



**R A P P O R T  
D'ACTIVITÉ**

---

**2007**

# Editorial

Le rapport d'activité 2007 de l'INTEFP que vous avez en mains récapitule et commente l'essentiel des actions (et des données chiffrées qui y sont relatives) élaborées et réalisées par l'établissement au cours de l'année dernière.

Ce rapport comme l'activité considérée est le fruit d'un travail collectif de tous les services de l'Institut relevant de la Direction des Etudes, du Secrétariat Général, de la Mission des Actions Européennes et Internationales et de la Mission Communication. En 50 pages tout ce qui fait la vie de notre établissement ne peut être évoqué.

L'activité « mesurable » qui est ici relatée n'est que la partie « visible » résultant directement du travail quotidien des équipes de l'établissement dans la gestion et l'administration : préparation des marchés publics, relations avec les entreprises prestataires, gestion des ordres de mission et des hébergements, des commandes au voyageur, travaux d'entretien et de maintenance, transports de personnes... dans le domaine de la pédagogie : animation de réseaux de formateurs, contacts avec les intervenants, séances de travail et d'accompagnement collectives et individuelles avec les stagiaires, les élèves et les auditeurs, réunions de travail des agents des CIF avec les responsables et correspondants de formation des services centraux et déconcentrés...

L'activité de l'INTEFP c'est aussi tout cela.

## Quelques éléments caractérisent plus particulièrement l'année 2007 :

- c'est le deuxième exercice de l'Institut en tant qu'Établissement Public Administratif : le personnel a poursuivi son « appropriation » et l'amélioration des méthodes et des procédures de gestion administrative et financière qui découlent de ce statut et auxquelles les agents des services du Secrétariat Général ont beaucoup contribué,

- c'est aussi l'année de pleine mise en œuvre des formations initiales des agents de catégories A et B recrutés dans le cadre du PDMIT : l'accueil de promotions d'inspecteurs élèves et de contrôleurs stagiaires dépassant respectivement 100 et 200 personnes a profondément augmenté le niveau de l'activité du département des formations initiales et des services du secrétariat général assurant les fonctions supports (finances, accueil, logistique).

Au total en prenant en compte les différentes promotions présentes au cours de l'année, ce sont **300 inspecteurs élèves et inspecteurs issus de la promotion au choix et 450 contrôleurs stagiaires** qui ont suivi un parcours de formation initiale pour plus de **45 000 journées de formation**, soit **une augmentation de 57% par rapport à l'année 2006**.

En plus de cette intense activité de formation initiale (à un niveau inconnu jusqu'alors dans l'histoire de l'INTEFP), le département des formations continues a déployé une **offre de formation** dans tous les domaines des politiques publiques de la mission interministérielle travail/emploi répondant avec qualité, je crois, aux commandes des directions d'administration centrale, des services déconcentrés et des services d'inspection du Ministère de l'Agriculture et des Transports.

Au niveau territorial le département Offre de Services (ODS) et les CIF se sont pleinement impliqués dans l'accompagnement des projets d'organisation et d'action et dans les plans de formation des services centraux, des DRTEFP et des DDTEFP ; voir par exemple les actions conduites avec les DRTEFP PACA, Ile-de-France et Bourgogne.

Par ailleurs l'activité des CIF a connu une augmentation sensible tant en formation initiale des contrôleurs du travail que dans le domaine de la formation continue.

Toutes ces informations sont développées dans les différentes parties du rapport.

## Quelques opérations méritent aussi d'être signalées :

- la relance du réseau de formateurs dans le domaine du FSE,
- le dispositif de Formation Ouverte A Distance (FOAD) qui a permis (dans des conditions de très grande qualité et réactivité) à plus de 4 000 agents de nos services et des services des affaires sanitaires et sociales de se préparer à l'Examen Professionnel de Secrétaire Administratif,
- le séminaire qui a rassemblé les agents des cellules régionales pluridisciplinaires santé/travail, en octobre, inaugurant ainsi d'une certaine manière un processus de formation reposant sur la pluridisciplinarité dont nos services sont riches,
- le colloque sur la santé au travail dans les organisations publiques co-organisé avec le CNFPT en octobre à Montpellier qui a rassemblé plus de 80 cadres de nos services et des collectivités territoriales.

Enfin, dans le cadre de la campagne européenne sur la manutention des charges, et avec l'inspection du travail des Pays-Bas, l'INTEFP - pour le compte de la Commission Européenne - a conçu, organisé et réalisé trois stages (Lille - Lyon - Strasbourg) de deux jours pour 15 formateurs de l'inspection du travail des pays européens.

Par ailleurs, nous avons développé un module de formation à distance dans ce cadre.

2007 a vu aussi la création de la Mission des Actions Européennes et Internationales (MAEI) qui en plus de la conduite des sessions nationales est en charge de l'animation de réseaux de formateurs à l'international en lien avec le GIP Inter, et la relance de l'action de communication avec plusieurs nouvelles publications : plaquettes (en français et en anglais) de présentation de l'INTEFP, catalogue de l'offre de formation 2008.

Je tiens une nouvelle fois à remercier tous ceux et celles (institutions et personnes) qui ont participé avec nous à la réalisation des missions de l'établissement.

Avec l'ensemble du personnel de l'INTEFP, je reste à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire à ce rapport d'activité.

Bonne lecture

André Cano

# Les supports de communication et les réalisations audiovisuelles de l'Institut en 2007

## 1. LES SUPPORTS RÉCURRENTS

### La Lettre de l'INTEFP



Trois numéros de la « Lettre de l'INTEFP » ont été publiés en 2007 (février, avril et septembre). Diffusé à l'ensemble des agents de la mission travail/ emploi (soit environ 10 000 agents), en version numérique et papier, ce document se présente sous la forme d'un 4 pages (éditorial, formation, publications, délégations) dans lequel sont insérés deux recto/verso qui précisent le programme de formation de l'année en cours.

### Le catalogue de formation

Fin 2007, l'INTEFP a renoué avec la publication d'un catalogue papier de présentation de l'offre de formation dont il a la charge de l'élaboration et de la mise en œuvre. 6 000 exemplaires de ce document ont été diffusés à destination des services centraux et déconcentrés de notre administration.



## 2. LES SUPPORTS SPÉCIFIQUES

### Le Rapport d'Activité



L'Institut a publié (1 500 exemplaires) à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2007, le bilan de son activité pour l'année 2006. Ce document se présente en 2 parties principales : la première fait état de l'activité de formation de l'Institut pour l'année retenue (formations initiales, formations continues, Offre de Services et activités dans les CIF), la seconde évoque les réseaux et les fonctions supports.

### La plaquette de présentation de l'INTEFP

Fin 2007, une plaquette de présentation de l'INTEFP a été réalisée. Ce document se présente sous la forme d'un 3 volets qui est également disponible en anglais. Il est organisé autour de 3 thématiques : les missions, l'activité de formation, les partenariats. Largement illustré, il apporte également au lecteur des informations pratiques : se rendre à l'INTEFP et séjourner à l'Institut.



## 3. LES BROCHURES SPÉCIALISÉES

### Brochure ILITS (système intégré de formation à l'inspection du travail)

Le Bureau International du Travail (BIT) a proposé à l'INTEFP d'assurer la traduction en français et la diffusion du document relatif à la formation des inspections du travail, initialement rédigé en anglais.



Le système intégré de formation à l'inspection du travail (ILITS, pour Integrated Labour Inspection Training System) propose une approche modulaire. Les concepts de ce système ont été développés dans le cadre d'un projet de l'OIT en Bulgarie, puis la Conférence internationale du Travail de 2006 a donné un nouvel élan à la démarche.

Fondé sur le concept de formation du formateur, l'ILITS propose un ensemble de documents sur un éventail de sujets théoriques et pratiques, qui offre la possibilité aux autorités nationales de composer leur propre programme en fonction de leurs besoins. Ces conseils devraient être particulièrement utiles aux pays qui actualisent leur législation du travail et leurs systèmes d'inspection, notamment ceux qui mettent au point des systèmes d'inspection intégrés. L'ILITS a également été conçu pour que d'autres modules puissent être peu à peu ajoutés afin que l'expérience acquise par certaines inspections puisse profiter à tous.

La diffusion de cette version française, au sein des pays francophones, est un objectif que souhaite conduire l'INTEFP.

### Brochure Institutions Internationales et Européennes et Systèmes d'Administration du Travail



La présente brochure s'inscrit dans la continuité des études qui ont été publiées précédemment par l'INTEFP à l'issue des voyages d'études des inspecteurs du travail en formation. Elle rend compte du travail des élèves inspecteurs du travail de la promotion 2006 lors de leurs voyages d'études sur les institutions et les systèmes d'inspection du travail dans 4 pays (Italie, Belgique, Suisse, Allemagne).

## Les Actes de la 4<sup>ème</sup> biennale de l'inspection du travail

Deux journées de travail et d'échanges ont été organisées les 19 et 20 septembre 2006 autour du thème : « travailler en réseau, réalités et perspectives ». Les Actes, publiés au 1<sup>er</sup> trimestre 2007, font état de la qualité et de la diversité des interventions et des échanges entre les participants. Dans un contexte d'évolution importante des politiques du Ministère : Plan de Développement et de Modernisation de l'Inspection du Travail (PDMIT), mise en œuvre du Plan Santé au Travail (PST) dans le cadre du Plan de Santé Publique, le thème de cette 4<sup>ème</sup> biennale de l'inspection du travail a incité les participants à réfléchir à nos modes d'organisations, d'interventions et de relations, mais aussi à la construction de la pluridisciplinarité.



## les Actes des Ateliers de l'INTEFP



La XXVII<sup>ème</sup> session nationale de l'INTEFP qui s'est déroulée entre avril et octobre 2006 avait pour thème : « dépendance et autonomie, souplesse et sécurité : quel avenir pour la relation de travail ? ». Les auditeurs de la session ont analysé cette problématique en France, en Chine, mais également en Estonie et en Lettonie. Les Ateliers de l'INTEFP qui se sont tenus les 15 et 16 mars 2007, à destination d'un public plus large, ont

constitué, d'une certaine manière, le point d'orgue de la session nationale. Les interventions de ces 2 journées ont tenté d'y voir clair dans les profondes évolutions et les transformations qui affectent les cadres et les formes de la relation de travail (travail dépendant, travail informel, intérim, sous-traitance, travail à temps partiel, « outsourcing ») et déstabilisent dans certains cas des systèmes juridiques et de protection sociale historiquement constitués à partir de la relation de travail salarié « classique ». Les travaux de la session nationale 2006, des Ateliers 2007 et des Actes qui en ont découlé, enrichissent la compréhension du contexte dans lequel se joue l'avenir de la relation de travail mais aussi des modes de sa régulation.

## 4. LES RÉALISATIONS AUDIOVISUELLES

- Réalisation d'un vidéogramme de 7 modules relatif à la recodification du Code du travail dans le cadre de la préparation de l'Examen Professionnel des Secrétaires Administratifs.
- Réalisation d'un vidéogramme de 9 modules relatif à l'administration générale dans le cadre de la préparation de l'Examen Professionnel des Secrétaires Administratifs.
- Réalisation d'un Cédérom multimédia retraçant les journées professionnelles des services à la personne (en collaboration avec l'ANSP) des 26 & 27 juin 2007 dont 9 modules vidéo.
- Réalisation d'un film pédagogique sur la visite d'un inspecteur du travail en entreprise (et 8 modules vidéo complémentaires).

## 5. LE SITE INTERNET

<http://www.institut-formation.travail.gouv.fr>

Tourné vers le « grand public », les rubriques les plus consultées sont les « Parutions » (avec près de 61 000 documents téléchargés) et les « Actualités ».

Les documents les plus demandés ont été : le rapport sur « La souffrance mentale au travail » (17 731 copies), la plaquette de la session nationale 2007 (7 379 copies), le rapport des voyages d'études des Inspecteurs Elèves du Travail de la promotion 2004 sur « Le travail intérimaire en Europe » (5 067 copies) et le rapport d'activité.

	2006	2007	Evolution (%)
<b>Visites<sup>1</sup></b>			
Nombre total de visites	51 498	83 715	+ 62,55
Nombre moyen de visites par jour	141	229	+ 62,41
Durée moyenne de la visite	00:53:05	00:42:51	-
Nombre de visiteurs différent	19 118	23 602	+ 23,45
Nombre de visiteurs venus 1 seule fois	15 924	19 188	+ 20,49
Nombre de visiteurs venus plusieurs fois	3 194	4 414	+ 38,19
<b>Pages vues<sup>2</sup></b>			
Nombre de pages vues	1 073 894	1 208 031	+ 12,50
Moyenne de pages vues par jour	2 950	3 309	+ 12,16

<sup>1</sup> Il s'agit du nombre total de visites sur le site. Une visite est une série d'actions qui commence lorsque le visiteur affiche sa première page, et se termine lorsque le visiteur quitte le site.

