisée à partir de l'analyse des besoins des agents et en 2013 a été consacrée à la formation professionnelle, la durée du travail dans les transports, la main d'œuvre étrangère et l'aménagement du temps de travail.

Accueil de formations inter-institutions

Trois sessions de formation (travail illégal initiation, transport routier, prestation de services 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 inter institutions. Ce qui représente 37 personnes formées et/ou 61 journées stagiaires.

Formation des membres de CHSCT – Fonction Publique

Les membres du CHSCT Lorraine ont été formés au dernier trimestre 2013, dans les locaux de la Direccte, en deux temps d'une part sur les attributions du CHSCT puis sur l'évaluation des risques. Ce qui représente 21 personnes formées et/ou 105 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 inspecteurs en santé publique et les médecins de l'éducation nationale.

Les bilans des promotions précédentes ayant mis en exergue à la fois l'importante expérience des participants et les difficultés générées par une formation longue en

cours d'emploi, l'INTEFP a développé une proposition organisée

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

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

La promotion 2012-2014 comporte 11 MIRT. Les modules mis en œuvre en 2013 ont couvert 10 semaines, auxquels les médecins ont 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, risque chimique, aptitude et contestation de l'avis.

Conception de formation

De la conception de formation en réseau

Le réseau de formateurs « Epargne salariale », à l'occasion de sa réunion 2013, géré par le CIF de Nancy, a actualisé les produits de formation destinés aux agents des services renseignements, des agents de contrôle et du module de base à destination des agents des services qui enregistrent et instruisent les accords d'épargne salariale.

En collaboration avec le CIF de Montpellier, une offre de formation continue à destination des agents des services renseignements 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).
- inaptitude

Le CIF de Montpellier a porté le module :

- bulletin de paie.
- licenciement économique et procédure de sauvegarde, RJ, LJ

En collaboration avec le CIF de Lille, un module du parcours de formation des lauréats de l'EPIT a été conçu. La transversalité de la formation « **approche globale de l'entreprise** » a nécessité un investissement important des formateurs issus des différents pôles et services des Direccte. Ce module organisé mi-décembre sur les différents sites de l'INTEFP a associé des 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.

La formation **Mobilité Emploi**, précédemment gérée par le CIF de Nantes a été revue et actualisée pour la mise en œuvre par le CIF de Nancy en 2013.

De l'appui à conception de formation au profit de la mission santé sécurité au travail dans la fonction publique

Le réseau des formateurs « membre de CHSCT dans la Fonction Publique » a été réuni dans les locaux de Marcy l'Etoile et les CIF de Lille et Marcy l'Etoile ont assuré l'ingénierie de formation avec les formateurs. Ainsi un module de formation de 3 jours a été modélisé permettant la démultiplication dans les différents sites tant des Direccte que des services publics contractualisant avec l'INTEFP pour la formation des membres de leurs CHSCT.

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 mis en œuvre dans le CIF de Paris et à Nancy, réinvestissant ainsi une expérience acquise sur un autre site.

Accompagnement territorial des projets portés par l'INTEFP

Suivi de l'alternance des Inspecteurs du Travail Elèves

Le suivi de l'alternance des IET a été assuré en 2013 par les CIF. Pour le CIF de Nancy, 3 IET ont bénéficié d'une rencontre personnelle sur leur lieu de stage dans chacune des régions Alsace, Lorraine, Champagne Ardenne.

Séminaires ministère fort

Le déploiement des séminaires ministère fort au niveau interrégional ne s'est pas concrétisé par l'organisation d'un séminaire dans l'Est mais par l'appui au collationnement des informations dans les ateliers du séminaire organisé par le CIF de Lille, où les cadres des Direccte Alsace, Lorraine, Champagne Ardenne ont été conviés.

L'appui au partenariat développé en formation continue

Ont également été pris en charge depuis Nancy :

- le partenariat développé au sein du RESP, et notamment la participation aux comités de pilotage des Ateliers de service public
- le partenariat avec l'ENM portant sur la réciprocité de participation à quelques actions de formation identifiées par les deux écoles
- l'appui à accueil d'un séminaire du cycle inter-institutions de management supérieur.



CIF DE NANTES

Présentation

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

Il est implanté sur l'île de Nantes et desservi par 2 lignes de tram qui le placent à 10 minutes du centre-ville, et depuis fin 2013 par une ligne de bus, le C5, qui dessert directement la gare en 15 mn.

Moyens

Le CIF de Nantes bénéficie de 3 salles de formation, un vaste hall d'accueil avec plusieurs présentoirs proposant des revues professionnelles et journaux quotidiens et quatre bureaux. L'équipe est constituée de 4 personnes.



Les locaux de formation sont occupés 138 jours sur 210 jours ouvrés pour l'accueil de stagiaires, de formateurs et la tenue de réunions.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	348
Nombre de Journées de formation	2 098
Ingénierie Offre de services (en jours)	3
Ingénierie pédagogique (en jours)	58

Un des stagiaires a quitté le dispositif en septembre pour intégrer la formation des IET suite à sa réussite au concours d'inspecteur du travail. Deux autres contrôleurs ont rejoint le groupe au cours du 2nd semestre 2013 pour plusieurs semaines : 1 personne pour terminer le parcours qu'elle avait dû écourter l'année précédente pour congé de maternité, et 1 autre personne venant de Nouvelle Calédonie pour compléter sa formation initiale, associée à une période d'immersion dans les services de l'inspection de l'UT 44.

L'activité de préparation des semaines de présentiel se complète par un accompagnement pendant leurs périodes de stages dans les services ou en structures extérieures.

Formation des inspecteurs du travail stagiaires

Le mois de décembre 2013 a vu démarrer le cursus de formation de la première promotion des ITS (inspecteurs du travail stagiaires). Après une première semaine d'accueil à l'INTEFP à Marcy, les 18 ITS du groupe nantais ont suivi le 1er module au CIF avant de prendre des congés et de revenir en janvier 2014 pour 5 mois et 1/2.

La préparation du parcours de formation des ITS a mobilisé une équipe projet autour de plusieurs réunions en 2013, associant un représentant de chaque CIF.

Formation initiale des contrôleurs du travail

Après 2 années d'absence de formation initiale des contrôleurs à Nantes, le CIF a accueilli à nouveau un groupe de contrôleurs stagiaires sur toute l'année 2013, assurant un accompagnement de leurs périodes d'alternance dans les services.

Le CIF de Nantes a accueilli en 2013 un groupe de 10 contrôleurs du travail en formation initiale, ce qui représente 18 semaines de formation au CIF sur l'année.

La formation continue

17 actions de formation continue se sont déroulées durant l'année 2013 ayant permis d'accueillir 224 stagiaires pour 620 jours/stagiaires. La durée moyenne des formations était de 3 jours.

Ces formations ont porté sur un large nombre de thèmes couvrant le champ « Travail », avec une fréquentation majoritaire des agents de catégories B (55 %) et A (37 %).

Les auditeurs étaient majoritairement des femmes (67 %).

Sur le champ « Emploi et formation professionnelle », 4 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 (soit 11 jours/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 à 5 semaines de formation réparties sur 4 à 5 mois, avec un accompagnement entre les sessions.

En 2013, le groupe en formation mobilité « Travail » qui avait débuté son parcours fin 2012 a terminé en fin de 1^{er} semestre 2013. Les stagiaires étaient au nombre de 14 ; cela a représenté 140 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 formation, elle correspond à des périodes beaucoup plus courtes, bien identifiées, prévues et préparées autour de situations de travail problématiques.

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

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

Les préparations aux concours

En 2013, 14 agents de catégorie C ont bénéficié de 2 jours de préparation à l'EPCT (examen professionnel de contrôleur du travail) au CIF de Nantes, représentant 28 jours/ stagiaires.

Sur les 14 personnes, 12 étaient des femmes (soit 86%).

L'offre de services

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 8 actions de formation existantes dans l'offre nationale (représentativité syndicale, risques électriques, contrôle des équipements de travail, coordination SPS, PSI et détachement de salariés).

Les RFO des 3 régions ont été réunis au CIF de Nantes en juin 2013, dans un objectif d'échanges et de recherche d'optimisation des programmes de formations.

Un travail conjoint entre la MSST FP (mission santé-sécurité au travail dans la fonction publique) et le CIF ont permis de former les membres du CHSCT de la DIRECCTE Pays de Loire : 13 personnes ont bénéficié de 3 jours de formation. Le CIF de Nantes a accueilli le groupe dans ses locaux.

Une formation d'assistants de prévention s'est également déroulée à Nantes en mars 2013, touchant 7 professionnels, sur une durée de 5 jours.

L'ingénierie

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

- le suivi des modules FICT sur : l'organisation de l'activité de contrôle, AT/MP, le travail illégal, l'action administrative
- la participation à l'actualisation des supports de formation à l'amiante
- le pilotage avec le CIF de Montpellier de la conception des formations maritimes (contrôle des transports maritimes et anglais technique maritime).

L'ingénierie se traduit par des temps de conception pédagogique et des temps de réunions avec les réseaux de formateurs.

L'organisation apprenante en Basse Normandie

Le projet a pour objectif l'appui à la mise en place des étapes clés d'une organisation apprenante, en particulier par les adaptations nécessaires d'une telle organisation dans un cadre territorial dispersé. Il s'appuie sur l'intervention de deux consultants de l'ARACT/ANACT, avec une participation financière de l'INTEFP et un appui du CIF à cet accompagnement.

L'objectif est d'agir sur le travail et son organisation afin de redonner des marges de manœuvres aux agents et aux équipes de travail. Ainsi, ouvrir des espaces qui permettent de débattre et de gérer les tensions entre ce qui est demandé (le prescrit) et ce qu'il est possible de faire (le travail réel), accompagner l'encadrement dans le renforcement d'une posture d'appui et de ressource, sont des options d'organisation qui s'inscrivent dans cette optique d'efficacité et de bien-être au travail.

Le dispositif a été prolongé et conclu fin juin 2013, mettant en évidence des pistes de travail à poursuivre en articulation avec le nouveau contexte du système d'inspection du travail (renforcer l'ancrage stratégique du projet, soutenir l'évolution du management, mobiliser les ressources et les supports).

Les partenariats

2 conventions ont été conclues avec des plate-formes inter-ministérielles (PFRH), dans le cadre de la mission santé-sécurité au travail dans la fonction publique (MSST FP), permettant de former des agents, et principalement des membres de CHSCT, à l'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique :

- une convention avec l'IRA de Nantes pour la PF RH de Poitou-Charentes : formation de 2 jours pour 15 personnes portant sur l'élaboration du Document Unique,
- une convention avec la PF RH Pays de Loire : formation de 2 jours à Nantes pour 15 personnes portant également sur l'élaboration du Document Unique d'évaluation des risques.



CIF DE PARIS

Présentation

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

Son responsable, également chargé de mission auprès du directeur de l'INTEFP, a animé les réflexions exploratoires de l'institut sur la fonction recherche - développement à l'institut et a par ailleurs animé pour le compte du GIP Inter les actions de coopération du volet travail avec la Russie



et la Macédoine. Il a en outre co-organisé avec la DGEFP le séminaire national de lancement de la réforme de l'IAE.

Moyens

L'équipe du CIF de Paris est constituée de 6 agents (5,6 ETP) et bénéficie de 3 salles de formation dont une polyvalente (informatique).

Les locaux de formation sont occupés 154 jours sur 210 jours ouvrés (soit 73%) pour l'accueil de stagiaires, de formateurs et la tenue de réunions.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	981
Nombre de journées de formation	4 442
Ingénierie Offre de services (en jours)	200
Ingénierie pédagogique (en jours)	183

Plan de transformation d'emploi

Le CIF de PARIS a pris part au groupe projet de conception du parcours de formation des Inspecteurs Stagiaires du Travail et a co-animé plusieurs réseaux de formateurs (IRP, licenciement des salariés protégés, conflits collectifs, égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, BTP, coordination de chantier, durée du travail, transports).

Le centre a accueilli un groupe de 24 ITS de la première promotion du PTE dont 22 collègues de la région Ile de France et 2 de la région Centre. Le premier module s'est tenu en Décembre. Le CIF était par ailleurs présent lors du séminaire d'accueil à Marcy l'étoile.