<sup>2</sup> Tout document, page HTML ou formulaire.

# Sommaire

<b>Editorial</b>	<b>p 3</b>
<b>Les supports de communication et les réalisations audiovisuelles de l'Institut en 2007</b>	<b>p 4</b>
<b>Introduction Générale</b>	<b>p 7</b>
<b>Partie 1 - L'activité de formation de l'Institut</b>	<b>p 9</b>
<b>A - L'activité de formation</b>	<b>p 13</b>
Chapitre 1 / Formations initiales et adaptation à l'emploi	p 13
Chapitre 2 / Formations continues	p 15
Chapitre 3 / Offre de Services	p 17
<b>B - Les activités par Centre Interrégional de Formation</b>	<b>p 21</b>
CIF de Bordeaux	p 21
CIF de Dijon	p 23
CIF de Lille	p 25
CIF de Lyon	p 27
CIF de Marseille	p 29
CIF de Nancy	p 31
CIF de Nantes	p 33
CIF de Paris	p 34
CIF de Toulouse	p 36
<b>Partie 2 - Les actions européennes et internationales/ Partenariats et dialogue social</b>	<b>p 38</b>
Chapitre 1 / RIIFT	p 39
Chapitre 2 / Coopération internationale	p 39
Chapitre 3 / RESP	p 40
Chapitre 4 / Session Nationale	p 40
Chapitre 5 / Session Nouvelle-Calédonie	p 41
<b>Partie 3 - Fonctions supports</b>	<b>p 44</b>
Chapitre 1 / Services Financiers	p 46
Chapitre 2 / Ressources Humaines	p 48
Chapitre 3 / Service Informatique	p 50
Chapitre 4 / Département Logistique	p 50

## INTRODUCTION GENERALE

L'année 2007 a été marquée par une très forte augmentation de la **formation initiale**, due aux créations d'emplois prévues par le PMDIT (plus de 640 élèves et stagiaires en octobre 2007).

Outre l'accueil et la formation de 2 promotions d'inspecteurs élèves, de contrôleurs stagiaires et d'inspecteurs promus au choix, la refonte de la formation initiale des contrôleurs a été conduite sur la base d'une commande de la DAGEMO pour une mise en œuvre en octobre 2007.

Trois parcours de mobilité B section, deux de mobilité A section ont été mis en œuvre, ainsi qu'un parcours de mobilité B renseignement.

**En formation continue**, du fait d'un budget plus resserré, l'Institut s'est attaché à satisfaire les besoins de formation validés par la commission des métiers et à mettre à disposition des régions des modules de formation et réseaux de formateurs plus nombreux encore.

Pour la préparation **concours et examens** (6 875 jours/stagiaires) cette année a été particulièrement marquée par la préparation de l'examen des Secrétaires Administratifs : pour les 3 600 candidat(e)s, un dispositif spécifique de formation, en présentiel, a mobilisé 90 formateurs et 300 tuteurs ; parallèlement et en complément la plate-forme de formation à distance mise en place pendant 6 mois a bénéficié à 2 600 personnes du secteur travail et 1 500 du secteur santé.

On notera qu'une bonne partie de l'activité, tant en formation initiale que continue, est réalisée dans les CIF (57% des jours/stagiaires).

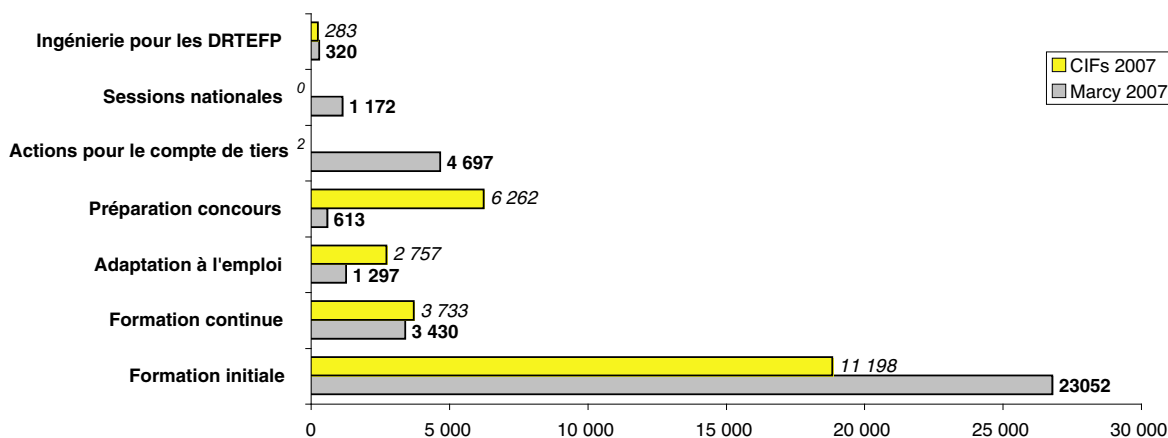
Dans le domaine de la **santé sécurité dans les Fonctions Publiques**, l'activité de formation des IHS, ACMO et membres de CHS reste importante bien qu'en repli en nombre de jours/stagiaires (3 500 jours/stagiaires contre 5 020 en 2006).

Par contre, l'Institut a été retenu par le CNFPT pour assurer, à titre expérimental, la formation de 13 agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI).

En matière d'**Offre de Services** aux régions et administrations centrales, 325 jours d'appui ont été mobilisés, soit 85 % de ce qui était prévu dans les contrats d'Offre de Services, signés entre l'INTEFP et les 22 CTRI. Sur 199 actions ou projets, 101, soit la moitié, concernent la mise à disposition de produits modélisés FC.

Les équipes de l'Institut ont réalisé 132 jours d'ingénierie pour l'accompagnement de projets en région.

**Enfin**, toute cette activité ne serait pas possible, sans un gros travail d'ingénierie pédagogique des équipes de l'Institut avec des intervenants occasionnels, des réseaux de formateurs ou consultants.

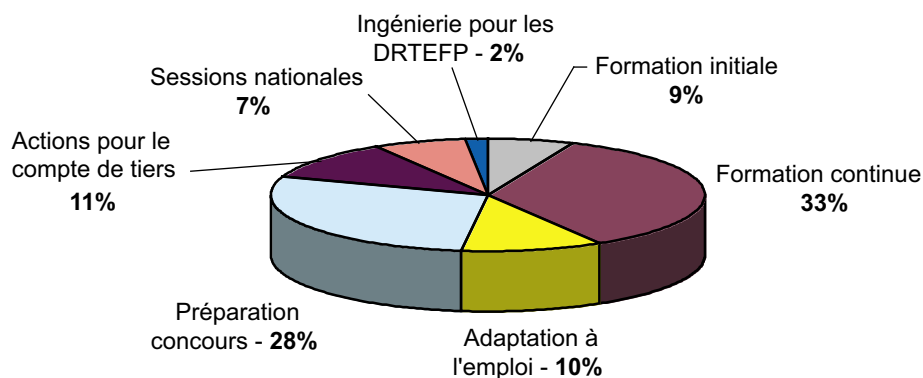


Nombre de jours de formation réalisés en 2007

## LES CHIFFRES CLEFS DE L'ACTIVITE DE FORMATION

		MARCY			CIFS			Total
		2005	2006	2007	2005	2006	2007	2007
Formation initiale	Stagiaire	137	206	300*	441	568	463	763
	J/F	8 774	11 151	23 052	14 797	17 750	22 198	45 250
Formation continue	Stagiaire	1 930	1 555	1 351	4 585	1 158	1 594	2 945
	J/F	5 657	5 249	3 430	8 856	3 312	3 733	7 163
Adaptation à l'emploi	Stagiaire	121	245	254	242	571	638	892
	J/F	857	1 144	1 297	2 143	2 358	2 757	4 054
Préparation concours	Stagiaire	50	64	185	1 235	713	2 211	2 396
	J/F	200	171	613	5 672	3 993	6 262	6 875
Actions pour le compte de tiers	Stagiaire	523	618	942	0	33	1	943
	J/F	1 680	3 189	4 697	0	106	2	4 699
Sessions nationales	Stagiaire	160	316	591	0	0	0	591
	J/F	1 196	1 380	1 172	0	0	0	1 172
Ingénierie pour les DRTEFP	Stagiaire	34	95	62	210	111	69	131
	J/F	63	351	320	586	297	283	603
<b>Total</b>	Stagiaire	2 955	3 099	3 685	6 713	3 154	4 976	8 661
	J/F	<b>18 427</b>	22 635	<b>34 581</b>	32 054	27 816	<b>35 235</b>	<b>69 816</b>

\* Promotion 2005 = 68, promotion 2006 = 103, promotion 2007 = 109, liste aptitude IT = 20



Stagiaires formés en 2007 à l'INTEFP Marcy et CIF

# RAA 2007

---

**PARTIE 1 :**

**L'ACTIVITÉ  
DE FORMATION  
DE L'INSTITUT**



## RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

### 1- LE PÔLE APPUI RESSOURCES PÉDAGOGIQUES ET DOCUMENTAIRES

Créé en 2006 et rattaché hiérarchiquement et fonctionnellement au directeur des études, ce pôle s'est vu confier la mission de répondre à la demande en termes d'outils, de supports et de moyens pédagogiques et documentaires performants. Les enjeux sont les suivants :

- Faciliter la mise à disposition d'un fonds documentaire sur les thèmes de formation ;
- Offrir des services documentaires en adéquation avec les besoins des utilisateurs (personnel en interne, élèves, formateurs) ;
- Veiller au respect de la propriété intellectuelle dans la production et l'édition de la documentation interne nécessaire à la pédagogie ;
- Mettre en œuvre une stratégie de diffusion et d'utilisation des ressources numériques et favoriser leur appropriation par tous les acteurs de la formation ;
- Concevoir des dispositifs de formation s'appuyant sur les nouvelles formes d'enseignement (dispositifs d'apprentissage multimédias, ressources pédagogiques en ligne, outils de travail collaboratif), les mettre

en œuvre, les évaluer et accompagner cette innovation auprès de l'équipe pédagogique.

#### 1.1 Le Centre Ressources

Géré par 2 documentalistes, il dispose d'un important fonds documentaire ainsi que d'outils de recherche informatisés (base de données Alexandrie, sites Internet, cédéroms...) sur les thématiques de l'Institut (droit du travail, inspection et administration du travail, emploi et formation professionnelle, hygiène, sécurité et conditions de travail, droit public et privé, politique sociale...).



10

#### ● Les recherches documentaires

-> Par thème

	2006	2007	Evolution (%)
Droit du travail - Inspection du travail	135	127	-5,93
Emploi - Formation professionnelle	79	99	+25,32
Hygiène, sécurité et conditions de travail	60	100	+66,66
Economie - Gestion des entreprises et des RH	5	11	non significatif
Droit international - Droit public, fonction publique et droit privé	65	50	-23,07
Politique sociale - Problèmes de société - Sciences humaines	8	3	non significatif
Modernisation des services - Informatique	4	0	non significatif
Divers (culture générale, pays étrangers...)	3	1	non significatif
<b>Total</b>	<b>359</b>	<b>391</b>	<b>+8,9</b>

La demande globale de « recherche documentaire » a été plus importante en 2007 qu'en 2006, essentiellement centrée sur nos sujets principaux : droit du travail, inspection et administration du travail, hygiène sécurité et conditions de travail, emploi formation professionnelle (on notera l'augmentation très

nette de la demande en matière de sécurité conditions de travail, qui vient en tête). Très peu de questions sur les thèmes généralistes (société - sciences sociales) probablement en raison de l'utilisation généralisée des recherches directes sur Internet.

-> Par public

	2006	2007	Evolution (%)
Personnel INTEFP et CIF	84	121	+44,04
Inspecteurs élèves du travail et IT 1/6ème	99	90	-9,09
Intervenants	-	14	-
Sessions extérieures - Colloques - Délégations étrangères	-	1	-
Formation continue dont réseaux de formateurs	-	8	-
Inspecteurs hygiène et sécurité – ACOMO	-	6	-
Administrations du travail, de l'agriculture et des transports	14	19	+35,7
Autres (étudiants, ...)	4	6	non significatif
<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>265</b>	<b>+12,76</b>

La recherche s'accroît très fortement pour les personnels de l'INTEFP et des CIF. Les recherches documentaires pour les stages de

formation continue sont effectuées uniquement par des membres des réseaux de formateurs.