Formation initiale des contrôleurs du travail

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

Le CIF de Paris a mis en œuvre en 2013 la totalité du cursus de la « filière contrôle en entreprise », au bénéfice de 29 stagiaires répartis en deux groupes. La taille restreinte de ceux-ci, permet dorénavant un meilleur apprentissage, particulièrement lors des travaux d'application (lecture de bulletins de salaire par exemple) et un plus grand suivi de l'alternance.

Le CIF de PARIS a animé plusieurs réseaux de ce dispositif (IRP, négociation collective, action pénale, durée du travail, rémunération, santé mentale au travail, transports) et a conçu la maquette pédagogique du séminaire de clôture.

Suivi de l'alternance des Inspecteurs Élèves du Travail

Le CIF de PARIS a rencontré dans les DIRECCTE de son inter-région les 13 Inspecteurs Élèves du Travail et leur maître de stage.

Préparation concours

Le CIF de Paris a accueilli 59 stagiaires développant à leur profit un volume global de 323 journées de formation

Formation continue

Au titre de l'offre nationale, le CIF met en œuvre un volume de stages en nette augmentation par rapport à l'année 2012 (1196 jours/stagiaires contre 575 l'an passé).

Offre de services

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 et la mise en œuvre d'un projet de service d'amélioration de la gouvernance de la DIRECCTE (aide à la formalisation de sa vision stratégique, de ses principes d'organisation et de ses modes de fonctionnement, à la planification et à la mise en œuvre des actions de formation nécessaires). Cette action, très largement engagée l'an passé, s'est achevée en début d'année
- le CIF a également été sollicité pour analyser la demande et établir le cahier des charges relatif à l'accompagnement d'une U.T. dans un projet, encore en cours, de prévention des R.P.S
- le CIF a également monté des actions de formation en santé-sécurité du travail dans la Fonction Publique, destinées au programme de l'Offre Commune Transverse de la PFRH (SGAR).

En région Centre :

- le CIF, en lien avec la DGP, a poursuivi l'accompagnement de la DIRECCTE dans un ambitieux projet intéressant les agents de catégorie C dont l'évolution des missions et donc des compétences doit dorénavant inspirer davantage les actions du PRF
- avec le CIF de Bordeaux, le CIF de Paris a organisé en lien avec le bureau de liaison de la DGT, pour le compte des DIRECCTE Centre et Poitou-Charentes, une formation intégrée à des opérations de contrôle d'entreprises portugaises, avec des IT portugais, sur la LGV Tours-Poitiers.

Le CIF développe également une offre de services à l'endroit des plates-formes RH (SGAR) à l'instar de celle d'Orléans où ont été organisés des ateliers sur la santé-sécurité au travail.

Accompagnement de la réforme de l'Insertion par l'Activité Economique

L'accompagnement par l'INTEFP au lancement de cette réforme pilotée par la DGEFP a été organisé à partir du CIF de Paris. Cette démarche a été ponctuée par trois temps forts dont le premier, en 2013 (le 11 Décembre), le séminaire national. L'objectif principal de ce séminaire de lancement de la réforme du financement de l'IAE réunissant autour du ministre 418 acteurs (Etat, Collectivité locales, SIAE, Pôle-emploi, ...) a visé à l'appropriation collective des enjeux politiques et opérationnels de la réforme.



Séminaire national IAE
11 décembre 2013



LE PÔLE APPUI RESSOURCES

Des missions transversales

Les missions transversales de ce Pôle qui est rattaché à la Direction des études sont de :

- fournir des produits et services documentaires en interne mais aussi auprès de notre public
- accompagner le développement de l'usage du numérique en formation
- assurer la production et le déploiement de ressources pédagogiques multimédia (photo, son, vidéo)
- réaliser des supports d'information
- proposer des outils de communication en ligne.

En 2013, ce Pôle chargé d'innover, de produire et mettre à disposition des ressources à visée pédagogique est composé de 5 personnes :

- une responsable en charge des projets de e-formation,
- deux documentalistes
- une webmaster
- un technicien chargé de l'audio-visuel et du multimédia.

Centre ressources et documentation

Ouvert en libre-service de 08h00 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...).



Deux documentalistes :

- proposent quotidiennement des revues et la presse spécialisée
- conseillent et orientent les utilisateurs dans leurs recherches d'informations
- produisent des bibliographies sur mesure
- effectuent une veille documentaire sur les champs d'intervention du ministère

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

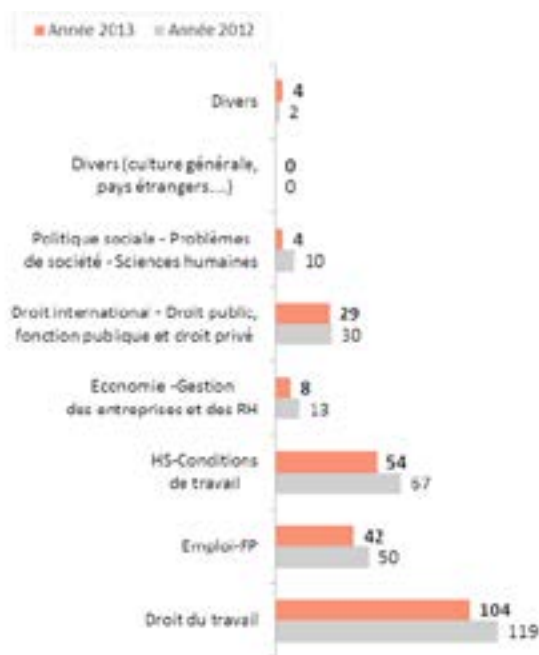
Il comprend au 31 décembre 2013 :

Types de documents	
Ouvrages	3 499
Rapports	149
Rapports d'études des Inspecteurs élèves du Travail	509
Articles de revues	11 716
Multimédia (DVDs, CD-ROMs)	54
Total	15 927

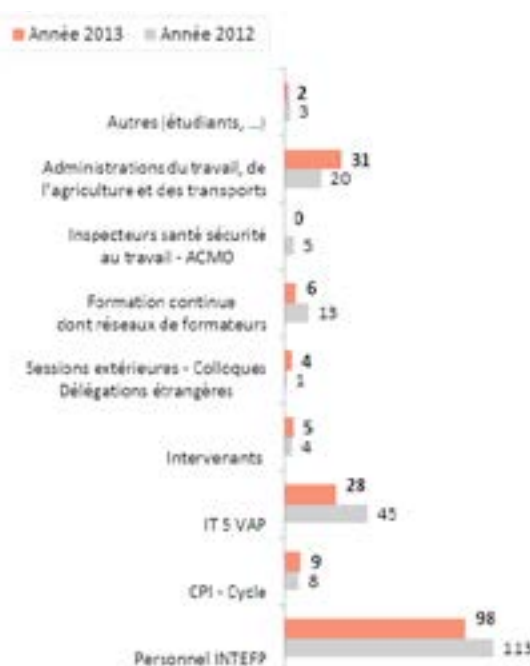
Depuis 5 ans, la base documentaire est interrogeable sur le site Intranet de l'INTEFP par tous les agents du ministère du travail et de la santé. Une notice d'utilisation est disponible sur la page d'accueil. Toutes les nouveautés de la quinzaine sont consultables à droite de l'écran, ainsi que des dossiers 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.

Par thème



Par public



L'activité des documentalistes se diversifie avec :

- la réalisation de veilles thématiques, notamment par la DSI (Diffusion Sélective d'Information) qui est envoyée régulièrement sur les adresses de messagerie des intéressés, avec des points réguliers sur la réglementation et les références bibliographiques des articles de presse sélectionnés
- le développement de l'alimentation des espaces numériques de formation.

Afin d'améliorer l'accueil des usagers, le Centre ressources a été entièrement rénové et un « désherbage » très important des ouvrages et rapports a été effectué durant 2 ans, ce qui explique la faible augmentation des acquisitions dans le fonds documentaire. Le plan de classement documentaire de l'INTEFP a été entièrement mis à jour et tous les ouvrages réinstallés. Un coin « presse » situé dans la salle de travail, donne plus de convivialité à l'ensemble.

Un contrat de marché public pour la fourniture de l'ensemble des abonnements, soit près de 150 titres de périodiques, a été lancé mi 2013 pour réalisation à partir de janvier 2014.

Audiovisuel et multimédia

L'agent chargé de la production et du déploiement de ressources pédagogiques multimédia (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 multimédia 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 2013, ce sont 6 vidéoprojecteurs qui ont été achetés et installés dans les salles de formation à Marcy et en CIF. Un nouveau système

de visioconférence en I.P. a aussi été rendu opérationnel, en lien avec l'équipe informatique, permettant ainsi de réduire les coûts des transmissions et donc de développer l'usage de ce dispositif avec les agents du ministère.

Réalisations audiovisuelles

- 8 interviews et 3 films sur « les formes d'emploi et de travail atypiques » pour ARAVIS



- captation de la conférence de Jean Kaspar sur « la responsabilité sociale de l'entreprise »
- captation de la conférence de Clélia Delpech (DGT)
- tournage d'un film sur la mise en œuvre des enrobés dans les TP avec l'OPPBTP



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
 - Insertion par l'activité économique



- Les Ateliers de l'INTEFP



- Réunion des experts du GIP- inter



- Organisation et assistance aux différentes visioconférences

Edition et impression



- confection des trombinoscopes de différentes promotion d'élèves, des cartes d'élèves
- réalisations de maquettes pour impression
- confection des livrets de formation
- confection des cartes de vœux 2014
- 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.



En 2013, notre offre de formation en ligne axée sur la préparation du nouvel examen professionnel d'inspecteur du travail dans le cadre du Plan de Transformation d'Emploi (PTE) a concerné 4 nouveaux modules portant sur :

- la présentation de l'épreuve et la préparation du dossier de RAEP
- les techniques de rédaction
- la préparation à l'oral devant un jury
- la gestion du stress pour l'épreuve orale.

C'est un total de 621 heures, soit l'équivalent de 103 journées de formation en présentiel qui ont été suivies par les 934 stagiaires inscrits à cette nouvelle préparation en ligne.

Intitulé de la formation	Modules proposés	Apprenants	Taux de participation	Durée totale
Formation initiale des contrôleurs du travail dont :		69	96 %	236 h
filière RTE (réglementation travail emploi)	15			
filière CEE (contrôle en entreprise)	9			
filière DEMA (dévelop. emploi et marché du travail)	5			
Préparation concours interne contrôleurs du travail	11	36	59 %	53 h
Examen professionnel contrôleurs du travail	7	45	71 %	36 h
Formation des Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST)	5	17	95 %	13 h
Mobilité Pôle travail renseignement	14	9	89 %	22 h
Examen professionnel d'inspecteur du travail	4	1 206	78 %	621 h

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 plateforme de formation en ligne gérée par le Pôle appui ressources.

Chiffres clés e-formation :

	2012	2013
Jours de formation (en équivalent présentiel)	71	163
Nombre d'apprenants	192	1 206
Taux de suivi moyen des modules	78%	81,33%
Nombre moyen de connexions mensuelles sur la plate-forme de formation en ligne	514	812

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

Une veille dans ce domaine est d'ailleurs proposée par le Pôle appui ressources sur <http://delicious.com/intefp>



Outils de communication en ligne

	Développement d'un nouveau site Internet Le développement d'un nouveau site institutionnel a été engagé en mars 2013. Son déploiement est prévu pour le premier semestre 2014.
 http://www.eurodetachment-travail.eu/synthese/	Poursuite du développement du site internet dédié au projet « Eurodétachement » La mission en charge du projet européen sur le détachement des travailleurs salariés a souhaité faire évoluer son site actuel 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 en décembre 2013. Nombre moyen de visites mensuelles : 5 200
 http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/	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 4 ans répertorie plus de 2 545 documents sur ce thème. Nombre moyen de visites mensuelles : 13 000
 http://www.intefp-extranetpedago.fr/	Cette plateforme 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.intraint.travail.gouv.fr	Le site Intranet, entièrement rénové en 2012 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.

LA COMMUNICATION

Communication externe 2013

Interprétariat/Traduction 	• interprétation simultanée Espagnol/Français XXXIIème Session Nationale (module Chili) • marché public projet européen « Améliorer les collaborations entre les autorités publiques et les partenaires sociaux en Europe ».
Diffuser des informations relatives aux actions de formations 	• campagne de Pub Classe Préparatoire Intégrée inspecteur du travail (10 000 dépliantes et 500 affiches, mailing) • Guide du conciliateur • plaquette XXXIIIème session nationale • catalogue électronique offre de formations 2014
Objets de communication 	• achat de cravates, d'ouvrages sur Lyon, de foulards, de sacs plage pour accueil délégations, de blocs papier, de cartables porte-ordinateur, de stylos INTEFP, de clés USB, de conférenciers, de pochettes...
Participer et développer les réseaux de communication 	• participation au sein du groupe Communication du RESP • participation aux réunions des chargés de COM du ministère (administration centrale et services déconcentrés) • 19èmes Rencontres Economie, Emploi, Travail en Rhône-Alpes organisées par la Direccte RA



Participer à la communication des événements/ manifestations organisés par l'Institut 	• colloque Bruxelles « Projet Européen » (Juin 2013) • participation Salons Préventica • Ateliers 2013
Ouvrir l'Institut 	• Participation Nuits du Loup Festival Marcy l'Etoile • Ouvrage : « Les jeunes, le travail et l'emploi »
Réalisations audiovisuelles	Voir service PAR

Les outils de communication externe : quelques illustrations des réalisations 2013

	Plaquette XXXIII^{ème} Session Nationale	4 pages
	Parution	2 nd semestre 2013
	Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication
	Cible	Services déconcentrés et partenaires sociaux

	Rapport d'activités 2012	76 pages
	Parution	Juin 2013
	Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication
	Cible	Membres du CA + présents hall INTEFP + réseau partenaires

	Guide du conciliateur	En 1997, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social français et le ministère du Travail québécois ont proposé à la Commission permanente de coopération franco-québécoise de réaliser un outil commun de formation à la conciliation. L'objectif visait à poursuivre une collaboration soutenue dans le domaine des relations du travail. Le groupe de travail était composé de médiateurs-conciliateurs québécois, d'inspecteurs du travail, de présidents de commission mixte et de responsables de formation français. La Commission a appuyé ce projet dans le cadre de son programme Travail, Emploi et Formation Professionnelle. Il a donné lieu à un guide : le guide du conciliateur et de la conciliatrice, fruit de l'expertise professionnelle et du travail d'équipe des personnes impliquées sur ce projet de chaque côté de l'Atlantique. Ce guide a été conduit sous l'égide : • pour le Québec : de la Direction de la conciliation-médiation et de la prévention du ministère du Travail • pour la France : de la Direction des Relations du Travail du ministère du travail et de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
	Parution	Juin 2013
	Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication
	Cible	Membres du CA + présents hall INTEFP + réseau partenaires



	ATELIERS INTEFP 2013/ Auditorium le Monde	Les Ateliers de l'INTEFP se sont déroulés le 6 juin 2013 dans l'auditorium du Journal le Monde, à Paris. Ce colloque a permis de rassembler plus de 150 personnes autour du thème suivant « les jeunes générations face aux transformations de l'emploi et du travail ». Véritable restitution des travaux conduits dans le cadre de la XXXII ^{ème} Session Nationale, les Ateliers réunissent comme chaque année un large public.
	Parution	1/an
	Routage/distribution	Diffusion numérique
	Cible	Elle est diffusée auprès d'un public tripartite (organisations syndicales, organisations professionnelles, administrations).

	Catalogue formations 2014	70 pages + calendrier
	Parution	Décembre 2013
	Routage/distribution	Diffusion numérique
	Cible	Ensemble des agents du Ministère du travail



Ouvrage « Les jeunes, le travail et l'emploi »

Le taux de chômage des jeunes actifs atteint les 23 % en France, ce qui est supérieur à la moyenne des pays européens. Ce triste record montre à quel point l'emploi et le travail des jeunes générations représentent un enjeu économique, social et sociétal. Relever ce défi collectif suppose d'abord de s'intéresser à la question de la confiance que notre société accorde aux jeunes. La jeunesse n'est en effet le temps des possibles que si le regard porté sur les expérimentations est empreint de confiance. Ensuite, il est nécessaire de penser différemment l'articulation entre formation, insertion et emploi.

À quelles conditions les modes de dialogue, de concertation et de coopération pourraient-ils apporter des réponses nouvelles aux difficultés d'insertion des jeunes au niveau des entreprises et des territoires ? Quels ressorts permettraient de sortir des jeux traditionnels d'acteurs et de repenser les périmètres de responsabilité de chacun ? Comment renouveler les modes de management et de GRH, les systèmes de formation et la régulation du travail pour accompagner les entreprises vers de nouveaux modèles de croissance et de compétitivité ? Destiné aux dirigeants, partenaires sociaux, acteurs institutionnels et élus, l'ouvrage est basé sur les travaux de la 32^e session nationale de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il se fonde sur une démarche active initiée par l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (INTEFP) et réunissant représentants des organisations professionnelles et syndicales, responsables de la fonction publique, cadres et dirigeants des secteurs public et privé. Une analyse approfondie et globale de la problématique, menée à partir de l'observation d'expériences françaises mais aussi étrangères (Danemark et Chili), et des préconisations sur la transformation de notre système contribuent à enrichir le débat sur la nécessaire évolution de la place faite aux jeunes dans notre modèle économique et social.

Partenariat Éditions Liaisons

152 pages

Prix : 30,00 €

Parution

Décembre 2013

Routage/distribution

Librairies + INTEFP

Cible

Tous publics



MISSION SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES (MSSTFP)

L'année 2013 aura été marquée par le transfert de la Mission SSTFP de la Direction des Études vers le Pôle Partenariats qui regroupe maintenant les activités externes de l'INTEFP : coopération internationale, marché européen Euro-détachement, et l'offre de formation interministérielle.

Organisation de la Mission

Organisation fonctionnelle entre le Pôle Partenariats et le Département des Actions Territoriales pour la démultiplication des actions des formations SSTFP (CHSCT, Assistants et Conseillers de prévention des DIRECCTE) dans les Centres interrégionaux de formation (CIF).

Nouvelle répartition des activités entre le Chef de la Mission et les deux responsables de dispositifs et de publics.

Réalisation d'un dossier documentaire « Comités techniques – CHSCT » qui regroupe l'ensemble des textes de la fonction publique de l'État depuis la loi et qui facilite la compréhension non seulement des rôles et missions de ces deux instances mais également les enjeux de leur articulation opérationnelle pour l'encadrement comme pour les représentants du personnel.

Dispositif interministériel de professionnalisation des ISST (prise de poste)

Accueil de deux Promotions d'Inspecteurs/trices santé et sécurité au travail : deuxième partie de la Promotion 2012 (14 personnes) et 1^{ère} partie Promotion 2013 (13 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, sapeurs-pompiers, universitaires, consultants
- **40 lieux de stages** dans tous les ministères (stage homologue fonction publique) et dans les DIRECCTE (stage inspection du travail)
- **5 conférences** : Responsabilité sociale de l'État employeur et SST (2 fois), Lean management, Organisation de la SST à La Poste (deux fois).

Le bilan du dispositif 2012 a été transmis au 1^{er} semestre 2013 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, fiches Alternance, cahiers des charges, portfolio, formation à distance.

Un inspecteur du travail des Armées a été intégré dans la promotion 2013.

Les ISST de la promotion 2012 ont réalisé des dossiers d'études consacrés à la démarche d'évaluation des risques et le document unique.

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

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

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

La Mission commence à développer son offre de formation / professionnalisation sur ces nouveaux 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** : CREPS, INPI, INED, INJS Metz, FranceAgriMer, SCEREN – CNDP, Conservatoire du Littoral, CROUS, DDSC, DRAC, ENSA, CNED et différentes universités
- **Assistants et conseillers de prévention** : FranceAgriMer, Préfectures, Centre des Monuments nationaux, CREPS, DRAC, ASN, CDC, DDFIP, BNF, EPAURIF, ARS, AEF, ONF, INRAP, DAGEMO et différentes Académies.

L'offre formation-professionnalisation organisée en dispositif de 3 jours + 2 jours qui permet un temps de retour sur le terrain va être réétudiée en 2014 dans la perspective de la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire qui transposera les préconisations des signataires de l'accord du 22 octobre 2013.

Promotion de la SST dans la fonction publique

Conférence : « *D'une hygiène et sécurité appliquée à des parties prenantes impliquées : construire la santé et la sécurité au travail au quotidien* » DIRECCTE Franche-Comté, Offre commune transverse de formation, juin.

Formation : Accompagnement des plans de prévention des risques psychosociaux par les Conseiller(e)s action sociale et environnement professionnel (CASEP). DGAEP, Paris, novembre.

Congrès, Salons

Préventica

Salons de Lille (janvier) et Lyon (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 ? (Lille et Lyon)

SST Fonction publique : rôle de chaque acteur/trice au niveau national, régional et local ? (Lyon)

Qualité de vie au travail : formation initiale des futurs ingénieurs et managers (Lille et Lyon)

Qualité de vie au travail et formation continue : quelles perspectives ? (Lyon)

Évaluation des risques en milieu professionnel : approche comparée de différentes méthodologies (Lille et Lyon)

La démarche RSE appliquée aux enjeux de la Santé – Sécurité au Travail (Lyon)

Animation des Avant-première Préventica Marseille (octobre) et Paris (décembre)

Salons Assises des CHSCT

Participation (stand et conférence) aux éditions d'avril et d'octobre

- Conférence : CHSCT : former ses membres et professionnaliser durablement l'instance ? Pourquoi ? Comment ?
- Journée Anact-INTEFP : Table ronde regroupant des secrétaires de CHSCT ministériels (Agriculture, Culture, Éducation nationale, Justice) et une responsable RH (MEDDE)

Réseau des préventeurs et ergonomes des collectivités territoriales (ResPECT)

- Animation : « *Risques psychosociaux, TMS, Pénibilité, Usure Professionnelle ... Comment maintenir les agents dans l'emploi ?* » Tables rondes 1ère journée du 9ème Congrès ResPECT, octobre.

Recherche et développement

Expertise

La Mission a représenté l'INTEFP aux travaux des :

- Conseil scientifique et technique et la Commission Recommandation BTP du Fond national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACP)
- Comité d'experts du Pôle de compétences SST du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
- Groupe de travail, Modernisation de l'action publique (MAP46), conception d'un référentiel SST à l'intention des écoles de service public

Journées d'études, Congrès

Conférence-débat : « *CHSCT : professionnaliser l'instance, former les membres ? Une conférence-débat* », FSU, Arcueil, mai.

Conférence : « *Accord-cadre RPS, quels leviers pour les acteurs de la prévention ? Comment aider les futurs CHSCT à remplir leurs nouvelles missions ?* » CNFPT, Délégation régionale PACA, novembre.

Conférence : « *Instances représentatives et construction d'un système santé et sécurité au travail dans la fonction publique* ». Structuration, relations et compétences des Comités techniques et des CHSCT. CHSCT ministériel de l'Enseignement supérieur (Décembre)



Colloques, congrès nationaux et internationaux, séminaires

« Vers le dénouement des risques psychosociaux ? » Congrès international COMPARISK. Approche comparée des risques psychosociaux au travail (Bordeaux, janvier)

« Professionnalisation durable et rencontre entre mondes de l'éducation, de la formation, du travail et de la recherche. » Colloque international Association francophone internationale de sciences de l'éducation (Lisbonne, février)

« Personnalisation et humanisation des organisations et des apprentissages au seul risque de la professionnalisation durable ». Journée de recherche Le désapprentissage organisationnel. Des risques psychosociaux à la créativité formative. Ecole de management de Strasbourg (avril)

« L'action recherche abductive comme front pionnier humanisé ». IVème congrès international du Réseau international francophone de la recherche qualitative (Fribourg, juin)

Socioconstruire et socioproduire de la professionnalité en matière de bien-être au travail. *Colloque international du Groupe d'études sur le travail et la souffrance au travail* (Paris, juin)

OSH & French public sector : a recent story of subsidiarity. In *Workshop on Occupational Health and Safety in Public Establishments*. Technical Assistance and Information Exchange (Ankara, October)

Le psychosocial : de l'évaluation des risques à la professionnalisation durable. Détournement d'un objet d'intervention. *Contours et Contournements du Risque Psychosocial*. Colloque Institut Psychanalyse & Management. France Business School (Poitiers, novembre, en collaboration avec Mme M-B. Sanglerat de l'Anact)

Communications professionnelles

« Risques psychosociaux : de la négociation à l'action ? » Préventica, Newsletter (septembre)

« Les accords de 2009 sur la santé au travail de la fonction publique : où en sommes-nous aujourd'hui sur le terrain ? » Préventica, Paroles d'experts, Entretien vidéo. Site Internet, (septembre)

« Cadre général SST et fonction publique : quels enjeux ? » Entretien radiophonique RCF Lyon (octobre)

Master 1 Ingénierie et conseil en formation (FOAD)

Tutorat de onze 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 **122** conventions de formation et contribué à la sensibilisation, formation ou professionnalisation de **3224** stagiaires et auditeurs pour **4828** journées d'intervention. Par ailleurs, le montant des conventionnements s'est élevé à **450 000 €**.