#### ● Le fonds documentaire

Il est géré sous le logiciel « Alexandrie » et comprend au 31 décembre 2007 :

Types de documents	Nombre de notices
Ouvrages	5 325
Rapports	111
Rapports d'études des Inspecteurs-Elèves du Travail	139
Articles de revues	9 031
<b>Total</b>	<b>14 606</b>

L'année 2007 a été caractérisée par de nombreux problèmes techniques qui ont ralenti le travail sur la base documentaire informatisée.

Variation du fonds documentaire : Plus de 280 ouvrages ont enrichi le Centre Ressources au cours de l'année 2007 (achats mais également dons, publications gratuites).

#### ● La gestion des abonnements

Pour l'ensemble des sites de Marcy l'Etoile et

des CIF, elle est :

- sous-traitée en grande partie par une société de presse ayant passé un marché public avec l'Institut (108 revues sont reçues à Marcy pour un montant de 23 360 € et 72 revues dans les CIF pour un montant de 16 849 €),
- gérée directement auprès de certains éditeurs pour un montant de 4 529 € (11 revues à Marcy et 1 dans un CIF).

#### ● Les prêts d'ouvrages aux usagers de l'INTEFP

Il est géré sous le logiciel « Alexandrie » et comprend au 31 décembre 2007 :

##### -> Par thème

	2006	2007	Evolution (%)
Droit du travail - Inspection du travail	392	3531	-10,46
Emploi - Formation professionnelle	130	112	-13,85
Hygiène, sécurité et conditions de travail	184	134	-27,17
Economie - Gestion des entreprises et des RH	95	74	-22,10
Droit international - Droit public, fonction publique et droit privé	85	71	-3,65
Politique sociale - Problèmes de société - Sciences humaines	40	38	-5
Modernisation des services - Informatique	28	0	non significatif
Divers (culture générale, pays étrangers...)	63	45	non significatif
Rapports d'études des Inspecteurs Elèves du Travail	226	162	-28,31
<b>Total</b>	<b>1 243</b>	<b>987</b>	<b>-20,6</b>

##### -> Par public

	2006	2007	Evolution (%)
Personnel INTEFP et CIF	204	156	-23,52
Formation initiale, Inspecteurs Elèves du Travail	672	559	-16,81
Intervenants	126	94	-25,39
Formation continue, Offre de services et autres publics	241	178	-26,14
<b>Total</b>	<b>1 243</b>	<b>987</b>	<b>-76,91</b>

La tendance à la baisse des prêts s'accroît, ce qui oriente le budget dédié aux achats d'ouvrages à la baisse pour 2008.

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

- « Formation métiers » (nécessité de proposer aux documentalistes des formations communes et adaptées aux besoins).
- « Informatisation - Alexandrie » : projet en cours d'étude visant à mutualiser les pratiques

et à optimiser le travail des documentalistes du Ministère du travail par un enrichissement partagé du fonds documentaire avec le logiciel Alexandrie.

- « Thésaurus » (enrichissement du thésaurus national TESS par les centres documentaires du Ministère du travail). Volonté d'insérer dans ce thésaurus plus de termes concernant le secteur travail-emploi, notamment en matière d'hygiène-sécurité-conditions de travail et de droit du travail.

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

#### Projets 2008 :

- Lancement du logiciel Alexandria Web sur le site Intranet afin de permettre l'accès à notre base documentaire à tous les agents du ministère.
- Réalisation d'une enquête auprès des agents de l'Institut et de notre public en formation pour mieux connaître les besoins en terme de « services documentaires » qui pourraient leur être proposés.

#### 1.2 La Formation ouverte à distance (FOAD)

- Dans le cadre de la formation initiale des contrôleurs du travail stagiaires

Le dispositif de formation à distance mis en place depuis 2004 s'est enrichi de 2 nouveaux modules :

- Sources du droit de la fonction publique.
- Approche globale des risques en santé, sécurité au travail dans le domaine du BTP.

La plate-forme de formation a fait l'objet d'une refonte totale au niveau de son ergonomie afin de faciliter la navigation et l'accès à toutes les ressources pédagogiques des différents modules par les utilisateurs (stagiaires, formateurs et tuteurs).



- Dans le cadre de la préparation à l'examen professionnel des secrétaires administratifs

Près de 4 000 candidats des Ministère du travail et de la santé, 300 tuteurs et 90 formateurs ont bénéficié d'un dispositif de formation à distance en complément de la formation dispensée en face à face pédagogique. Destiné à enrichir leur culture professionnelle sur les champs d'intervention du ministère : Travail - Emploi, Formation professionnelle et Social - Administration générale, ce dispositif d'accompagnement en ligne leur a permis de bénéficier :

- De 3 modules de formation sur les thématiques précitées,
- De 11 sujets avec corrigés « types » au titre des annales,
- D'une veille sur l'actualité à l'aide d'un Blog alimenté par les documentalistes du Centre ressources,
- D'outils de communication et d'échanges.



- Réalisation d'un module européen de e-learning sur « La manutention manuelle de charges »



Ce module, disponible en français et en anglais, est destiné aux inspecteurs du travail des 27 pays de l'Union. Il répond, en partie, au volet formation d'une commande passée par le Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (CHRIT) dans le cadre d'un appel d'offre pour une campagne européenne d'inspection et d'information.

#### Projets 2008 :

- Pour les contrôleurs du travail en formation initiale, un nouveau module « Connaissances de base en droit du travail » et la création d'espaces numériques de travail pour les groupes « filières ».
- A partir des enseignements de la préparation au concours de secrétaire administratif, enrichir la préparation au concours des contrôleurs du travail par un dispositif de FOAD.
- La mise à disposition du module de formation sur la manutention manuelle de charges sur le site Intranet de l'Institut.
- Proposer une offre de formation en ligne pour la bureautique et les langues.
- Développer des espaces numériques de travail pour les Inspecteurs élèves et les Inspecteurs Hygiène Sécurité en formation.

#### 1.3 Le site Intranet

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

Vecteur d'information, tant dans sa partie accessible à tous les agents du ministère, que dans sa partie interne réservée aux agents de l'Institut, c'est la rubrique relative à l'« Offre de formation » qui est la plus visitée. Elle est suivie par l'espace pédagogique réservé aux inspecteurs élèves du travail, l'espace « Documentation - Parutions - Rapports d'études » puis les « Actualités ».

Les documents les plus demandés ont été «Le droit pénal » (2 284 copies), « Les fiches IRP » (893 copies) et « La souffrance mentale au travail » (667 copies).

# A- L'activité de Formation

## Chapitre I / Formations initiales et adaptation à l'emploi

L'année 2007 marque une très forte augmentation de l'activité de formation initiale et de l'adaptation à l'emploi. Conséquence directe du Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail, l'INTEFP a accueilli 763 stagiaires en formation initiale sur l'année et 93 stagiaires ont suivi un parcours de mobilité professionnelle.

### 1. QUELQUES CHIFFRES ET COMMENTAIRES

#### 1.1. La formation initiale

45 605 journées de formation dispensées soit une augmentation de 57% par rapport à 2006.

#### ● La formation initiale des A en quelques chiffres

- 3 promotions d'inspecteurs élèves du travail en 2007.

Promotion 2005	68 inspecteurs élèves du travail titularisés en mars 2007 (09-2005/03-2007)	Soit <b>23 052</b> journées de formation dispensées
Promotion 2006	103 inspecteurs élèves du travail en formation en 2007 (09-2006/03-2008)	
Promotion 2007	109 inspecteurs élèves du travail débutant leur formation en septembre 2007 (09-2007/03-2009)	

#### ● La formation initiale des contrôleurs du travail

- 2 promotions de contrôleurs du travail stagiaires en 2007.



Promotion 2006	218 contrôleurs du travail stagiaires (10-2006/10-2007)	Soit <b>22 108</b> journées de formation dispensées
Promotion 2007	239 contrôleurs du travail stagiaires (10-2007/10-2008)	



- 1 promotion d'inspecteurs du travail promus au choix en 2007 (20 stagiaires) en formation du 29 mai 2007 au 12 octobre 2007 soit 1 249 journées de formation dispensées.

#### 1.2. L'adaptation à l'emploi

L'objectif des formations à la mobilité fonctionnelle est de permettre à des contrôleurs ou des inspecteurs du travail d'appréhender le contenu et les gestes spécifiques à l'occupation d'un nouveau poste suite à une mutation fonctionnelle. L'accompagnement formation proposé en 2007 a été le suivant :

Inspecteurs du travail	27 stagiaires ont suivi un parcours de mobilité section
Contrôleurs du travail	50 stagiaires ont suivi un parcours de mobilité section 16 stagiaires ont suivi un parcours de mobilité (Renseignement Travail Emploi)

## 2. LES FAITS MARQUANTS

- L'année 2007 a été marquée par des "évolutions importantes" dans les objectifs de formation initiale :

*La refonte de la formation initiale des contrôleurs du travail initiée en début d'année 2007 et appliquée dès le mois d'octobre avec la promotion 2007. D'une durée de 12 mois, elle s'achèvera en octobre 2008.*

La formation aux métiers de contrôleur du travail repose sur deux grands axes :

- La préparation à l'exercice du premier emploi de contrôleur : professionnalisation en lien avec l'affectation fonctionnelle.
- L'acquisition d'une culture professionnelle commune préparant à la mobilité professionnelle et fonctionnelle.

Ce nouveau dispositif tient compte du fait que les contrôleurs du travail sont affectés dans un service déterminé dès le début de la formation. Basé sur le principe de l'alternance (équilibre entre périodes d'enseignement et stages en services déconcentrés), la construction des stages durant un an vise à monter en compétences le contrôleur du travail jusqu'à une prise de responsabilités, accompagné sur son poste de travail à travers 3 stages.

Dispensée sur 8 centres interrégionaux de formation (Lyon, Nantes, Nancy, Lille, Montrouge, Dijon, Bordeaux, Toulouse) la formation est désormais construite autour :

- D'une période de formation généraliste d'une durée de 5 mois pendant laquelle les contrôleurs du travail stagiaires suivent le même cursus. Cette période constitue le socle de formation commun et indispensable à l'exercice de leur mission quel que soit leur poste d'affectation.

Durant cette période, les contrôleurs du travail stagiaires ont suivi des enseignements portant sur les thèmes suivants :

- agir comme un agent du service public (action administrative),
- la présentation du cadre général du code du travail et du processus de la dépense publique,
- les relations individuelles et collectives,
- le marché du travail,
- l'entreprise.

- D'une période de 7 mois dite de spécialisation durant laquelle les contrôleurs du travail stagiaires suivent des enseignements adaptés à leur poste de travail. A compter de cette période, le contrôleur du travail stagiaire suivra la filière de formation correspondant au poste sur lequel il est affecté :

- Filière « contrôle en entreprise » (section d'inspection, ITEPSA, subdivision des transports...),
- Filière « réglementation travail et emploi » (attributions des sections centrales travail, MOE, accords et participation...),
- Filière « développement de l'emploi et marché du travail » (action territoriale, insertion professionnelle, insertion par l'activité économique, suivi de la recherche d'emploi, VAE, FNE, GPEC, aides aux entreprises, FSE...),
- Administration générale,
- Contrôle formation professionnelle.

*La refonte du dispositif de formation des inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude*

Les inspecteurs issus de la liste d'aptitude (dits IT 1/6e) sont issus de parcours, de services, et de fonctions très différents. Leurs postes d'affectation sont également variés. Les dernières années, les affectations se concentraient sur les secteurs travail et emploi. En 2007, au nombre de 20, les stagiaires étaient affectés sur les postes suivants :

- Contrôle en entreprise : 5 travail ; 1 agriculture ; 1 transport,
- Contrôle de la formation professionnelle : 3,
- Emploi : 5 dont IAE, FSE, Jeunes...,
- Administration générale : 2,
- Autres services : 3 = DGT ; OCLTI ; INTEFP.

De fait, en 2007, la formation des inspecteurs issus de la liste d'aptitude a été refondue et sa durée augmentée (de 11 à 17 semaines) pour :

- Prendre en compte les origines diverses des stagiaires dans le parcours de formation proposé : introduction de modules communs à la promotion et de modules spécifiques au poste occupé.
- Répondre aux besoins du service par des périodes en alternance sur le poste d'affectation ou dans un service homologue.