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

Développement d'une culture de la SSTFP

Le site internet continue son développement en nombre d'informations mises à disposition. Il a connu plus de 1,5 millions de connections depuis le 16 décembre 2010 qui ont eu accès à 96 rubriques, 338 pages, 2552 fichiers à télécharger, 575 liens internet. CF. <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/>

Les perspectives : mise en œuvre de systèmes santé et sécurité au travail

Le processus de construction de la SSTFP telle que proposé dans l'accord du 20 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux et l'ensemble des textes et outils qui l'ont suivi va fonder des démarches où de nouveaux déterminants structureront le sens à donner au travail, aux projets, aux actions. Ce vaste projet impactera les organisations et les territoires.

Il reprend, en effet, des mots clés essentiels pour permettre la prise en compte des origines multi causales et des incidences plurifactorielles des RPS et la mise en œuvre d'actions transversales, pluridisciplinaires, pluriannuelles en termes de :

- Principes : valeurs et déontologie
- Finalités : culture de la SST, ACVT, travail réel, anticipation des actions et de leurs conséquences, démarche pérenne, marges de manœuvre
- Humanité : bien-être au travail, prise en compte des exigences émotionnelles
- Objets d'action : définition des RPS et prise en compte des 6 dimensions Gollac
- Responsabilité : obligation de sécurité de résultats, évaluation des risques, adaptation missions/moyens

- Acteurs : employeurs publics, chefs de service, responsable RH, encadrement, CHSCT
- Dialogue social : liens Comités techniques et CHSCT
- Relations sociales : participation effective des agents, espaces de dialogues
- Conditions de travail : construction de locaux, modes de gestion, réorganisation et restructuration, évolutions des missions
- Formation : référentiels de formation, plans de formation, formation initiale et continue des écoles de service public, CHSCT
- Communication : méthode : interactions prescrit (descendant) / réel (remontant). Moyens : site, Internet, livret
- Méthode : évaluation, diagnostic partagé, programme d'action, objectifs, critères d'action, guide d'aide à l'action, suivi interne et externe.

Dans ce sens, les négociateurs de l'accord proposent pour la fonction publique des déterminants de la conception et de la mise en œuvre d'un système de SST.

L'articulation des interactions institutionnelles des comités techniques et des CHSCT constituera la clé de réussite du dialogue social et de l'atteinte des objectifs collectifs. A partir d'autodiagnostic réalisés par des groupes de travail plurimétiers et pluridisciplinaires, les membres des CHSCT auront certainement la lourde responsabilité d'être à la fois les capteurs des réalités du terrain, les analyseurs des situations de travail et les fers de lance des propositions pour favoriser la construction de la SST.

D'aucuns espèrent un effet positif, en termes à la fois de prise de conscience et de mise en œuvre que l'engagement en matière de SST (moyens et résultats) devienne un critère d'évaluation de l'encadrement. Entre moyens et résultats elle devient un enjeu de performance c'est-à-dire d'efficacité et de production des services, au bénéfice des usagers et des citoyens, comme le rappelait déjà les négociateurs de l'accord de 2009.



Formation ISST 2012



Formation ISST 2013



ACTIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES PARTENARIATS ET DIALOGUE SOCIAL

Le RESP

L'INTEFP participe activement au réseau des écoles de service public au travers des groupes de travail spécifiques comme la formation à distance ou la communication ou bien encore au travers des sessions inter-écoles, des ateliers de service public et du développement des compétences des professionnels de la formation.

Les sessions inter-écoles qui ont pour objet de réunir des élèves de différentes écoles de service public autour de thèmes développés et mis en débat, rencontrent un fort taux de satisfaction. Ces rencontres permettent d'élargir les horizons administratifs et participent à la construction d'une identité de service public qui dépasse les ministères d'appartenance.

Un cahier des charges prévoit pour les prochaines sessions, des thématiques inter-administrations et des productions collectives.

Les ateliers de service public offrent un espace de réflexion interprofessionnel pour les cadres de la fonction publique.

Une réflexion est actuellement en cours entre les directeurs sur le positionnement des écoles, sur l'évolution des compétences et sur les méthodes pédagogiques à mettre en œuvre dans un contexte d'évolution de l'action publique. (Prestations achetées, utilisation des nouvelles technologies avec notamment le débat sur l'ouverture maitrisée, très large ou a contrario fermée de l'accès à Internet...).

Le RESP maintient par ailleurs, comme axe prioritaire, la diversité se traduisant par la mise en place des classes préparatoires intégrées (CPI) qui connaissent dans l'ensemble des résultats intéressants et une grande qualité aussi bien dans la participation des auditeurs que dans les formations qui leur sont dispensées.

Le réseau s'inscrit enfin dans la réflexion stratégique qui anime pour l'heure la fonction publique en lien avec la DGAFP plusieurs fois invitée aux réunions des directeurs et travaille sur les relations internationales notamment l'axe euro-méditerranée pour élargir sa sphère d'influence.

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'Ecole de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de Madrid (Espagne), l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (France), TELA - Territorio

Europa Lavoro - (Italie), l'Institut National du Travail et de la Protection Sociale (Maroc), le Centre de Formation de l'Inspection Nationale du Travail (Pologne), l'Autorité pour les Conditions de Travail (Portugal), le Centre de Formation et de Perfectionnement de l'Inspection du Travail de Roumanie, l'Institut National du Travail et des Etudes Sociales (Tunisie), et au titre d'organisations internationales, le Centre Arabe pour l'administration du travail (ACLAE), le Centre Régional Africain d'Administration du Travail (CRADAT), LAB/ADMIN du Bureau International du Travail, et le Centre International de Formation de l'OIT de Turin.

Conçu comme un lieu de réflexion sur les politiques et stratégies de formation, le RiIFT fonctionne sous la forme de rencontres et d'échanges organisées à tour de rôle par les institutions membres.

La 17ème rencontre du RiIFT s'est déroulée du 23 au 25 septembre 2013 à l'INTEFP (Marcy l'Etoile) sur le thème de l'intervention de l'administration du travail à travers une approche sectorielle et/ou territoriale. Cette rencontre, dont le programme est accessible sur le site du réseau : <http://riift.itcilo.org>, a donné lieu à un large échange d'expériences pour les 20 participants, illustrant la pertinence et la diversité des actions conduites selon les contextes nationaux par les administrations du travail, en lien avec la mise en œuvre des politiques publiques ainsi que l'implication des partenaires sociaux.

La coopération internationale

L'activité de coopération internationale de l'INTEFP s'inscrit dans le cadre des programmes de coopération bilatérale et multilatérale du GIP International. Les actions conduites portent principalement sur la conception et la mise en œuvre de dispositifs d'appui au développement des compétences des agents de l'inspection du travail et plus largement des administrations en charge du travail des différents pays partenaires (Maroc et Tunisie pour le Maghreb, Bénin, Sénégal, Togo pour l'Afrique subsaharienne, Albanie, Macédoine, Monténégro, Serbie, Russie pour les pays d'Europe et Centrale, Chine).

Maroc

Les actions réalisées en 2013 s'inscrivent dans le cadre du 2ème programme pluriannuel mise en œuvre par le GIP Inter avec le Ministère de l'Emploi du Maroc. 4 projets relevant du programme stratégique France Maroc 2013 / 2015 signé en mars 2013 ont été mis en œuvre à travers la réalisation de 6 missions au 2ème trimestre 2013.

La prévention des risques professionnels

Considérée comme prioritaire par la partie marocaine, la prévention des risques professionnels fait l'objet d'un investissement substantiel depuis plusieurs années. 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. 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 le PNACT, second plan centré sur l'amélioration des conditions de travail a fait l'objet de plusieurs actions d'accompagnement au cours du programme de coopération 2009/2011 avec l'expertise de l'ANACT.

Une action « chapeau », inscrite en lancement du programme 2013/2015 en mars 2013 a permis de partager l'état d'avancement des dispositions législatives et réglementaires dans le domaine de la santé et sécurité au travail et de cerner les principaux enjeux à venir liés à l'évolution du système de santé et de sécurité au travail. Le ministère de l'Emploi a lancé en 2013 la deuxième phase du Plan d'action National d'Amélioration des Conditions du Travail, avec l'engagement de 9 délégations régionales dans l'accompagnement de 10 entreprises pilotes par région, appartenant à différents secteurs et choisies en concertation avec les organisations professionnelles.

Ce dispositif peut clairement, dans sa mise en œuvre, répondre au plan interne et sur la thématique particulière de la prévention des risques professionnels, aux besoins de coordination et d'animation entre le niveau central et les services extérieurs. Il intègre également au plan externe 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 avec l'appui technique d'experts français, eux-mêmes constitués en équipes pluridisciplinaires à travers deux secteurs, le bâtiment et l'agriculture. Un séminaire au Maroc co-animé par les deux équipes d'experts marocains et français visera fin 2014 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.

La promotion du dialogue social sectoriel

Cette seconde thématique apparaît aujourd'hui également comme « stratégique » dans le contexte marocain.

L'action réalisée en avril 2013 a permis d'actualiser un état des lieux général de la négociation collective au Maroc, et de pointer les limites du cadre juridique actuel en matière de négociation sectorielle, notamment l'absence de mesures de la représentativité des parties prenantes.

Au-delà de modifications structurelles à moyen terme (nouvelles dispositions législatives, nouveaux dispositifs publics), il a été proposé un appui dans l'engagement dès à présent de processus de négociations sectorielles ciblées, pouvant être territoriales, la démarche permettant d'appuyer l'investissement du Ministère de l'Emploi dans l'accompagnement et la promotion du dialogue social, et d'aboutir à la production d'outils méthodologiques pertinents pour l'inspection du travail en s'appuyant sur l'expérience française acquise en la matière de longue date (notamment à travers les Présidents de Commission Mixte).

Le renforcement de l'application de la réglementation du travail

Ce 3^{ème} projet répond à l'axe stratégique « amélioration des conditions de travail et promotion du travail décent ». La première action réalisée en octobre 2013 a porté sur l'analyse des besoins organisationnels et fonctionnels de l'inspection des lois sociales en agriculture dans la perspective de l'appui à l'élaboration d'un plan d'action.

La thématique de l'amélioration des conditions de travail et de la promotion du travail décent intègre également dans le programme 2013/2015 les questions complexes des « unités » de l'économie informelle et des relations de travail « atypiques » (travail temporaire, travail saisonnier) qui feront l'objet d'une programmation à venir de deux missions.

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).

L'action réalisée en mai 2013, conjointement par l'INTEFP et l'EN3S pour le compte de la DRHBAG et de la DPST a permis d'actualiser avec la partie marocaine les enjeux liés d'une



part à la création d'une Ecole Nationale de la Protection Sociale et d'autre part à l'activité de l'INTPS orientée vers la formation interne au Département ministériel de l'Emploi.

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 à travers deux axes : l'évaluation des « outils de la formation » mis en place au service du système de management de la formation créé au sein du Ministère, la professionnalisation des correspondants de formation.

Un second volet porte sur la consolidation des activités de l'INTPS à travers la formation de formateurs internes au Ministère.

Tunisie

Le programme 2012/2014 relatif à la coopération bilatérale entre la Tunisie et la France sur le champ Travail et en matière Sociale comporte 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 mutuelles.

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 première étape organisée en novembre 2013 sous la forme une réunion 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 dans une première étape avec ce « noyau de formateurs » en une session de formation aux techniques pédagogiques, co-animées par l'INTES et l'INTEFP.