- Dans le cadre du Réseau des Ecoles de Service Public, 36 sessions interprofessionnelles ont permis à des stagiaires de formation initiale de 17 écoles de service public de confronter des logiques professionnelles en mars 2007. L'INTEFP a accueilli 4 séminaires portant sur les thèmes de la violence au travail, de la lutte contre les discriminations, de l'activité d'inspection et la relation à l'usager.

- 4 voyages d'études en Europe ont été organisés dans le cadre de la formation initiale des inspecteurs du travail de la promotion 2006. Portant sur la découverte des systèmes d'inspection du travail, ces voyages ont permis de nouer des relations fructueuses avec les administrations du travail d'Allemagne, Suisse, Belgique et Italie.

## Chapitre 2 / Formations continues

### 1. LES PRINCIPAUX CHIFFRES COMMENTÉS

Le département Formations continues a organisé en 2007 un total de 13 400 jours de formation (dont près de 6 800 jours au titre de la préparation aux concours), répartis à raison de 80% pour les agents des services déconcentrés, et 20% pour l'administration centrale.

La baisse par rapport à 2006 (moins de 1 000 jours de formation), s'explique par la nécessaire hausse du budget de la Formation Initiale, consécutive aux recrutements exceptionnels d'inspecteurs élèves du travail et de contrôleurs du travail, Il est néanmoins compensé par une forte activité préparation concours (examen de Secrétaire Administratif essentiellement).

### 2. TABLEAU RÉCAPITULATIF

		Administration centrale		Services déconcentrés	
		MARCY	CIF	MARCY	CIF
Droit du travail et relations du travail	Stagiaires	31	21	321	881
	Jours	32	42	765	1 913
Politique de l'emploi et de la formation professionnelle	Stagiaires	4	7	91	192
	Jours	10	12	230	511
Administration générale	Stagiaires	32	72	228	41
	Jours	170	381	704	125
Système d'information	Stagiaires	14	0	378	0
	Jours	99	0	783	0
Ingénierie pédagogique	Stagiaires	34	0	170	40
	Jours	94	0	459	154
Préparation concours	Stagiaires	10	154	175	2 057
	Jours	24	273	590	5 988
<b>Totaux</b>	<b>Stagiaires</b>	<b>125</b>	<b>254</b>	<b>1 363</b>	<b>3 211</b>
	<b>Jours</b>	<b>429</b>	<b>708</b>	<b>3 531</b>	<b>8 691</b>

### 3. LES FAITS MARQUANTS

#### 3.1 En droit du travail et relations du travail

Des actions d'accompagnement de textes législatifs majeurs ont marqué l'année 2007, ainsi qu'un effort significatif de formation à destination des agents recrutés au sein des cellules régionales pluridisciplinaires.

- Accompagnement de la **recodification du Code du travail**. Avec le soutien de la DGT, et notamment de la Mission recodification, l'INTEFP a formé des formateurs-relais dans chaque région, proportionnellement au nombre d'agents, qui y sont occupés, à charge pour eux de démultiplier auprès des utilisateurs, courant 2008. Les formateurs-relais ont bénéficié par groupes d'une vingtaine, de sessions d'une journée, et se sont vus remettre un classeur leur permettant d'assurer ensuite les formations auprès des utilisateurs. Les bilans recueillis ont fait apparaître un taux de satisfaction appréciable.
- Information des agents sur la **loi TEPA**. 5 journées d'information ont été organisées sur le dernier trimestre 2007, dans les CIF, afin de présenter aux agents intéressés les novations introduites par la loi du 21 août 2007 notamment sur les heures supplémentaires. Elles étaient animées de façon conjointe par la DGT et l'ACOSS, et ont permis d'apporter les éclaircissements attendus aux participants.
- Séminaire pour les **équipes des cellules régionales** d'appui à l'Inspection du Travail. Ce séminaire a rassemblé les 23 et 24 octobre 2007 à Marcy l'Etoile, et pour la première fois, tous les membres des cellules régionales, qu'ils soient responsables, MIRTMO, ingénieurs de prévention, inspecteurs du travail... Il a permis de nombreux échanges sur le thème de la pluridisciplinarité.

### **3.2 L'emploi et la formation professionnelle**

Sur le champ de l'emploi, il faut retenir la création d'un réseau de formateurs, depuis lors bien sollicité, **sur le FSE**. Il a, avec l'appui de la DGEFP, conçu en 2007 trois nouveaux stages : l'un permettant une présentation généraliste des dispositifs FSE, le second portant sur la maîtrise de l'instruction des dossiers FSE, le troisième abordant les points clefs relatifs au contrôle du service fait.

Autre nouveauté à signaler : **la Valorisation des Acquis de l'Expérience**, qui vise à donner aux stagiaires toutes les connaissances nécessaires à la mobilisation de la VAE comme outil des politiques de l'emploi.

### **3.3 L'administration générale et la modernisation**

- **Développement des stages sur les procédures des marchés publics** : création d'un réseau de formateurs mixant la DAGEMO et les services déconcentrés, visant à élever les compétences des stagiaires sur la distinction subvention/marchés publics, à assimiler les grands principes du Code des Marchés Publics, à identifier les risques et sanctions encourues et à organiser le déroulement du marché.
- **Formation à destination des gestionnaires RH** : il s'agit de renforcer les compétences des agents des services RH, en actualisant et uniformisant les connaissances de manière à préparer les agents à conjuguer : gestion des compétences, formation professionnelle et stratégie globale.
- **Stage sur les enjeux européens de l'action publique**. Face au développement des politiques européennes, à l'imbrication du droit européen et des réglementations nationales, et compte tenu des orientations de la Commission des Métiers et des Compétences, l'INTEFP a décidé d'organiser, pour des agents de l'administration centrale ou des services déconcentrés, une formation leur permettant d'identifier les enjeux de la construction européenne et son impact sur les politiques du ministère.

### **3.4 Les formations de l'encadrement**

La Commission des Métiers a adopté, en 2006, l'orientation 2, qui vise à former, de façon expérimentale en 2007, l'encadrement de proximité au management d'équipe et à la gestion des ressources humaines.

4 sites se sont portés volontaires pour l'expérimentation :

- la DGT (5 agents du service relations du travail),
- la DARES (5 agents du BAGMO, et des départements salaires et métiers qualifications),
- la DRTEFP Midi-Pyrénées (9 agents chefs de service, membres de l'équipe de direction),
- et la DDTEFP des Deux-Sèvres (6 agents chefs de service).

Cette formation avait pour objectif de permettre à l'encadrement de proximité d'acquérir des compétences permettant la mobilisation des ressources humaines, au service de la mise en œuvre des orientations. Le bilan recueilli à l'issue des deux modules de 2 jours a fait apparaître une réelle satisfaction des cadres mobilisés, que ce soit sur les apports méthodologiques, ou le format des sessions, mixant des cadres de l'administration centrale et des services déconcentrés.

## Chapitre 3 / Offre de Services

L'année 2007 s'est inscrite pour le département Offre de Services dans le prolongement de l'année précédente, avec une activité qui s'est une nouvelle fois située à un niveau élevé.

Les changements intervenus au premier semestre, avec un nouvel exécutif et les évolutions politiques majeures attendues ont eu, à partir de la rentrée un impact fort, notamment

sur le champ de l'appui aux services centraux et déconcentrés. La RGPP et les changements profonds qu'elle annonce, tant au niveau des missions que de l'organisation de nos services ont quelque peu bouleversé certains chantiers en cours et rendent difficiles toutes projections à court et moyen terme.

### 1. L'ACTIVITÉ EN MATIÈRE D'OFFRE DE SERVICES AUPRÈS DES CTRI ET DES DIRECTIONS D'ADMINISTRATION CENTRALES

Les responsables formation des services centraux et déconcentrés ont pointé à plusieurs reprises leurs difficultés concernant le recueil et l'analyse des besoins de formation. Afin de pouvoir leur apporter un appui méthodologique, un groupe de travail rassemblant des responsables régionaux et centraux de formation et des cadres pédagogiques de l'INTEFP a actualisé le « guide d'appui au recueil et à l'analyse des besoins de formation ». Paru en juin 2007, dans sa version initiale, il est disponible sur la rubrique Offre de Services du site intranet de l'Institut.

L'INTEFP, via les CIF, a contribué d'une manière importante à la mise en œuvre des plans de formation. Les services centraux et déconcentrés ont ainsi bénéficié de près de 300 jours d'appui<sup>1</sup>, en 2007.

Cet appui a porté sur 200 actions de formation, avec une très forte demande pour les actions relevant du champ « travail » (100 actions), mais également pour celles relevant du programme support (51 actions).

Un investissement important a été maintenu sur l'accompagnement des projets, en lien avec les orientations de la CMCF :

L'accompagnement de l'évolution des catégories C en région Bourgogne (Projet DIAMS) s'est poursuivi. Après la phase de diagnostic, élaboré en 2006, l'équipe projet de l'INTEFP a travaillé avec les 4 directions départementales pour les aider à identifier les évolutions des missions et des organisations. Les entretiens individuels ont été réalisés avec les agents et formalisés. Cette étape a permis de définir, au vue de ces évolutions et des besoins identifiés, les parcours individuels pour chacun des agents. Leur mise en œuvre constituera une part importante du PRF Bourgogne 2008.

L'INTEFP a poursuivi l'accompagnement à la mise en œuvre de l'Ecole de Projets Professionnels en Ile de France. Dans le prolongement des actions engagées en 2006, la charte du parrainage a été élaborée et validée. Le réseau de parrains a été constitué et les principes et contenus de leur formation ont été validés. Elle sera réalisée début 2008. L'équipe projet de l'INTEFP a animé un séminaire le 22 mars, qui a permis de finaliser l'élaboration de la charte de l'encadrement, qui a été validée au second semestre par le CTRI et devrait maintenant être déclinée dans chacune des directions départementales. Le cursus de formation à destination des cadres a été défini dans ses principes. Il sera programmé dans le plan de formation régional 2008.

A noter également les projets de réorganisation des services de la DRTEFP PACA, engagés en 2006 et qui se sont poursuivis en 2007. En raison du changement de directeur régional, intervenu en cours d'année, les objectifs ont été revus et le projet a été réorienté sur une redéfinition du périmètre des différents services. A ce projet touchant à l'organisation, s'est ajouté une demande pour la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des nouveaux agents de contrôle, dans le cadre du PMDIT. Ce dispositif, inspiré des expériences conduites dans le cadre de DIAMS et de l'EPP, sera opérationnel en 2008.

Enfin, nous avons été sollicités par la DDTEFP du Vaucluse, pour l'appuyer dans la réorganisation de son pôle travail. Ce projet, pour lequel le recours à un cabinet extérieur a été jugé nécessaire, se poursuivra sur le premier semestre 2008.



## 2. LES FORMATIONS À L'ATTENTION D'AUTRES MINISTÈRES

Le département ODS a été saisi cette année de 2 demandes de formation de la part d'autres Ministères :

- Les services des Affaires Maritimes nous ont sollicités pour la mise en place d'une action de formation en deux sessions à l'attention des inspecteurs du travail maritime. Cette action, conçue en liaison avec la Direction des Affaires Maritimes et le groupe écoles des affaires maritimes - Centre de la formation et de la documentation des affaires maritimes de

Bordeaux devrait se mettre en place au premier trimestre 2008.

- Les services de la Documentation française ont souhaité qu'une formation, portant sur le thème des Institutions représentatives du personnel soit mise en place à l'attention des agents des CIRA. Cette action, au bilan très positif, s'est déroulée en 2 sessions, en juin et juillet 2007 pour 24 agents. De nouvelles actions devraient être organisées en 2008.

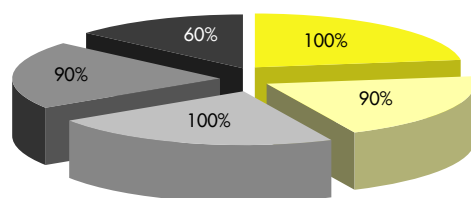
## 3. LA FORMATION DES AGENTS DES DOM-TOM

Concernant l'activité formation des agents des DOM-TOM, les points suivants peuvent être notés :

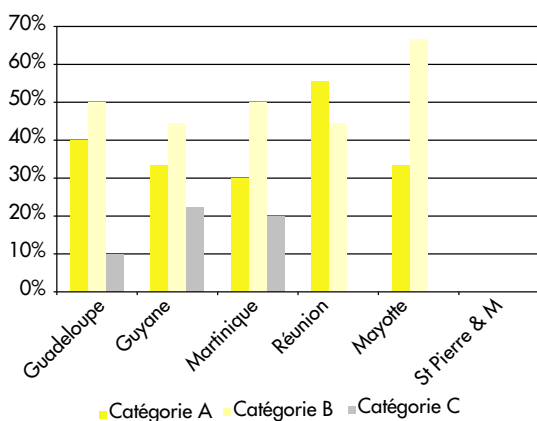
Au total 114 agents, issus des différents services des DOM-TOM ont été suivis par le département en 2007 (48 de catégorie A, 53 de catégorie B et 13 de catégorie C).

Concernant la participation à des actions de formation continue, les places disponibles, au nombre total de 41, ont été « utilisées » à 77%. Le graphique ci-dessous permet de visualiser les taux d'utilisation par service, avec une utilisation totale par la Guadeloupe et la Martinique, à 90% par la Réunion et la Guyane et à 60% pour Mayotte. En revanche, aucun déplacement n'a été imputé sur ces quotas pour Saint Pierre et Miquelon.

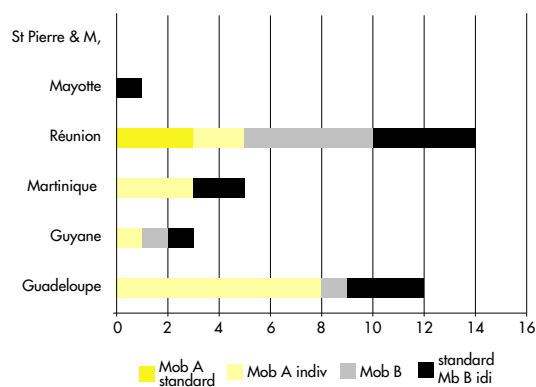
Quota de billets d'avions utilisé pour chacun des DOM-TOM



Tous services confondus, ces formations ont majoritairement bénéficié aux catégories B (49%) et aux catégories A (39%). Seuls 12 agents de catégorie C, soit 12% du total ont suivi une formation dans ce cadre.

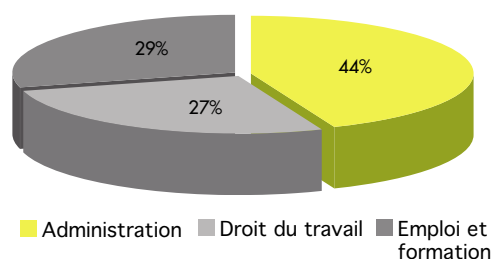


Concernant les parcours d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle. Ceux-ci sont en nombre croissant, compte tenu des mutations et changements de postes intervenant fréquemment en interne (ces parcours peuvent varier en terme de contenus, et comprennent entre 1 et 8 stages).



Le graphique ci-dessus permet de constater qu'en 2007, 35 agents ont bénéficié de cet accompagnement (14 pour la DTEFP de la Réunion, 12 pour la DTEFP de la Guadeloupe, 5 pour la DTEFP de la Martinique, 3 pour la Guyane et 1 issu des services de Mayotte).

Concernant les thématiques des formations suivies (graphique ci-dessous), elles relèvent principalement du champ de l'administration générale qui inclut toutes les actions relevant du BOP 155 (44%) et des champs de l'emploi et de la formation professionnelle (29%). Les formations sur des thèmes relevant du droit du travail ne représentent qu'un peu plus du quart des formations suivies.



**Les préparations aux concours et aux examens professionnels**, ont fortement mobilisé les services :

- La préparation au concours de contrôleur est assurée par le GRETA en Martinique, Guadeloupe et Guyane.
- La préparation à l'Examen Professionnel de Secrétaire Administratif a été assurée par les Correspondants de formation nommés par la DAGEMO/INTEFP. Cette préparation a, comme en métropole, fortement mobilisé les services et les agents.

**Les stages sur site** constituent une offre importante qui permet d'apporter localement une réponse adaptée à des besoins spécifiques de formation et également de toucher un plus grand nombre d'agents.

**4 actions ont été réalisées en 2007 :**

- 2 à la DTEFP de Martinique (des agents Guyannais ont également été accueillis) : TBC-LOLF et AGLAE. Cette dernière formation a été montée en septembre pour répondre à la demande des services compte tenu des dégâts occasionnés par l'ouragan Dean et les demandes très importantes d'indemnisation du chômage partiel. Le stage programmé initialement aux mêmes dates sur « les risques liés à l'utilisation des produits phytosanitaires » a été reporté sur 2008.
- 1 action à la DTEFP Guadeloupe : TBC LOLF
- 1 action à la DTEFP de la Réunion : Risques Chimiques et CMR.

#### **4. L'ACTIVITÉ FORMATION EN SANTÉ SÉCURITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

L'activité formation en matière de Santé Sécurité dans la Fonction Publique a connu en 2007 plusieurs faits marquants.

Sur un plan général, le volume d'activité pour l'année 2007 est en recul par rapport à 2006.

**Le nombre d'agents formés** est inférieur à celui de 2006 (**723 contre 1 135 en 2006**). Cette baisse s'explique essentiellement par le démarrage tardif de l'activité, qui s'est essentiellement concentrée au second semestre. Ceci est dû pour partie à la systématisation du recours aux procédures d'appels d'offres, qui a occasionné des délais de mise en œuvre des actions allongés par rapport aux années précédentes.

Il ne faut toutefois pas négliger le fait que, pour cette activité, l'INTEFP est en concurrence avec d'autres organismes et que, malgré une politique tarifaire adaptée, nos offres ne sont pas systématiquement retenues.

Concernant les publics formés, **268** membres de **CHS** ont bénéficié d'une formation dispensée par l'INTEFP en 2007, contre **566** en 2006.

Cette baisse de l'activité a concerné l'ensemble de nos actions :

**234** ACO ont été formés sur cette même période (506 en 2006).

Enfin, **20** chefs de services ont suivi le module « sensibilisation des chefs de services » en 2006 (cette formation n'avait plus été dispensée depuis 2002).

Concernant la Formation Initiale des Inspecteurs Hygiène Sécurité : 15 Inspecteurs Hygiène et Sécurité affectés au sein de différents ministères ou établissements publics ont été accueillis pour cette promotion (24 en 2006).

Cette formation statutaire, d'une durée de 10 semaines, dont 2 en alternance, doit apporter aux futurs IHS la maîtrise des fondamentaux leur permettant de tenir leurs fonctions.

Plusieurs visites, proposant des mises en situations ont été programmées, notamment au LEGTA de Saint Ismier (Isère) et au laboratoire des douanes à Oullins (Rhône). A noter également la visite programmée du BIT, visite qui avait pour objectif d'aborder le rôle du BIT en ce qui concerne l'inspection du travail et la santé sécurité du travail, les outils juridiques (les conventions et les recommandations), ainsi que les programmes d'action.

A partir des bilans des deux sessions passées (2006 et 2007) une refonte de la formation pourra être engagée.

A cet effet, l'Institut a missionné le département Offre de Services pour engager la réflexion sur la réforme de la "formation statutaire interministérielle des IHS", sur la base d'un rapport qui devra être remis à Monsieur le Directeur Général de la Fonction Publique.

Au total, le nombre de journées/formation réalisées par le département a été de 3 509 (contre 5 020 en 2007).

L'année 2007 marque une stabilisation du nombre d'institutions (services de l'Etat, instituts publics...) nous ayant sollicités pour des formations. Ceci est un point positif, dans un contexte tendu, car il témoigne de la confiance de nos commanditaires, et de la qualité des prestations proposées.

Les Ministères nous ayant le plus fréquemment sollicités sont la Justice (177 agents formés pour 870 jours de formation), la Culture (80 agents formés, 275 jours de formation), les Affaires Sociales (71 agents formés, 209 jours de formation) et l'Intérieur (40 agents formés pour 155 jours de formation). Viennent ensuite Jeunesse et Sport (16 agents formés, 95 jours de formation) et la Fonction publique territoriale (15 agents formés, 225 jours de formation).

Dans ce contexte délicat, le choix de la proposition de l'INTEFP pour conduire la formation initiale expérimentale des ACFI, suite à l'appel d'offres lancé fin 2006 par le CNFPT constitue un réel motif de satisfaction. Cette formation, qui a permis de former 15 ACFI s'est déroulée de septembre à décembre 2007 en 4 séquences d'une durée totale de 15 jours. Le bilan général est en cours de consolidation et devrait permettre de tirer les enseignements et d'envisager la réitération de cette formation, dans un cadre qui reste toutefois à définir.

Le département a également organisé, en partenariat avec la délégation Rhône-Alpes Lyon du CNFPT et l'ENACT de Montpellier, un séminaire d'une journée sur le thème : « La santé sécurité au travail, levier pour le management, le dialogue social et la performance ». Cette manifestation qui s'est déroulée le 10 octobre 2007 a accueilli près de 90 cadres des collectivités territoriales, mais également des Directeurs régionaux et départementaux de nos services. Elle sera suivie, en 2008, d'ateliers thématiques d'une journée, coorganisés par la délégation Rhône-Alpes du CNFPT et le département ODS de l'INTEFP.

Nous pouvons noter la réunion du réseau des formateurs en santé sécurité, réseau interministériel de plus de 80 formateurs. Cette réunion qui s'est déroulée du 23 au 25 avril a été l'occasion de faire un bilan sur les actions de formation à l'attention des membres de CHS et des ACMO, des actions de formations continues sur des risques spécifiques (amiante, sensibilisation des chefs de services et plan de prévention). Un temps spécifique a été consacré à la formation initiale des IHS (bilan de la session 2006 et préparation de la session 2007).

Malgré la diminution de l'activité cette année, 312 904 € de recettes ont été enregistrées, qui sont quasiment équivalentes à celles perçues en 2006 (320 124 €).

## B- Les activités par Centre Interrégional de Formation

### CIF de Bordeaux

Le CIF de Bordeaux travaille en étroite collaboration avec les régions Aquitaine, Limousin et Poitou-Charente ce qui représente une douzaine de départements. En rajoutant les 3 directions régionales, l'étendue du territoire couvert par le CIF comprend au total 15 sites différents.

Une équipe de 3 personnes travaille au CIF : 1 responsable, 1 assistante de formation et 1 secrétaire régisseur d'avances. Cet effectif n'a pas varié depuis l'implantation du CIF en octobre 1992.

#### Chiffres clés du CIF en 2007

STAGIAIRES	FICT		FC		Prépa concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	24	60	0	0	0	0	84
Catégorie B	13	15	22	51	0	0	6	9	116
Catégorie C	0	0	0	0	15	269	0	0	284
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>111</b>	<b>15</b>	<b>269</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>484</b>

#### Formation initiale des contrôleurs du travail

La promotion FICT 2006 a été accueillie à l'INTEFP - Marcy l'Etoile le 23 octobre 2006.

Les stagiaires ont bénéficié au total de 21 semaines de formation. C'est le même groupe de stagiaires qui a suivi à Bordeaux les modules de Culture Commune et ceux de la filière. Excepté pour le premier module « Agir comme agent du service public » les autres modules de culture commune, sur la base de cahiers des charges communs, ont été organisés par le CIF. Au total 68 jours de formation ont eu lieu sur le site de Bordeaux.

Le CIF de Bordeaux est spécialisé dans la filière « Section Administration Générale ». 12 semaines de formation ont été consacrées à ce thème. 28 contrôleurs ont suivi leur formation sur Bordeaux. Comme tous les ans on peut noter la multiplicité des métiers des agents affectés en administration générale. Aux 14 agents affectés à des fonctions réellement en lien avec la gestion des ressources humaines ou des moyens, il faut ajouter 4 agents affectés au contrôle de gestion, 1 au secrétariat de direction, 1 au service FSE, 1 aux relations avec les usagers et 1 au service formation. Ceci rend très difficile l'élaboration des programmes afin qu'ils répondent au mieux à tous les profils de stagiaires.

De plus, 6 agents affectés sur des postes informatiques ont bénéficié d'un parcours individuel. Le 19 décembre 2006 les contrôleurs du

travail stagiaires ont été conviés à participer à la journée organisée par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Aquitaine à l'occasion du centenaire du Ministère.

#### Adaptation à l'emploi

Au cours de l'année 2007 dans le cadre de la mobilité fonctionnelle des agents de catégorie B, le CIF de Bordeaux a accueilli un groupe de contrôleurs du travail récemment affectés sur des postes d'inspection du travail. 15 agents ont pu aborder durant 8 semaines l'ensemble des thèmes liés au droit du travail, à la santé et sécurité au travail ou aux différentes méthodes de contrôle.