Plusieurs actions de coopération, récentes ou en cours, sont également menées avec le Ministère des Affaires sociales. Citons en outre l'élaboration d'un guide méthodologique de l'inspection du travail dans le cadre du projet ADMITRA du BIT, un diagnostic de l'administration du travail en Tunisie réalisé par le programme d'administration et d'inspection du travail du BIT, des ateliers de formation organisés par le BIT et le Centre de Turin, le projet de jumelage européen du GIP international en « appui au plan national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles » porté par un partenariat Direction de l'Inspection Médicale et de la Sécurité au Travail (DIMST) / CNAM / Institut de santé et de Sécurité au Travail (ISST) avec l'association des partenaires sociaux (UTICA et UGTT), les autres axes du programme bilatéral de coopération dans le domaine du travail et en matière sociale.

Afrique subsaharienne

La valeur ajoutée des actions de coopération bilatérale du GIP inter s'est fondée sur une offre proposée aux différents pays partenaires centrée sur la montée en compétence des agents de l'inspection du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Basées sur le principe de « formations sur le terrain », 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. Ces actions ont donné lieu à des résultats significatifs (Sénégal, Togo, Bénin) permettant aux agents de l'inspection du travail d'acquérir des « connaissances pratiques » et de gagner en crédibilité professionnelle vis-à-vis de leurs interlocuteurs, employeurs et travailleurs.

Ces actions, conduites à travers des actions sectorielles et/ou thématiques, se sont poursuivies en 2013 par une action sur l'approche ergonomique des situations de travail au Bénin et sur le secteur du bâtiment au Sénégal.

Parallèlement, l'implication du GIP Inter et de l'INTEFP sur la première phase du projet ADMITRA/BIT a débouché sur la production d'un « guide de l'inspection du travail », formalisant un référentiel partagé pour les 7 pays de la zone subsaharienne engagés dans le projet. Partant du constat que l'exercice 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 ; avec

un engagement du GIP international sur cette phase II du programme (2011/2014).

Après un atelier de lancement du projet au centre de l'OIT de Turin en février 2012 regroupant des experts du BIT, du GIP INTER et de ses membres (DGT, INTEFP) et des représentants des pays concernés (Mali, Sénégal, Togo, Maroc), deux missions d'expertise au Sénégal en septembre 2012 et mai 2013 ainsi que deux missions au Togo, en juillet 2012 et janvier 2013 ont mobilisé l'expertise du GIP.

La valeur ajoutée attendue de la recherche action réside dans la construction de méthodes d'intervention qui puissent être adaptées à la réalité complexe et diversifiée de l'économie informelle et qu'il s'agit d'expérimenter et de valider au cours du programme, avant d'en envisager le déploiement en termes de formation et de diffusion.

Ces actions, centrées sur deux secteurs cibles, ont permis, avec l'adhésion des administrations concernées mais aussi les acteurs de l'économie informelle, de construire des points de repère en termes de diagnostics des situations rencontrées et de pistes d'action concrètes visant à l'amélioration des conditions de travail dans l'économie informelle.

Un prochain jalon est programmé en mars 2014 sous la forme d'un atelier organisé au centre de Turin afin de mettre en commun les résultats. L'enjeu est d'inscrire dans la durée la dynamique engagée, les problèmes de fond posés par l'économie formelle justifiant de nouvelles pratiques d'intervention pour l'inspection du travail.

Les programmes de coopération bilatérale pour l'année 2013 concernent les pays des Balkans (Monténégro, Macédoine, Serbie) et la Russie. Les programmes bilatéraux avec les pays partenaires des Balkans s'inscrivent clairement dans la perspective du transfert et de l'application de l'acquis communautaire.

Concernant le **Monténégro**, l'axe de coopération a porté sur la promotion du dialogue social. Une première action a débuté en France en décembre 2012 qui a permis à la partie monténégrine de prendre connaissance du système de relations professionnelles en France et des missions confiées à l'administration et à l'inspection du travail dans le domaine de la régulation des relations sociales, notamment en ce qui concerne l'appui à la négociation collective et de la résolution des conflits collectifs de travail.

Une seconde action a consisté en une mission de repérage (juin 2013) visant à cerner au Monténégro le système des relations de travail et son cadre juridique, ainsi que les différentes modalités d'appui au dialogue social, en particulier dans les domaines de l'appui à la négociation collective, de la prévention et de la résolution des conflits collectifs.

Cette mission permet d'organiser en mars 2014 un séminaire sur l'appui au dialogue social au bénéfice de l'agence pour la conciliation des conflits au travail, créée au Monténégro en 2010.

Concernant la **Macédoine**, dans le prolongement des actions de coopération antérieures portant sur la santé et la sécurité au travail, l'action conduite en 2013 a porté sur le renforcement des compétences de l'Inspection du travail en ciblant la thématique de travail sur la prévention des risques chimiques.

D'une perspective opérationnelle, l'action a été proposée sous la forme d'une « formation action », une seconde action étant programmée sous la forme d'un accueil en France s'appuyant sur les visites sur le terrain qu'auront pu conduire les 37 participants à l'action.

La coopération entre la Direction de l'Inspection du Travail de **Serbie** et le GIP International dans le domaine du travail a décliné sur la période 2010/2011 l'axe stratégique visant à adapter l'administration du travail aux standards de l'Union européenne sous la forme de 3 actions portant sur l'organisation et le management de l'inspection du travail en France, les modalités respectives d'approche et de lutte contre le « travail illégal » en France et en Serbie, les enjeux en matière de Santé et de Sécurité au Travail.

La poursuite de contacts réguliers au cours de l'année 2012 a abouti à la programmation d'une mission de coordination et de suivi en février 2013 débouchant sur les lignes directrices d'un nouveau programme de coopération (reprenant notamment les thématiques du travail non déclaré et de la santé sécurité au travail) avec un élargissement à de nouveaux partenaires institutionnels (département de la SST, département du Travail). La thématique particulière des agences de travail temporaire fera l'objet d'une mission conjointe avec Pôle emploi.

La coopération de longue date avec l'**Albanie** a débouché, avec une mission en janvier 2013, à la production d'outils méthodologiques opérationnels dans le secteur agricole, élaborées à partir de la réalité des situations de travail rencontrées sur le terrain (fiches d'aide au contrôle : élevage de gros animaux, élevage de petits animaux, culture plein champs, serres et pépinières).

Les actions conduites en 2013 avec la **Russie** sur la fonction d'information en matière de travail (mission avril 2013), la méthodologie d'intervention de l'inspection du travail en matière d'enquête d'accidents du travail (mission juin 2013), et l'action de l'inspection de travail dans le domaine des conditions de travail (accueil octobre 2013) témoignent d'un intérêt de la partie russe (Rostrud – inspection fédérale du travail) de poursuivre les échanges techniques dans le cadre de la coopération bilatérale.

Chine

Bien qu'elles ne relèvent pas de la mise en œuvre d'un programme bilatéral, il convient néanmoins de souligner tout l'intérêt des actions engagées depuis 3 ans :

- missions confiées au GIP Inter dans le cadre du projet EUCOSH financé par l'UE centré sur les secteurs à haut risque (mines et industries chimiques,) avec une 1ère mission GIP Inter/INTEFP en janvier 2013 à l'occasion d'un



séminaire de lancement du projet avec l'Administration d'Etat en charge de la Sécurité du Travail (SAWS), suivie d'actions de formation sur la prévention des risques du travail et industriels dans les industries chimiques et d'ingénierie de formation pour les inspecteurs du travail.

- sollicitations bilatérales qui se sont traduites, sous l'égide de la Direction des Affaires Européennes et Internationales et de l'Ambassade de France en Chine, par des visites en France d'une délégation de SAWS en 2013 sur la thématique des risques chimiques et antérieurement, en 2011 d'une délégation du Ministère des Ressources Humaines et de la Sécurité Sociale (MHRSS) lors d'un déplacement à l'INTEFP et à l'école de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale de Madrid.

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 32^{ème} session nationale s'est déroulée de septembre 2012 à juin 2013 sur le thème « [les jeunes générations face aux transformations de l'emploi et du travail](#) ».

Les jeunes générations sont les premières victimes de la crise économique. Le taux de chômage des jeunes actifs atteint les 23% en France (20% en moyenne au sein des pays de l'UE). Les principales difficultés se caractérisent par un chômage de longue durée pour les plus jeunes sans qualification, une plus longue période de précarité notamment pour les femmes, une paupérisation y compris chez les plus diplômés, un déclassement, des inégalités de plus en plus fortes au sein d'une même génération, une concurrence sur le marché du travail.

La crise se prolongeant, les impacts négatifs à long terme sur l'avenir professionnel et social de toute une génération sont réels. L'ensemble des pays de l'UE et de l'OCDE mais également les économies émergentes en Asie et en Amérique Latine doivent faire face à des enjeux de cohésion sociale et de risques économiques, par la prise en compte de coûts sociaux et le non-renouvellement de la force productive et des compétences.

Face à ces enjeux la session a proposé de mettre en perspective plusieurs dimensions :

- le parcours d'insertion vers l'emploi durable et l'autonomie
- l'intégration dans l'entreprise
- le rapport au travail et les formes de mobilisation au travail
- l'emploi et le travail des jeunes générations en tant que défi collectif et enjeu de dialogue économique, social et sociétal.

A travers leurs réflexions et deux voyages d'étude au Danemark et au Chili, les 30 auditeurs ont cherché à :

- caractériser la situation des jeunes générations face aux transformations de l'emploi et du travail, appréhender les évolutions des formes de travail et leurs incidences sur l'engagement au travail des jeunes générations
- analyser les différentes orientations en matière de politiques publiques, les stratégies et les rôles des différents acteurs
- faire émerger, à travers les évaluations d'actions innovantes, des pistes d'action, et repérer autour de la thématique étudiée les pratiques d'innovation sociale en matière d'organisation du travail, de management et de gestion des ressources humaines et de dialogue social.

Les ateliers de l'INTEFP restituant les travaux des auditeurs se sont déroulés à l'auditorium du journal Le Monde le 6 juin 2013 réunissant un public large de responsables d'entreprise, de cadres des fonctions publiques d'Etat et territoriale et de représentants des organisations professionnelles et syndicales autour de 5 tables rondes :

- à la rencontre des jeunes : oser la confiance, s'inspirer de la jeunesse pour faire société
- les jeunes à la rencontre des acteurs institutionnels : du mille-feuille institutionnel à la coopération des acteurs
- un parcours réussi, des rencontres, un accompagnement
- la rencontre des jeunes et du monde du travail dans l'entreprise : vers une nouvelle dynamique ?
- autoriser de nouvelles rencontres par la confiance, favoriser l'initiative et l'expérimentation.

Un numéro spécial de la revue 3D de l'association des auditeurs de l'INTEFP présente l'ensemble des interventions et débats de cette journée.

Les travaux de la 32^{ème} session nationale ont également donné lieu à un ouvrage collectif des auditeurs et des membres du Conseil Scientifique « Les jeunes, le travail et l'emploi - le pari de la confiance », paru aux éditions Liaisons Sociales en février 2014.

La 33^{ème} session nationale se déroule sur l'année 2014. Elle est consacrée à l'enjeu du dialogue social au sein des entreprises et des territoires autour de la thématique de la sécurisation de l'emploi et des transitions professionnelles.

La session vise notamment à mettre en perspective cette thématique autour de la portée de la négociation sociale et des accords collectifs, de l'anticipation des mutations économiques par les acteurs du dialogue social et les acteurs publics, et des partenariats pouvoirs publics/partenaires sociaux.

Avec 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 chercheront, par une analyse comparative européenne et internationale, à tirer des enseignements à partir de questionnements clefs :

- quels compromis sociaux s'élaborent pour sécuriser l'emploi et les transitions professionnelles ?

- quelles réglementations économiques et sociales sont produites par le dialogue et la négociation ?
- quelles pratiques d'entreprise, expériences, modes opératoires permettent de trouver des marges de manœuvre ?

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

Le colloque de restitution se déroulera au mois de décembre 2014.

Détachement des travailleurs : trois projets pour améliorer les collaborations entre les autorités publiques et les partenaires sociaux en Europe

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

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

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

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

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

Le 1^{er} juillet 2012, un nouveau projet a donc vu le jour, visant à s'appuyer sur la dynamique d'EURODETACHEMENT en la développant autour de deux secteurs particulièrement concernés par le détachement : l'agriculture et la construction.