#### Formation continue

8 actions de formation se sont déroulées au CIF de Bordeaux. Elles ont en majorité concerné le champ travail : prévenir les TMS, méthodologie de contrôle en santé sécurité, lutte contre le travail illégal, épargne salariale, BTP approche des risques, exonération fiscale et sociale sur les heures supplémentaires. Une seule action a eu lieu sur le thème de la gestion des ressources humaines. Ce sont des agents de catégorie A et B qui ont fait acte de candidature pour une durée moyenne de 3 jours de formation.

### **Préparation aux concours**

Le CIF de Bordeaux a assuré la préparation de 9 agents admissibles à l'oral du concours de contrôleurs du travail et de 13 agents admissibles à l'oral de l'Examen Professionnel de Contrôleur du Travail (EPCT) rattachés à l'année 2006.

Au titre de l'année 2007, 11 agents de catégorie C ont été recensés et formés à la préparation de l'écrit de l'EPCT.

La préparation élargie 2007 a permis de consolider les connaissances de 12 stagiaires sur le thème de l'organisation constitutionnelle de la France.

La préparation à l'Examen Professionnel de Secrétaire Administratif (années 2007 et 2008) a exigé une très grande implication à la fois dans les services déconcentrés et au CIF. Compte tenu d'un nombre important d'agents à former, de formateurs, de tuteurs, de sites et de journées, 2 jours de formation et 2 examens blancs ont ainsi été organisés dans les services. Dans ces conditions et pour les 3 régions dépendant du CIF de Bordeaux un total de 239 agents de catégorie C ont été ainsi formés.

### **Offre de Services**

30 jours de travail ont été consacrés par la responsable du CIF de Bordeaux dans le cadre de l'Offre de Services aux régions Aquitaine, Limousin et Poitou-Charente ce qui représente 26 actions diverses. L'appui à la mise en place des 3 Programmes Régionaux de Formation, 4 actions consacrées soit à la recherche de formateurs ou de consultants soit à l'ingénierie de formation ont complété les 18 actions classiques de mise à disposition de stages.

Une prestation de service et un accompagnement à l'organisation d'un séminaire à Poitiers sur le thème du handicap ont complété notre offre en la matière.



## CIF de Dijon

Le Centre Interrégional de Formation qui couvre la Bourgogne et la Franche-Comté est situé à Dijon.

La Bourgogne compte 1 623 913 habitants dont 582 000 salariés. 4 DDTEFP sont installées dans la Côte d'Or, la Saône-et-Loire, la Nièvre et l'Yonne.

La Franche-Comté, quant à elle, enregistre 1 146 239 habitants dont 411 800 salariés. Elle dispose aussi de 4 DDTEFP compétentes respectivement sur le Doubs, le Jura, la Haute-Saône et le Territoire de Belfort.

Il s'agit de 2 régions dont la population est relativement dispersée dans des territoires géographiques importants par rapport à son nombre.

Le CIF est animé par une responsable, un assistant pédagogique et un assistant administratif. L'assistante administrative a obtenu une mutation en juillet 2007 et n'est pas à ce jour remplacée.

### Chiffres clés du CIF en 2007

#### STAGIAIRES

	FICT		FC		Prépa concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	16	25	0	0	0	0	41
Catégorie B	29	37	13	25	0	0	16	30	150
Catégorie C	0	0	0	2	4	117	8	10	141
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>117</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>332</b>

#### JOURS/FORMATION

	FICT		FC		Prépa concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	68	37	57	0	0	0	0	94
Catégorie B	802	1 621	35	66	0	6	64	120	2 714
Catégorie C	0	0	0	6	6	183	32	40	267
<b>Total</b>	<b>802</b>	<b>1 621</b>	<b>72</b>	<b>129</b>	<b>6</b>	<b>189</b>	<b>96</b>	<b>160</b>	<b>3 075</b>

#### Formation initiale des contrôleurs du travail

FICT 2006 ET 2007	
STAGIAIRES	JOURS FORMATION
<b>66</b>	<b>2 429</b>

Le CIF a accueilli durant l'année 2007, 2 promotions de contrôleurs du travail qui se sont croisées. Outre la période de culture commune, Dijon a assuré leur spécialisation dans la filière de Renseignement Travail et Emploi (RTE). Pour ce faire, l'essentiel de l'ingénierie de formation a été conçu localement.

Il faut noter par ailleurs que, outre cette filière, le Centre a formé également des agents affectés dans les services de MOE et Participation et intéressement, en individualisant les contenus et formes pédagogiques pour ces catégories.

**Adaptation à l'emploi**

64 stagiaires ont été formés à Dijon pour 256 jours/formation. La très grande majorité des personnes concernées étaient affectées aux services RTE et ont pu bénéficier de 4 semaines de formation par alternance portant sur les thématiques les plus prégnantes (durée du travail, contrat de travail, rémunérations...) pour la prise de leurs nouvelles fonctions.

**Formation continue**

Le Centre Interrégional de Formation a assuré 201 jours/formation pour 81 stagiaires.

Ces formations ont accueilli un public varié selon les thèmes mais qui ont couvert les différents champs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avec une fréquentation majoritaire des catégories A et B.

Les principales thématiques ont porté sur les prestations de services et détachement des salariés, organisation des services déconcentrés sur les fraudes transnationales, le dispositif FSE, l'instruction des dossiers FSE, les dispositifs d'aménagement du temps de travail, la prévention du contentieux administratif.

D'autres stages programmés ont dû être annulés faute de candidats ou reportés en 2008.

**Préparation aux concours**

Une préparation au concours de Secrétaire Administratif et à l'examen professionnel de Contrôleur du Travail a été organisée. Elle a bénéficié à 121 stagiaires pour 195 jours/formation.

**Offre de Services**

La coopération avec les régions s'est concrétisée par l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour l'élaboration des Programmes régionaux de formation, l'assistance à maîtrise d'œuvre à la conception des actions de formation, la mise à disposition de modules de formation existants dans l'offre nationale, l'accompagnement des projets locaux.

2007 a vu la poursuite du projet DIAMS avec la Bourgogne et la mise en place de l'individualisation des besoins et des réponses de formation pour chacun des agents de catégorie C volontaire dans la démarche d'évolution de ses compétences. Cette étape s'est concrétisée par l'élaboration des passeports de compétences pour chaque agent concerné qui serviront en 2008 de référentiel de formation et des actions menées par la région à travers son PRF 2008. C'est le projet qui a mobilisé le plus de jours d'appui en offre de formation avec 25 jours sur un total pour les 2 régions de 38 jours.

**Conclusion**

L'activité du Centre Interrégional de Formation a augmenté. Elle a été ainsi fortement impactée par la montée en charge des formations initiales des contrôleurs qui a contribué à modifier sa structuration. Il faut ainsi rappeler que 2 promotions se sont chevauchées durant 2007.

De même, la montée en compétence des RFO qui ont diminué leurs demandes d'assistance à maîtrise d'œuvre a également joué son rôle dans le resserrement du champ traditionnel de la formation continue assurée par l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour les régions.

Ainsi, la baisse de l'activité en matière de formation continue au profit des formations initiales des Contrôleurs du Travail se révèle extrêmement visible dans les statistiques du Centre Interrégional de Formation. Cette tendance est compensée par la croissance en nombre et en qualité des formations régionales.

D'autre part, une tendance lourde continue à se développer sur la question de la maîtrise d'ouvrage où l'on constate que les régions requièrent de façon plus forte une coopération avec l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle à travers le CIF en raison de sa proximité et de sa connaissance des problématiques locales pour contribuer et mener leurs projets régionaux. Il s'agit de la poursuite d'une évolution déjà notée en 2006.





## CIF de Lille

Le CIF de Lille, implanté au coeur de la capitale des Flandres, couvre 3 régions et 7 départements (3 DRTEFP ET 8 DDTEFP): la Picardie (Somme, Oise, Aisne), le Nord-Pas-de-Calais (Nord et Pas-de-Calais) et la Haute Normandie (Seine-Maritime et Eure).

Le CIF de Lille est hébergé dans les locaux de la DRTFP Nord-Pas de Calais, ce qui lui permet de bénéficier régulièrement des compétences, notamment informatiques des agents de la DRTEFP. Cette proximité favorise la relation de travail avec la RFO et les agents.

L'équipe de Lille, à l'instar des autres CIF est constituée de trois personnes : une responsable arrivée en février 2007, une assistante de formation et une secrétaire régisseuse.

### Activité de l'année

• Une activité en forte augmentation :

Le nombre de stagiaires accueillis est passé de 528 stagiaires en 2006 à 575 en 2007, et le nombre de journées de formation est lui, passé de 2 139 à 2 376 soit une augmentation de 10%.

La capacité d'accueil limitée du CIF (2 salles de formations pouvant accueillir jusqu'à 20 personnes) a été optimisée au maximum.

• Une féminisation des stagiaires qui se confirme : Déjà majoritaire en 2006 avec 74 % des publics accueillis, la part des femmes parmi les stagiaires, continue de progresser. Elle a atteint

les 78% en 2007. Cependant on peut noter une disparité selon les catégories A (17%), B (20%) et C (63%).

• Un rattrapage exceptionnel des catégories C dans l'accès à la formation :

En 2007, les catégories C ont représenté 55% des stagiaires accueillis au CIF de Lille. Ce chiffre s'explique essentiellement par des inscriptions massives des agents de l'interrégion à la préparation de l'Examen Professionnel de Secrétaire Administratif. Ceci ne doit pas masquer l'insuffisance d'une offre de formation continue spécifique au profit des catégories C.

### Chiffres clés du CIF en 2007

	FICT		FC		Prépa concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	39	47	0	0	12	30	138
Catégorie B	21	33	19	45	2	13	0	0	133
Catégorie C	0	0	0	10	28	276	0	0	314
Catégorie D	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>58</b>	<b>102</b>	<b>30</b>	<b>289</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>575</b>

### Formation initiale des contrôleurs du travail

L'année 2007 se caractérise par :

- La fin de la filière ATE (Action Territoriale pour l'Emploi), une filière généraliste sur les champs de l'emploi et de la formation ponctuée de semaines spécifiques « FSE » et « Modernisation - restructuration des entreprises », et d'aménagements en fonction des besoins concrets des stagiaires induits par la pratique en services déconcentrés.
- La création de la nouvelle filière DEMENT (Développement de l'Emploi et Marché du Travail) issue de la fusion des filières ATE et SIRE. C'est une filière généraliste préparant à tous les métiers de l'emploi et du contrôle des demandeurs d'emploi.

### Adaptation à l'emploi

Une partie de la mobilité section des catégories A s'est déroulée à Lille en 2007. En collaboration avec le CIF de Montrouge et du responsable pédagogique de Marcy l'Etoile, les 3 modules qui se sont déroulés sur Lille ont fait l'objet d'une mise à jour importante.



### **Formation continue**

Le CIF de Lille a fait le choix de la diversité des formations en respectant l'équilibre entre les formations travail (risque chimique, amiante...) et emploi (notamment la formation des animateurs territoriaux...). Ceci a permis de mobiliser des stagiaires d'horizons divers. Ces formations ont rassemblé des stagiaires issus essentiellement des régions ne relevant pas de la compétence géographique du CIF.

### **Préparation aux concours**

En complément des traditionnelles préparations écrites et orales au concours de contrôleur du travail et à l'examen professionnel de contrôleur du travail, le CIF s'est fortement mobilisé pour accueillir et former les nombreux candidats plus de 300 personnes) à l'Examen Professionnel de Secrétaire Administratif.

### **Offre de Services**

Le CIF de Lille travaille dans une relation de confiance avec les trois régions qu'il couvre.

L'appui du CIF à l'interrégion s'est essentiellement matérialisé par la mise à disposition des modules de formations conçus par l'INTEFP, par la mobilisation des formateurs réseaux, la définition et l'objectivation de certains besoins de formation, et la réponse à des problématiques ponctuelles de formations des agents.

La mobilisation des formateurs a parfois posé des problèmes de réactivité, liés aux nombreuses sollicitations dont ils font l'objet, pas toujours compatibles avec les besoins de leurs services d'affectation (l'essentiel des formateurs réseaux sont des agents de nos propres services).

### **Faits marquants de l'année**

- Dans le cadre de la préparation à l'Examen Professionnel des Secrétaires Administratifs, la responsable du CIF est intervenue à l'IRA de Lille pour présenter la plate-forme FOAD mise en place par l'INTEFP ainsi que les grandes missions de notre Ministère aux candidats des DDASS et DRASS Nord-Pas-de-Calais.
- En juillet 2007, le CIF de Lille s'est mis aux couleurs de l'Europe pour former une délégation d'inspecteurs du travail issus de divers pays européens aux manutentions manuelles. Une expérience riche, à renouveler, notamment pour améliorer notre maîtrise de la langue de Shakespeare !