Ce second projet a élargi les partenariats à de nouveaux Etats Membres, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Lituanie et la Roumanie ainsi qu'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 s'étant engagées dans cette nouvelle initiative.

La finalité du projet (juillet 2012/juillet 2013) a été de rechercher les complémentarités et les synergies dans l'exercice des rôles des uns et des autres afin de renforcer les réseaux des différents acteurs intervenant sur le détachement des travailleurs et l'impact de leurs actions. Des ateliers de travail transnationaux sur 3 zones géographiques déterminées à partir des activités économiques et des flux de travailleurs ont été organisés ainsi qu'un séminaire final en juin 2013 (qui a regroupé les représentants de 20 Etats membres).

La synthèse des travaux est disponible sur le site EURODETACHEMENT : <http://www.eurodetachment-travail.eu/synthese/index.html>

Les 5 et 6 février 2014, le comité de pilotage d'un 3ème projet a regroupé les autorités administratives de 14 Etats Membres (Belgique, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pays Bas, Pologne, Portugal, et Roumanie) ainsi que 5 fédérations européennes des secteurs de l'agriculture, de la construction et du travail temporaire.

Le projet est 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. Le cursus proposé vise à poursuivre la dynamique engagée en matière de coopération administrative transnationale et de collaboration entre les autorités administratives et les partenaires sociaux. Il se déroule tout au long de l'année 2014.

Le résultat des travaux sera disponible en janvier 2015 sur le site EURODETACHEMENT.



Formation des agents des DREAL et de l'ASN

En 2013, 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.

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

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

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'Etat 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.

C'est pourquoi l'offre interinstitutionnelle de l'INTEFP en matière de lutte contre le travail illégal a pour principal

objectif de favoriser le partage des connaissances, des analyses, outils, compétences et méthodes de travail des différents participants afin de favoriser ces interactions. Ce dispositif est ouvert à tous les agents des différents corps de contrôle visés à l'article L.8271-7 du code du travail ainsi qu'aux agents de Pôle Emploi chargés de la répression des fraudes et des secrétaires de CODAF.

Cette offre s'est construite depuis 2009, année de sa création autour de différents modules de formation selon une progression pédagogique qui a été validée par tous les acteurs impliqués dans cette action (gendarmerie nationale, ACOSS, CCMSA, OCLTI, DGT, Police aux frontières, DGFIP, etc.) à laquelle sont désormais associés les services du Ministère en charge des transports. Ce dispositif a également permis l'accompagnement à la montée en compétence d'un nouveau corps de contrôle avec l'ouverture des formations au CNAPS.

Un réseau de formateurs internes a été créé en 2009 regroupant une quarantaine d'animateurs qui d'une part, interviennent toujours en binôme et d'autre part, participent activement à la conception des produits pédagogiques en gardant l'esprit du caractère interinstitutionnel. Chaque module de formation se compose d'un public de 15 stagiaires également interinstitutionnel.

Ce dispositif de formation interinstitutionnelle sur le travail illégal a pour objectif d'améliorer l'efficacité d'action des agents de contrôle qui, du fait de la complexité des problématiques rencontrées, sont amenés à se concerter ou à coopérer au plan territorial à divers titres selon des modalités d'organisation variables en fonction de la typologie des fraudes rencontrées.

Dans ce cadre sont proposés les modules de formation suivants :

Trois modules généralistes

1. Le 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 et pouvoir développer une collaboration avec les administrations concernées.

2. Le module 2 « *Améliorer la coordination interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal* » permet d'approfondir ou d'acquérir des savoirs 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.

3. Le 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 particulièrement complexes en interaction avec les partenaires des autres institutions.

Des modules spécialisés

Ces modules spécialisés permettent 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.

Ces « journées thématiques » aborderont pour l'année 2014 les problématiques suivantes :

- Les prestations de services internationales
- 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.

Deux modules, qui devaient être conçus courant 2012-2013, devraient pouvoir se rajouter à cette offre courant 2014. Ces modules sont « *recours sciemment* » et « *le contrôle de certaines professions réglementées* » (intitulés susceptibles d'être modifiés).

Bilan quantitatif de 2009 à 2013 – prévisionnel 2014

Bilan 2009	Bilan 2010	Bilan 2011
60 stagiaires	46 stagiaires	121 stagiaires
module 1 : x3	module 1 : x1	module 1 : x3
module 3 : x1	module 3 : x2	module 3 : x4
Soit 180 jours de formation	Soit 138 jours de formation	Soit 363 jours de formation
Bilan 2012	Bilan 2013	Prévisionnel 2014
404 stagiaires	258 stagiaires	420 stagiaires*
module 1 : x4	modules 1 : x6	modules 1 : x5
module 2 : x5	modules 2 : x4	modules 2 : x4
module 3 : x7	modules 3 : x2	modules 3 : x5
modules de spécialisation : x13	modules de spécialisation : x9	modules de spécialisation : x14
Soit 778 jours de formation	Soit 460 jours de formation	780 jours de formation

* Dont 146 stagiaires hors système d'inspection du travail, soit 57% de public « autre institution »

Concernant le bilan des formations réalisées en 2013, il apparaît que des phénomènes notamment de contraction budgétaire et de moindre disponibilité des publics compte tenu des réorganisations opérées par certaines institutions, aient eu pour effet une baisse significative de la fréquentation de nos modules de formation.

Pour autant, un bilan qualitatif de ces formations permettent d'attester de leur plus-value... le croisement des regards et l'échange de pratique sur le travail illégal favorisant le rapprochement des différents corps et services de contrôle autour de cette problématique. Elle permet l'émergence au sein de ces derniers d'une méthodologie d'investigation et de contrôle ouverte à l'interinstitutionnel.

Cette offre de formation est complémentaire à celles développées en interne par les différentes institutions en charge de la lutte contre le travail illégal. Pour l'INTEFP et les agents des services déconcentrés du Ministère du Travail, ce dispositif s'articule avec l'Offre Nationale de Formation continue qui, en 2013, a permis de former 111 stagiaires sur :

- Le travail illégal de manière générale
- La fausse sous-traitance et la mise en cause du donneur d'ordre
- Le contrôle des prestations de service internationales.

L'action conduite en 2013 en étroite collaboration avec la DNLF et l'ensemble des partenaires institutionnels permet d'escompter un impact significatif de l'offre inter institutionnelle en 2014, à la fois au plan quantitatif (prévisionnel de 780 journées de formation) et au plan qualitatif (élargissement des publics concernés).

Pour accentuer cette démarche de professionnalisation des agents affectés à la lutte contre le travail illégal, il est prévu de dispenser également dans les territoires et à l'appui des CODAF des formations adaptées permettant une montée en compétence des organisations. Cette approche « locale » serait complémentaire à l'offre de formation interinstitutionnelle pilotée par la DNLF.



LES 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 :

- le département des ressources humaines
- le département finances
- le département logistique
- le département informatique.

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

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

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

L'activité de l'année 2013 qui a été très chargée du fait de l'actualité se caractérise notamment par :

Dans le domaine des ressources humaines

- un développement des préparations aux concours, en raison notamment de la loi Sauvadet
- la formation de l'ensemble du personnel aux nouvelles versions d'office et windows.

Dans le domaine des finances

- le renouvellement du marché de voyage de l'INTEFP ainsi que la préparation de sa mise en œuvre pour permettre la bascule dans les meilleures conditions possibles en début d'année 2014
- un maintien de l'investissement aux fins de renseigner les indicateurs contenus dans le Contrat d'Objectifs et de Performance 2011/2013 au travers notamment de l'amélioration de la comptabilité analytique.

Dans le domaine de la logistique

- mise en place d'un jury de concours destiné à sélectionner le maître d'œuvre du projet de construction d'un nouveau bâtiment d'hébergement. Parmi les trente-quatre dossiers reçus et étudiés Le projet présenté par le Cabinet Docks Architectes (Vienne/Lyon) a été retenu
- mise en conformité du site au niveau de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite (cheminement piétonnier, mise en place d'un élévateur à la bibliothèque, et signalétique sol, accès aux salles et au déambulatoire...).

Dans le domaine de l'informatique

- la migration office XP office 3003 vers Windows Seven de tous les postes de l'INTEFP, migration qui s'est accompagnée de la formation des personnels
- l'extension et la réfection des câblages réseau à Marcy l'Etoile et dans les CIF
- l'amélioration de la virtualisation des serveurs de formation grâce à l'installation d'une fibre optique permettant de relier le site de formation au reste du ministère.

Dans le domaine de l'agence comptable

- les travaux préparatoires sur les applications informatiques pour la mise en place du format IBAN pour le passage au paiement sous format SEPA des virements financiers pour le 1er Février 2014
- les travaux sur la refonte de l'état de frais de déplacement rénové issu de SOFIA.

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

Agence comptable

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

Les missions de l'agence comptable sont les suivantes :

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

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

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

Une réunion pour les régisseuses des CIF a eu lieu le 11 Juin 2013 au CIF de Bordeaux en vue de faire un rappel sur des points réglementaires ainsi que sur les règles de fonctionnement de la comptabilité des régies.

Au 31 Décembre 2013, les 5 régies actives sont celles de Marcy l'Etoile et des CIF de Bordeaux, Montpellier, Nancy et Paris.

La régie du service Accueil Vie Collective de Marcy l'Etoile gère l'encaissement en espèces des hébergements et le paiement 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.

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.

REGIE	Montant total des dépenses en 2013
BORDEAUX	43.050,38 €
MARCY	303,90 €
MONTPELLIER	77.458,54 €
NANCY	47.278,74 €
PARIS	122.541,78 €

Les chantiers de l'agence comptable en 2013 sont les suivants :

- formation de Raymonde DESIMONE et mise en œuvre concernant les opérations complexes de contrôle juridique et comptable des marchés publics de travaux, notamment pour le bâtiment de Budget Finances et pour les travaux de mise en conformité pour les personnes à mobilité réduite
- participation à plusieurs réunions de travail aboutissant au régime indemnitaire des futurs Inspecteurs du Travail Stagiaires dans le cadre du Plan de Transformation de l'Emploi porté par le responsable du Département Finances
- travaux préparatoires sur les applications informatiques pour la mise en place du format IBAN pour le passage au paiement sous format SEPA pour le 1er Février 2014
- bilan comptable pour la partie exécution budgétaire en recette de la mise en œuvre du PRF Aquitaine du CIF de Bordeaux
- avis de l'agence comptable en lien avec les régisseuses sur la refonte de l'état de frais de déplacement rénové issu de SOFIA
- rapprochement entre l'inventaire physique et comptable des biens meubles.



Département Ressources Humaines

Le département des ressources humaines (RH) est passé de 5 à 4 personnes en juillet 2013 :

- 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 : un responsable et un gestionnaire de paie
- 1 chef de département qui assume également les tâches liées à la gestion statutaire.

Formation du personnel

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

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

Le plan, validé par le comité technique a été mis en œuvre tout au long de l'année 2013, des modifications pouvant être apportées dans le cadre d'une commission de suivi.

Les principaux éléments de bilan sont les suivants :

- budget initial de 47 020€, auxquels s'ajoutent des reports de crédits de 2012 de 18 428€ soit un budget total disponible de 65 448€ et un montant de dépenses de 43 298€
- 91 agents sur un effectif total de 103 (flux) ont suivi une formation, soit 88%
81% des agents de catégorie A, 97% des agents de catégorie B et 88% des agents de catégorie C ont suivi une formation
- le nombre de jours de formation total s'élève à 462
- la moyenne de jours de formation s'établit à 5.08. Elle se décompose en 4.07 jours pour un agent de catégorie A, 6.47 jours pour un agent de catégorie B et 4.52 jours pour un agent de catégorie C.

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

Action sociale

En 2013, l'INTEFP a consacré 44 977€ aux dépenses d'action sociale au profit de son personnel.

Une subvention de 16 950 euros a également été attribuée à l'association INTERlude qui est ouverte tant au personnel de l'INTEFP qu'aux inspecteurs élèves du travail en résidence à Marcy l'Etoile.