### **Conclusion**

L'activité soutenue du CIF de Lille a été rendue possible par le professionnalisme et la disponibilité de son équipe. A la grande diversité des stagiaires, des formateurs et des actions de formations, il convient d'ajouter la grande diversité des acteurs économiques et sociaux (CGPME, CRCI, URIAE, OPCA...) qui se sont succédés au CIF au gré des besoins, pour enrichir de leurs expériences de terrain les formations dispensées.





## CIF de Lyon

Le CIF de Lyon couvre les régions Auvergne et Rhône-Alpes soit 8 départements (4 auvergnats, 8 rhône-alpins) et 2 Directions Régionales relèvent donc de l'action du CIF.

La structure est composée de 3 agents : la responsable du CIF, l'assistant de formation, et la secrétaire contractuelle. La fonction statutaire de régisseur n'est plus assurée depuis septembre 2007.

### Chiffres clés du CIF en 2007

#### STAGIAIRES

	FICT		FC		Prépa concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	20	40	0	0	0	0	60
Catégorie B	24	29	12	19	0	0	13	21	118
Catégorie C	0	0	0	0	8	30	0	0	38
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>59</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>216</b>

#### JOURS/FORMATION

	FICT Promotions 2006 et 2007	FC	PREPARATION CONCOURS Promotions 2006 et 2007	MOBILITE Promotions 2006 et 2007	Total
Nombre de jours stagiaires de formation	2 037	153	215	585	2 990

#### Formation initiale des contrôleurs du travail

53 stagiaires (promotions 2006 et 2007) ont été formés en 2007, soit 2 037 jours de formation.

#### Adaptation à l'emploi

##### mobilité B Filière « Contrôle en entreprise » CEE

34 stagiaires (promotions 2006 et 2007) ont été formés en 2007, soit 585 jours de formation.

Apports spécifiques du CIF / FICT et MOBILITE B filière CEE :

D'une part il est rappelé que le CIF de Lyon a en charge, pour la filière CEE / FICT et MOBILITE, mis en œuvre dans 5 CIF (Lille, Bordeaux, Montrouge, Nantes et Lyon), la gestion de 4 réseaux de formateurs (BTP/1 séquence 4 jours, SST/3 séquences 10 jours, droit pénal/ 2 séquences 6 jours et MSP/1 séquence 4 jours).

#### Faits marquants de l'année

- **Module « droit pénal »** : généralisation aux 5 CIF précités de la séquence 2 du module de l'audiencement des procès-verbaux rédigés par les stagiaires, par un tribunal fictif composé de magistrats du Siège et du Parquet.
- **Module « SST »** : introduction d'une visite d'ateliers d'un établissement scolaire ou d'apprentissage en séquence 2.
- **Module « BTP »** : introduction d'une visite découverte de chantier (rencontre des acteurs du chantier).
- **Module « plan de retrait amiante/PRA »** : expérimentation de l'introduction d'un module dédié à l'analyse d'un PRA non friable.
- **Module « mise en situation professionnelle »** : expérimentation pour la FICT d'une mise à l'épreuve individuelle des stagiaires qui doivent présenter, en plénière, pour le cas pratique de l'une des thématiques abordées en « présentiel » (IRP, AT, durée du travail, travail illégal...), l'analyse réglementaire d'une part et les pistes d'actions envisagées d'autre part.

### **Formation continue**

91 stagiaires ont suivi les stages relatifs à la négociation collective, l'initiation à la pédagogie et à la recodification (formateurs relais) ; en outre le CIF a organisé 2 journées d'information dédiées respectivement à la loi TEPA et à l'épargne salariale - 153 journées stagiaires de formation continue ont été mis en œuvre.

### **Préparation aux concours**

38 agents de catégorie C ont participé à la préparation aux concours et examen professionnel de contrôleurs du travail et à la préparation élargie du concours de contrôleur du travail.

### **Offre de Services**

L'Offre de Services auprès des 2 CTRI Rhône-Alpes et Auvergne continue sa progression puisque la responsable du CIF a consacré 57 journées à l'appui, à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes régionaux de formation d'une part et à l'organisation de journées d'information et de formation interrégionales d'autre part.

- 7 journées, dont 5 pour le recueil et l'analyse des besoins en formation et 2 pour la participation au séminaire « emploi des TH », ont été dédiées à la région Auvergne.
- 23 journées, dont 6 pour le recueil et l'analyse des besoins en formation, ont été dédiées à la région Rhône-Alpes.
- 7 journées ont été dédiées à l'organisation et à la mise en œuvre de journées d'information interrégionales relatives à l'épargne salariale et à la loi TEPA.
- 5 stages ont fait l'objet d'un appui spécifique de la responsable du CIF de Lyon (emploi des TH, enquête AT/MP, culture juridique générale, initiation aux IRP, formation professionnelle/Loi du 4 mai 2004).
- 3 stages, ayant bénéficié de l'appui spécifique de la responsable du CIF en 2006, ont fait l'objet de réaménagement en 2007 (plan de cohésion sociale, services à la personne et IAE).

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

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

Ce module alterne les apports théoriques (dont une intervention de la DARES), et la mise en situation puisque les étudiants ont à réaliser le diagnostic d'un territoire, choisi par le CTRI et à élaborer un plan d'actions. C'est le bassin d'emploi d'Albertville/Faverges/Ugine (73 et 74) que le CTRI a retenu cette année pour l'étude de terrain et la réalisation du diagnostic à partir des auditions des acteurs du territoire ; les SPE concernés ayant passé la commande suivante aux étudiants en terme de problématique effective :

- Les territoires d'Albertville-Ugine et de Faverges sont des bassins de vie dont les activités économiques et les flux sont permanents : Comment rendre lisibles ces flux ? Comment ont-ils évolué ? Quelle en est la perception des différents acteurs, en termes d'avantages et de contraintes ?
- En pleine période de mutations économiques, notamment de son tissu industriel, comment ces évolutions se mettent-elles en place sur ce territoire identifié ? comment sont-elles vécues ? quelles pistes de travail proposer ?

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

### **Conclusion**

Il convient de noter le surcroît de travail généré par la prise en charge par l'équipe du CIF, des confirmations des préservations hôtelières, en sus du nombre plus important de contrôleurs stagiaires de la promotion 2007 accueillis dès décembre 2007.



## CIF de Marseille

Le CIF de Marseille couvre l'interrégion, composée de la Corse et Provence-Alpes-Côte d'Azur. La structure est composée de trois agents : la responsable du CIF, l'assistante de formation,

et la secrétaire régisseuse. Hébergé par la DRTEFP dans des locaux inadaptés (d'où la nécessité de louer des salles à l'extérieur), il a cessé son activité fin 2007.

### Chiffres clés du CIF en 2007

#### RAPPORT D'ACTIVITE 2007

	FICT		FC		Prépa concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	19	17	0	0	7	19	62
Catégorie B	5	26	12	23	1	14	0	1	82
Catégorie C	0	0	0	2	9	67	0	0	78
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>81</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>222</b>

#### Formation initiale des contrôleurs du travail

##### (Filière réglementation)

La FICT, promotion 2006, représente 14 semaines de formation en CIF, 2 en entreprise, 1 en organisme partenaire et 1 en stage homologué pour un groupe de 31 stagiaires.

2 stagiaires affectés au service contrôle de la formation ont bénéficié d'un parcours individualisé.

Enfin 1 stagiaire des DOM ayant changé d'affectation (Gestion des fonds européens) au 1<sup>er</sup> janvier 2007 a également bénéficié d'un parcours individualisé ; la formation FSE du CIF s'étant déroulée fin 2006, elle n'a pu intégrer le groupe sur l'animation territoriale.

##### Adaptation à l'emploi

2 modules du parcours mobilité A section (10 semaines) ont été mis en œuvre pour 26 stagiaires.

#### Formation continue

6 actions pour des publics A et B ont été organisées :

- Membres des cellules pluridisciplinaires (Module 1),
- Responsabilité pénale des agents,
- Retrait d'amiante en milieu confiné,
- Contrôle des entreprises, SEVESO,
- Epargne salariale,
- Enjeux de la formation professionnelle (Loi du 4 mai 2004).

Un stage ressource :

- Insertion par l'activité économique.

#### Préparation aux concours

- Préparation écrit et oral contrôleur du travail : 7 candidats,
- Préparation oral EPCT : 9 candidats,
- Préparation élargie Europe,
- Préparation à l'Examen Professionnel des SA,
- Direction régionale PACA,
- Direction régionale Corse.

### **Offre de Services**

Pour l'année 2007 le CIF a apporté, comme les années précédentes, son appui à la mise en œuvre du plan régional de formation et a également accompagné, en lien avec le département Offre de Services, plusieurs projets.

54 jours ont été au total consacrés à l'appui auprès des 2 régions sur le volet Offre de Services.

Concernant l'appui à la mise en œuvre des programmes régionaux, 11 actions ont bénéficié de l'appui du CIF, principalement sur le champ travail. Il faut noter la poursuite de la mise en œuvre dans les différentes directions de la région PACA, des actions du cursus de formation à l'attention des catégories C. A noter également la mise en place d'un cursus d'accompagnement des chargés de mission territoriaux. Ce dispositif modulaire et fortement individualisé fera l'objet d'un bilan au premier trimestre 2008.

Plusieurs projets de service ont également été engagés sur l'année :

La démarche de réorganisation des services de la DRTEFP a fait l'objet d'un accompagnement, avec l'appui d'un cabinet extérieur pour la phase de diagnostic et d'apport méthodologique auprès des responsables de service. Ce projet devrait connaître une évolution notable avec l'arrivée d'un nouveau directeur régional.

Dans le prolongement de ce projet, le nouveau directeur départemental du travail du Var a également souhaité mettre en place une réorganisation des services. En raison des évolutions attendues notamment issues de la RGPP, ce projet a été suspendu.

La direction départementale du Vaucluse a également sollicité le CIF/INTEFP afin de l'appuyer dans son projet de réorganisation du pôle travail. Engagé au quatrième trimestre, avec le concours d'un cabinet extérieur, ce projet collectif doit se poursuivre en 2008.

Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT, la DRTEFP a sollicité l'INTEFP pour développer un dispositif d'accompagnement des nouveaux agents de contrôle arrivants. Inspiré des projets conduits pour d'autres régions (Ile-de-France, Bourgogne) ce dispositif va se mettre en place progressivement à partir du premier semestre 2008.



## CIF de Nancy

Le CIF de Nancy est implanté en centre ville, dans un immeuble accueillant sur les autres niveaux la DRTEFP Lorraine.

3 Directions Régionales font partie de la zone de compétence du CIF : la Lorraine, l'Alsace et la Champagne-Ardenne, ce qui représente au

total 3 DRTEFP et 10 DDTEFP pour un effectif total de référence de 785 agents.

L'équipe du CIF est constituée de 3 personnes : 1 responsable, 1 assistant de formation et 1 secrétaire-régisseuse.

### Chiffres clés du CIF en 2007

L'activité du CIF a connu une augmentation cette année :

- Le nombre de stagiaires accueillis a augmenté de 16%.
- Le nombre de journées de formation a connu une hausse de 27%.

La répartition des stagiaires selon le grade a évolué :

- Une chute de participation des catégories A (de 13% en 2006 à 6% en 2007) qui peut trouver une explication dans la fin du plan de formation LOLF.

- Une baisse de la participation des catégories B (de 66 à 37%) en lien avec la taille des promotions de contrôleurs du travail stagiaires.

- Une augmentation de la part des catégories C (de 16% à 55%) en lien avec la forte activité de préparation aux concours.

	FICT		FC		Prépa concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	12	13	1	0	0	2	28
Catégorie B	30	45	8	41	0	13	0	15	152
Catégorie C	0	0	1	0	20	202	0	0	223
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>331</b>	<b>54</b>	<b>62</b>	<b>21</b>	<b>215</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>403</b>

### Formation initiale des contrôleurs du travail

L'année 2007 a été marquée par l'accueil de 2 groupes de FICT Filière Action Territoriale Emploi. Cet effectif important conduit mathématiquement à une augmentation du nombre de journées de formation: 2 353 jours pour 75% des stagiaires accueillis.

Cette augmentation s'explique également par la taille de la promotion accueillie en fin d'année sur les 5 modules de Culture Commune (375 jours/formation pour un groupe de 25 stagiaires).

L'organisation du CIF a été modifiée : la responsable et l'assistant de formation ont respectivement pris en charge la gestion d'un groupe de FICT, en fonction des différents métiers exercés par les stagiaires.