Suivi de la masse salariale

Comme en 2012, un suivi efficace et permanent des dépenses de la masse salariale par le biais d'indicateurs et d'outils de reporting pertinents et partagés avec la tutelle s'est déroulé tout au long de l'année.

Les dépenses totales de rémunération des agents de l'INTEFP s'élèvent à 5 992 219€ soit un taux d'exécution proche de 100%.

Les effectifs

Le plafond d'emplois fixé à l'INTEFP par la tutelle est de 95 ETP.

En moyenne annuelle sur l'année 2013, 91.19 ETP ont été rémunérés.

En incluant les mises à disposition et un emploi d'avenir, l'effectif se situe à 92.92 ETP.

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

- 35.75 agents de catégorie A
- 33.92 agents de catégorie B
- 24.58 agents de catégorie C
- 0.33 agent contractuel occasionnel
- 0.08 emploi d'avenir
- Total : 94.66 agents

Les départs

Origine	Départ	Noms
Marcy l'étoile	Direction des études	Jean-Marie BENOIT (DAT) Philippe LAVAL (DAT) Roger FERON (DAT) Annie HUMBERT (Coordination) Agnès GONIN (FSPC)
	Secrétariat général	Jean ESPINASSE (SG) Marc-Antoine CHARLEROY (service informatique)
CIF	Nancy	Jean-Marie HIRTZ
	Bordeaux	Emmanuelle JOANNES

Les arrivées

Origine	Départ	Noms
Marcy l'étoile	Direction des études	Sébastien GROSJEAN (FSPC) Samira DAMOUZ (DAT) Richard ABADIE (FSPC) Marie-Laure PONOMARENKO (FSPC) Marie-Christine LHOPITAL (FSPC) Agnès GLAS (FC)
	Secrétariat général	Agnès BOISSONNET (SG) Gaëtan PELLE (Informatique) Iara PASCOAL (RH) Nadine CIZAIRE (Finances)
CIF	Nantes	Marie-Noëlle MARIGNIER Camille GACHET
	Bordeaux	Emmanuelle JOANNES



Département Finances

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

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

Le service achats publics

Présentation du service

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

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

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

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

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

Recensement de quelques marchés publics

Les achats formalisés les plus marquants réalisés et conclus au cours de l'année 2013 sont les suivants :

- travaux pour la mise en conformité de l'INTEFP pour l'accessibilité aux personnes handicapées
- assistance à maîtrise d'ouvrage pour le projet de marché voyageur
- accompagnement du CHSCT dans une démarche RPS
- diagnostic sur les évolutions du système d'inspection du travail
- maîtrise d'œuvre pour la construction d'un bâtiment d'hébergement
- voyageur
- location et maintenance des copieurs de l'INTEFP

Le service budget finances

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

Le service Budget Finances assure les missions suivantes :

- préparation et exécution budgétaire de l'établissement public (nomenclature comptable M9-1)
- indemnisation des stagiaires de la formation continue pour le compte de tout le ministère (administrations centrales et services déconcentrés)
- indemnisation des 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...)

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

Quelques actions menées en 2013 particulièrement marquantes du service : préparation au changement de voyageur en termes comptables et financiers

Quelques masses financières de l'établissement

	Dépenses 2013
Fonctionnement hors personnel permanent	8 073 950
dont frais de déplacement	3 461 688
dont rémunération des formateurs	1 138 138
Personnel permanent	5 992 219
Total dépenses fonctionnement	14 789 362
Investissement	463 000
Total des dépenses (y compris non décaissables)	15 252 362

	Recettes 2013
Subvention DAGEMO	13 800 000
Autres ressources	1 961 372
Total recettes fonctionnement	15 761 372
Investissement	75 943
Total des recettes (y compris non encaissables)	15 837 315



Département Logistique

Le Département Logistique est composé de deux services :

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

Le chef du département logistique est chargé de superviser et d'animer ces deux services. Il représente, par ailleurs, la maîtrise d'ouvrage dans le cadre du projet de construction d'un bâtiment d'hébergement. Il a également en charge la mission d'assistant de prévention.

Travaux de réalisation d'un bâtiment d'hébergement

En relation étroite avec le Cabinet Voxoa (Lyon) qui assure l'assistance à la maîtrise d'ouvrage, a été mis en place un jury de concours destiné à sélectionner le maître d'œuvre de l'opération. Le projet présenté par le Cabinet Docks Architectes (Vienne/Lyon) a été retenu, parmi les trente-quatre dossiers reçus et étudiés.

Ce projet de 1200 m² permettra la création de 50 chambres dont 4 chambres dédiées à des personnes à mobilité réduite.

Les phases de négociation dans la définition du projet ont été réalisées au cours du second semestre 2013, aux fins de procéder au dépôt du permis de construire début 2014. Les travaux programmés sur douze mois devraient débuter au début du 4^{ème} trimestre 2014.

Principaux travaux et remplacements de matériels sur le site de Marcy l'Etoile

Prévus :

- remplacement « en interne » des 90 convecteurs de la Meije par des radiateurs électriques « caloporteurs » (chambres et circulations)
- mise en conformité armoire électrique vide sanitaire les Jorasses
- mise en place de compteurs électriques dans 3 bâtiments
- remplacement des 46 ventilos convecteurs du bâtiment pédagogie par des radiateurs
- remplacement des stores SG
- achat de deux souffleurs pour la neige
- remplacement du sol « bolon » de la salle F par un sol PVC
- remplacement des armoires d'un bureau du service Budget Finances
- achat d'une deuxième fontaine à eau pour le restaurant.

Montant total TTC : 79 000 euros

Non prévus

- remplacement du sol de la chambre (studio écrins) pour un problème d'allergie à la moquette
- remplacement vanne sous station atelier
- remplacement adoucisseur
- remplacement pompe et moteur chaufferie
- recherche de fuite sur réseau eau froide
- mise en place d'EPI dans le local TGBT et HT.

Montant total TTC : 18 000 euros TTC

Le service moyens généraux

Le service en quelques chiffres

En 2013, nous avons assuré 257 navettes, et transporté 942 personnes (791 inscrites et 151 non-inscrites) sur 1 162 réellement inscrites.

Nous avons également gérés 27 contrats supplémentaires compte tenu du transfert de compétences du service Achat Public aux différents services gestionnaires.

Nous avons procédé dans les 3 hébergements à 446 interventions (électricité, chauffage, plomberie, stores.....). L'atelier reprographie a réalisé plus de 800 000 copies.

Travaux réalisés avec passation de Marchés

- mise en conformité du site au niveau accessibilité PMR (réfection partielle enrobé chemins piétonniers, remplacement main-courante escaliers déambulateur, mise en place de main-courante pour les escaliers extérieurs accès déambulateur, création toilettes PMR, mise aux normes de plusieurs portes donnant accès aux salles et au déambulateur, remplacement ou ajout de luminaires led dans les salles de formation, mise en place d'un élévateur à la bibliothèque, et signalétique sol, panneaux....)

- réfection des 4 bureaux, couloir et WC service Budget finances (Réfection sol, mur, plafond, luminaires LED, remplacement lavabo et toilettes, et isolation thermique d'un bureau, réfection armoire électrique et remplacement de tous les radiateurs.

Montant total TTC : 180 000 euros

Développement durable

Le service a réalisé en interne la fabrication d'un bac à compost.

Principaux achats réalisés pour les CIF (pour un montant de 6 000 euros) :

- CIF NANCY : Siège ergonomique, vestiaire et chaises
- CIF NANTES : Divers petits travaux et pose de stores, achat d'un vestiaire
- CIF SAINT-DENIS : Achat d'un caisson de bureau
- CIF BORDEAUX : Achat de mobilier.

Consommation des fluides

Electricité

La facture s'élève à 159 710.99 euros TTC pour 1 396 420 KWH.

Pour rappel, elle est constituée par le chauffage des 3 hébergements, le 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 144 919 euros TTC en 2012 pour 1 517 092 KWH.

Gaz naturel

La facture s'élève à 47 495 euros TTC pour 783 965 KWH.

En 2012, elle était de 37 553 euros TTC pour 716 457 KWH.

Eau

La facture s'élève à 22 833.67 euros TTC.

La moyenne annuelle est de 7 742 m³, soit 7 742 000 litres d'eau.

La consommation de 2012 était de 6 184 000 litres.

Le service a détecté une fuite importante qui a été résorbée en début d'année 2014.



Le service accueil et vie collective

Quelques indicateurs d'activité

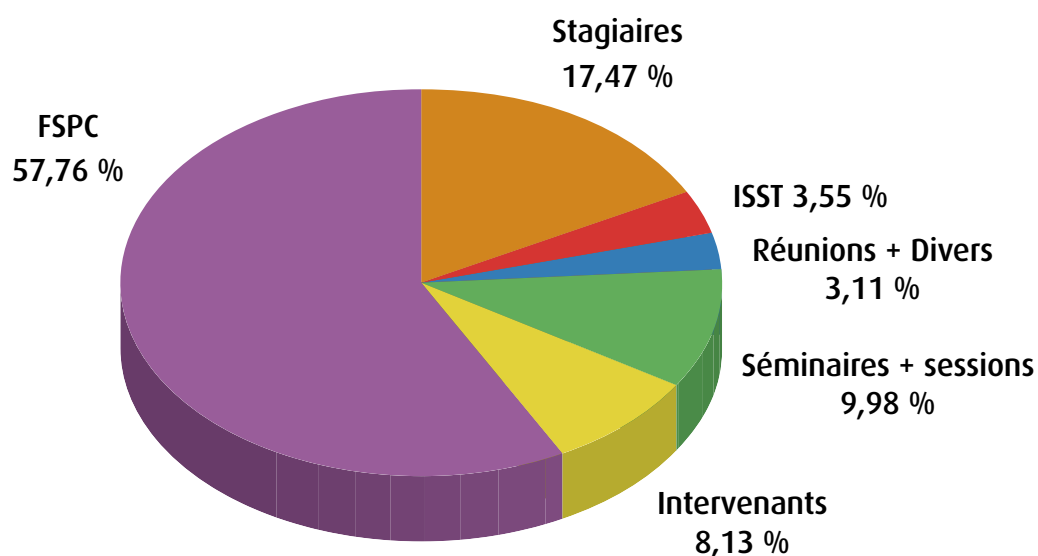
L'hébergement

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

	FSPC	STAGIAIRES	ISST	Réunions + Divers	Séminaires + Session nationale	Intervenants	TOTAL NUITÉES
Janvier	386	184	113	53	245	90	1 071
Février	604	143	140	40	263	136	1 326
Mars	594	491	0	38	152	115	1 390
Avril	803	149	0	40	0	84	1 076
Mai	330	153	0	11	203	63	760
Juin	526	494	0	18	141	114	1 293
Juillet	537	98	0	46	57	93	831
Août	269	0	0	0	0	21	290
Septembre	1 509	249	0	26	36	127	1 947
Octobre	1 165	341	101	19	105	126	1 857
Novembre	1 070	238	96	57	20	112	1 593
Décembre	879	50	48	88	177	59	1 301
TOTAL 2013	8 672	2 590	498	436	1 399	1 140	14 735

TOTAL 2012	8 867	2 891	551	277	1 012	1 356	14 954
-------------------	--------------	--------------	------------	------------	--------------	--------------	---------------

EVOLUTION 2012 / 2013	- 2,20 %	- 10,41 %	- 9,62 %	57,40 %	38,24 %	- 15,93 %	- 1,46 %
------------------------------	-----------------	------------------	-----------------	----------------	----------------	------------------	-----------------



Evolution du public accueilli sur le site de Marcy

	TOTAL NUITEES An- née 2012	TOTAL NUITEES An- née 2013	Evolution	TOTAL PERSONNES Année 2012	TOTAL PERSONNES Année 2013	Evolution
Janvier	1 162	1 071	- 7,83 %	465	428	- 7,96 %
Février	1 590	1 326	- 16,60 %	659	315	- 52,20 %
Mars	1 441	1 390	- 3,54 %	517	614	18,76 %
Avril	1 494	1 076	- 27,98 %	625	436	- 30,24 %
Mai	717	760	6,00 %	315	548	73,97 %
Juin	1 344	1 293	- 3,79 %	492	608	23,58 %
Juillet	718	831	15,74 %	277	495	78,70 %
Août	263	290	10,27 %	85	89	4,71 %
Septembre	1 691	1 947	15,14 %	606	678	11,88 %
Octobre	1 607	18 57	15,56 %	899	895	- 0,44 %
Novembre	1 902	1 593	- 16,25 %	712	657	- 7,72 %
Décembre	1 025	1 301	26,93 %	507	524	3,35 %
TOTAL	14 954	14 735	- 1,46 %	6 159	6 287	2,08 %

69

Evolution total nuitées externalisées par type de public

	FI	FC	ISST	Réunions + Divers	Séminaires + Session	Intervenants	TOTAL
2012	119	85	21	0	49	24	298
2013	225	7	0	26	140	18	416
Evolution	89,08 %	- 91,76 %	non significatif	non significatif	185,71 %	- 25,00 %	39,60 %

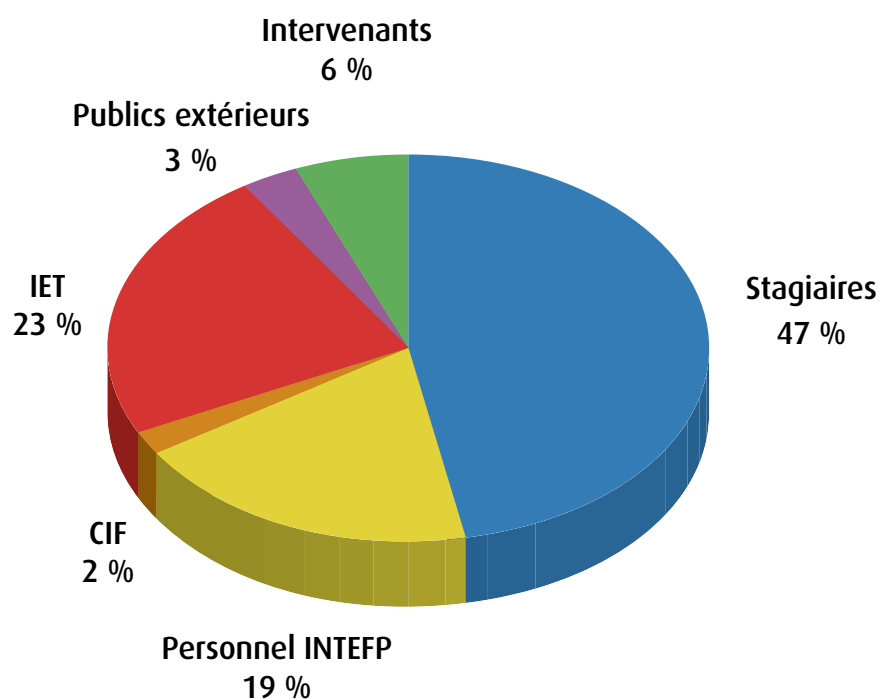


La restauration

Evolution du nombre de repas servis au self

Type de public	Nombre de repas servis au self en 2012	Nombre de repas servis au self en 2013	Evolution
Personnel INTEFP	6737	6151	- 8,70 %
CIF	286	547	91,26 %
IET	6704	7238	7,97 %
Publics extérieurs	448	876	95,54 %
Intervenants	2145	1966	- 8,34 %
Stagiaires (FC, auditeurs Session Nationale, participants aux Séminaires)	15449	15119	- 2,14 %
TOTAL	31769	31897	0,40 %

Repas servis par type de public pour l'année 2013



Département Informatique

2013 : une année de changement des infrastructures de réseau de téléphonie, de poursuite de la virtualisation et de migration

L'équipe du département informatique

Fin août 2013, le départ de notre apprenti Mr Charleroy, ainsi que l'absence prolongée d'un programmeur pour raisons médicales de juillet à octobre ont nécessité de faire appel à une société de services pour assumer les tâches de support de niveau un et deux sur une période de huit semaines.

Début décembre, le recrutement de Mr Gaëtan Pellé en emploi d'avenir a permis de stabiliser la situation des ressources humaines du département.

Celles-ci s'établissent ainsi à fin 2013 : un analyste, chef de service, trois programmeurs et un technicien, soit 4,8 personnes en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

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

Les missions du service sont inchangées :

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

Activités particulières en 2013

La virtualisation des serveurs de Formation

En 2012, l'institut s'était engagé dans une politique d'hébergement de plateformes de formation des applications métiers du ministère par la mise en place de deux plateformes de virtualisation (2 serveurs physiques indépendants.)

En 2013, cette offre de services a été complètement remodelée par la mise en place d'une infrastructure technique beaucoup plus étoffée avec notamment l'installation d'un cluster de 3 serveurs fonctionnant ensemble et la mise en place d'une fibre optique pour relier le site de formation au reste du ministère. L'objectif de cette infrastructure est de pouvoir assurer les formations d'applications nationales avec un nombre importants d'utilisateurs, telles que SITERE NG ou d'ACCORD NG.

Le département informatique maintient les plateformes techniques mais par principe ne s'occupe pas de l'application elle-même dont le fonctionnel est à la charge du maître d'ouvrage. Les machines virtuelles sont fournies par la DSI.

Extension et réfection des réseaux

Le câblage du CIF de Nantes

La rénovation complète du réseau du CIF de Nantes a été menée à bien en octobre, toutes les prises ont été câblées en catégorie 6 (Gigabit). Une armoire technique a été installée et le serveur MOSS déplacé.

Des difficultés de communication téléphoniques et informatiques liées à des travaux de voirie ont obligé les opérateurs Orange, SFR et notre installateur SPIE à de multiples visites au CIF pour stabiliser les réseaux.

Le département informatique remercie la responsable du CIF pour sa patience et sa disponibilité.

Rénovation du réseau local de Marcy l'Etoile

La dorsale fibre optique desservant le réseau local de Marcy l'Etoile date de 1991 et son débit ne permettait pas de dépasser le débit d'un Gigabit par seconde. Elle a été doublée par une nouvelle fibre. Les appareils du réseau local ont été changés et la dorsale fonctionne désormais à dix gigabits par seconde dans une nouvelle topologie. Tout le brassage des bâtiments administratifs a été revu, afin d'optimiser les connexions et de passer le plus d'agents possible de 100 Mb/s à 1 Gb/s. Cette infrastructure de dorsale fait désormais l'objet d'un contrat de maintenance.



Rénovation du réseau local des CIF

Comme à Marcy, les réseaux locaux des CIF ont été changés et les utilisateurs disposent désormais d'un accès à un Gb/s.

La mise en place des nouveaux autocoms dans les CIF

Parallèlement aux changements de réseaux, la téléphonie fixe a été entièrement renouvelée sur les sites de Nantes, Lille, Bordeaux et Nancy. L'autocom de Saint Denis était trop récent pour être changé et Montpellier passe par l'ENCCRF pour ses communications téléphoniques. Tous les autocoms sont désormais placés dans les armoires techniques et sont branchés sur le réseau informatique, ce qui permet leur administration à distance. Les combinés sont neufs et les utilisateurs ont été formés sur site.

Migration Windows XP office 3003 vers Windows Seven – Office 2010

Tous les postes informatiques de l'institut ont été migrés vers les nouvelles versions des logiciels bureautiques durant le 1er semestre 2013. Le département informatique a participé à cette occasion à l'organisation de formations windows, word et excel en lien avec le service RH, pour la totalité des utilisateurs volontaires.

Accompagnement des projets de la SDSI

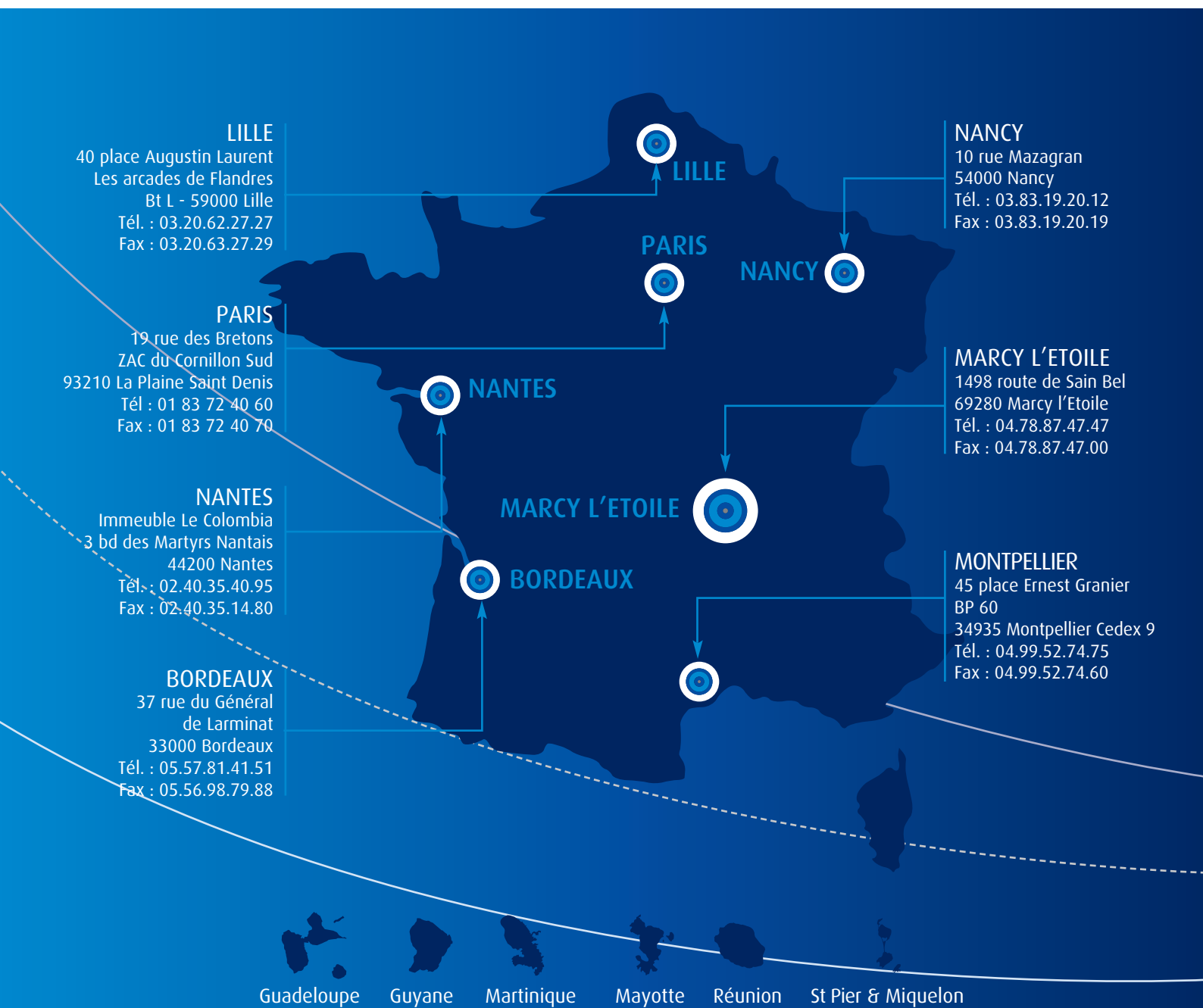
Le ministère prépare la migration des postes de travail de Windows XP – office 2003 vers Windows Seven – Office 2010 depuis 2012. C'est le GAD P2T (poste de travail) qui a eu la charge de préparer cette migration ainsi que la formation des informaticiens en lien avec l'institut. Le département informatique a apporté son appui au GAD par la mise en place de quatre salles de formation provisoires (G, G2, Saint Denis et Montpellier) dotés d'ordinateurs améliorés et validés pour l'occasion. A noter que la mise en place des réseaux Gb/s était nécessaire à ces formations.

La mise en place du nouveau voyageur

Le marché du nouveau voyageur BCD travel a débuté le 1er janvier 2014. Le département informatique a participé au projet dans sa dimension technique, en particulier pour les échanges de données depuis l'INTEP vers le portail Traveldoo.

Le support guichet unique 5500

766 tickets ont été ouverts et 684 tickets ont été clos en 2013.



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

Membre du RIIFT
(Réseau International
d'Instituts
de Formation
du Travail)



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

Directeur de la publication
Bernard Bailbé
Directeur des Etudes
Georges Martins-Baltar
Coordination Générale
Katia Pontal-Cogne
Photos : Christian Vacher
Graphisme : Arthésis - 04 72 59 00 00