Le renouvellement du vivier de formateurs (doublement systématique et concomitant de tous les modules de spécialisation) a permis de répondre aux contraintes organisationnelles et temporelles.

Le CIF s'est fortement investi sur les périodes d'individualisation afin de répondre aux attentes professionnelles des contrôleurs du travail stagiaires. A 17 reprises, des temps spécifiques, consacrés à des problématiques précises (politique du handicap, services à la personne...) ont été organisés, en sous-groupes.

La place de la FICT dans l'activité du CIF s'est trouvée cette année renforcée : la FI des contrôleurs stagiaires représente 18% du public accueilli pour 77% du nombre total de journées de formation.

### **Adaptation à l'emploi**

2 modules de Mobilité B section ont été décalés en début d'année pour permettre l'accueil de la promotion FICT 2006. Le parcours a concerné, dans sa phase finale, au total 19 stagiaires et représente 74 jours de formation.

Parallèlement, un parcours individualisé a été mis en place pour une mobilité sur le champ de l'IAE et la Politique du Handicap.

### **Formation continue**

Les actions de formation continue ont porté sur les thèmes suivants :

- La mise en cause des donneurs d'ordre,
- La santé mentale au travail,
- Procédures de licenciement économique,
- Achat public.

Il est à noter également l'organisation de journées d'information sur l'épargne salariale et la loi TEPA ; en lien avec la DGT.

Dans le cadre de la recodification du Code du travail, une formation de formateurs a été mise en place. Elle a concerné 16 formateurs relais chargés de démultiplier le module dans leurs directions.

La formation continue a constitué 10% de l'activité du CIF.

Les thèmes traités sont majoritairement en lien avec le cœur de métier :

- Travail : 64%,
- Emploi : 30%,
- Administration générale : 6%.

### **Préparation aux concours**

Cette activité représente pour le CIF (58%) des stagiaires accueillis et 15% des journées/formation.

Les préparations ont couvert cette année le concours interne de contrôleur du travail, écrit et oral, l'examen professionnel de contrôleur du travail, écrit et oral, ainsi que la préparation élargie « Europe ».

### **Offre de Services**

L'Offre de Services aux 3 régions a, cette année, été poursuivie dans une relation de confiance avec les DRTEFP de l'interrégion.

L'appui aux plans régionaux de formation a consisté classiquement en une mise à disposition de modules de formation après analyse des besoins de formation. Il est à noter la création d'un module spécifique « Salariés du particulier employeur » en lien avec le service renseignement de la DDTEFP de Moselle à destination des agents des services de renseignement des directions départementales champardenaises.

Un des points forts de la mobilisation du CIF dans le cadre de l'Offre de Services a été l'organisation d'un séminaire consacré à « La politique d'emploi des personnes handicapées » en région Champagne-Ardenne.

La DRTEFP avait émis le souhait de confier l'ingénierie et la logistique de cette manifestation à l'INTEFP via le CIF.

Le travail de préparation a débuté au dernier trimestre 2006 pour se concrétiser par une journée d'échanges le 18 janvier 2007 à Reims, au CFA Bâtiment.

Le nombre de participants s'est élevé à 80 personnes et l'implication des partenaires institutionnels (DRTEFP, AGEFIPH, CRAM, SAMETH, CAP Emploi...) a été réel tout au long de l'opération.

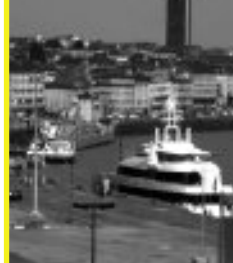
La participation d'entreprises emblématiques de l'économie locale (Moët et Chandon, Maximo, Géodis) a permis de concrétiser lors de la table ronde les discours institutionnels de la matinée, portant sur le dispositif législatif d'insertion des personnes handicapées.

L'implication du CIF a été importante et l'expérience très formatrice.

### **Conclusion**

L'année 2007 s'est déroulée pour le CIF de Nancy dans un contexte d'activité soutenue rendue possible grâce à l'implication, au professionnalisme et à l'assiduité de toute l'équipe dans tous les domaines, pédagogiques, logistiques et financiers.





## CIF de Nantes

Le CIF de Nantes couvre l'interrégion composée de la Bretagne, la Basse-Normandie et les Pays-de-la-Loire. Suite au départ de la responsable et avant l'arrivée de son remplaçant

(mi-mai 2007) les agents du CIF ont assuré avec maîtrise et professionnalisme la continuité de l'activité durant cette période.

### Chiffres clés du CIF en 2007

	FICT		FC		Prépa concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	59	43	0	0	0	0	102
Catégorie B	30	38	22	18	0	0	8	8	124
Catégorie C	0	0	4	8	7	22	0	0	41
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>85</b>	<b>69</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>267</b>

### Formation initiale des contrôleurs du travail

La formation initiale des contrôleurs du travail, promotion 2006, représente 14 semaines de stage en CIF, 2 semaines de stage en entreprise, 1 semaine de stage en organismes partenaires et 1 semaine de stage homologué pour un groupe de 24 stagiaires.

2 stagiaires de Nouvelle-Calédonie ont bénéficié d'un parcours individualisé.

La promotion 2007 a été accueillie 3 semaines en formation « culture commune » au mois de décembre et a bénéficié d'un premier stage homologué. Cette promotion comprend 44 stagiaires que nous avons dû répartir en 2 groupes.

En prévision de la formation filière « contrôle en entreprise » débutant en mars 2008, Un agent du CIF a piloté la refonte du 1<sup>er</sup> module « activité de l'agent de contrôle ». Un appel à candidatures a été nécessaire pour étoffer le réseau de formateurs, afin d'assurer la formation de 8 groupes (2 groupes dans les CIF de Montrouge, Lyon et Nantes + 2 groupes mobilité dans les CIF de Lille et Bordeaux). Une première réunion des formateurs s'est déroulée au CIF de Nantes les 28, 29 et 30 novembre 2007. Ce module de formation était à reconstruire et à repenser dans sa globalité (pas de réunion du réseau formateurs depuis plusieurs années).

Une seconde réunion de finalisation les 23 et 24 janvier 2008 a permis la réalisation d'un module actualisé avec numérisation de la documentation, création d'un CD formateur et d'un CD stagiaires.

### Adaptation à l'emploi

Le CIF a mis en oeuvre la formation mobilité des contrôleurs en section avec un groupe de 16 stagiaires sur 5 semaines en 2007 et 3 semaines sont prévues en 2008.

### Formation continue

12 actions de formation continue ont eu lieu :  
- Rayonnements ionisants/1 (8 stagiaires)  
- Rayonnements ionisants/2 (8 stagiaires)

- Etre acteur du développement (16 stagiaires)
- Pratique de la conciliation/1 (12 stagiaires)
- Pratique de la conciliation/2 (6 stagiaires)
- Risques chimiques/1 (16 stagiaires)
- Risques chimiques/2 (16 stagiaires)
- Formation à la pédagogie (5 stagiaires)
- Procédure marchés publics (6 stagiaires)
- Formation de formateurs recodification (16 stagiaires)
- Formation à la loi TEPA (27 stagiaires)
- Epargne salariale (18 stagiaires)

### Préparation aux concours

- Préparation écrit EPCT 2007 (8 stagiaires)
- Préparation à l'oral EPCT 2007 (10 stagiaires)
- Préparation à l'écrit concours contrôleur 2006/2007 (13 stagiaires)
- Préparation élargie Europe (11 stagiaires)
- Préparation à l'Examen Professionnel de Secrétaire Administratif :  
Bretagne (75 stagiaires)  
Basse-Normandie (44 stagiaires)  
Pays-de-la-Loire (80 stagiaires)

### Faits marquants de l'année

#### • Du mouvement

Le CIF de Nantes a été confronté à l'arrivée d'un nouveau responsable et à la nomination de 3 nouveaux responsables régionaux de formation. Ces mouvements fragilisent l'organisation des formations et ne permettent pas un travail de qualité en continu.

#### • De la conception à l'accueil

Avec l'augmentation de l'activité, notamment en fin d'année, l'activité du CIF de Nantes glisse progressivement vers une gestion de stage pré-organisé, au détriment de la construction pédagogique.

#### • Des besoins de formation en expansion

Les agents, notamment des Pays-de-la-Loire, ont exprimé des besoins de formation de manière plus importante pour des formations plus différenciées se déroulant à proximité et devant leur permettre de faire face aux mutations et restructurations de nos ministères.





## CIF de Paris

Installé à Montrouge (92), le CIF de Paris est l'interlocuteur des régions Ile-de-France (8 départements) et Centre (6 départements).

En outre, il assure l'ingénierie et la mise en oeuvre complète des actions de formation continue destinées aux agents des directions de l'administration centrale, ainsi que la gestion

administrative et financière de leur budget de formation continue.

L'équipe du CIF se composait de 6 agents jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2007, puis de 7 à compter de cette date, avec l'arrivée d'un nouvel agent.

### Chiffres clés du CIF en 2007

	FICT		FC		Prépa concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	39	76	0	0	12	16	143
Catégorie B	36	41	22	59	18	19	0	0	195
Catégorie C	0	0	3	16	8	82	0	0	109
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>64</b>	<b>151</b>	<b>26</b>	<b>101</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>447</b>

Outre la partie Culture commune, le CIF de Paris accueille la filière Contrôle en entreprise. Par ailleurs, le CIF a contribué à la conception de plusieurs modules pédagogiques de cette filière : module Contrat de travail/Travail précaire (parcours 2006/2007 et parcours 2007/2008) ; modules Organisation de l'activité du contrôleur du travail, Institutions représentatives du personnel, Durée du travail (parcours 2007/2008).

### Adaptation à l'emploi

#### (Mobilité - nouveaux arrivants)

Le CIF de Paris met en oeuvre, pour les inspecteurs du travail ayant occupé précédemment un poste sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, un parcours collectif d'accompagnement à la prise de fonctions dans une section d'inspection du travail. Ce parcours,

qui couvre l'ensemble des thématiques du champ travail, se compose de 10 modules d'une semaine "à la carte". En moyenne, 15 agents ont bénéficié de chacun de ces modules.

L'accueil des nouveaux arrivants au ministère fait l'objet d'un autre parcours, également "à la carte", proposé par le CIF. 4 modules, d'une durée de 4 jours, sont mis en oeuvre, avec pour objectif d'appréhender l'environnement professionnel et administratif, et d'acquérir une connaissance générale des politiques du ministère.

Ce parcours concerne notamment les agents ne bénéficiant pas d'une formation initiale statutaire, ce qui explique pour partie l'audience très inégale de certains des modules sur l'exercice écoulé.

## Formation continue

215 agents ont bénéficié des 35 journées de formation mises en œuvre au CIF au titre de l'offre nationale. Ces formations ont porté sur les thèmes suivants :

	Durée	Nombre de messages
Accueil des nouveaux membres des cellules pluridisciplinaires - module 1 : présentation ministère et politique du travail (2 sessions)	4 jours	Ingénieurs, médecins récemment intégrés
Enjeux européens de l'action publique	3 jours	Agents toutes catégories
Présidents de commissions mixtes	5 jours	Présidents récemment désignés
Journée loi TEPA (2 sessions)	1 jour	Agents des champs travail et emploi des DRTEFP et DDTEFP
Référé civil	3 jours	Agents de contrôle
Suivi de la recherche d'emploi	3 jours	Agents des services de contrôle de la recherche d'emploi
Recodification	1 jour	Formation de formateurs-relais
Marchés publics	3 jours	Agents des services Marchés
Animation territoriale - élaborer un plan d'action	3 jours	Animateurs territoriaux
Journée information épargne salariale	1 jour	Agents des DRTEFP et DDTEFP en charge du suivi des dossiers Epargne salariale
Main d'œuvre étrangère (stage ressource)	3 jours	Agents des services Main d'œuvre étrangère

### Préparation aux concours

Depuis 2001, le CIF organise chaque année, au plan national, le cycle préparatoire au concours interne d'inspecteur du travail. D'une durée de 17 semaines à temps plein (en 2 séquences : l'une de 16 semaines en continu avant les épreuves écrites d'admissibilité ; l'autre d'une semaine avant les épreuves orales d'admission), cette préparation est ouverte aux 20 candidats préalablement reçus au concours d'accès à ce cycle.

Le CIF a également mis en œuvre une préparation à l'Examen Professionnel de Secrétaire Administratif pour 5 groupes d'agents de l'administration centrale, soit 79 stagiaires, ainsi qu'une préparation aux épreuves écrites de l'examen professionnel de contrôleur du travail pour les agents candidats de la région Centre (la préparation des agents franciliens étant prise en charge directement par la DRTEFP).

### Offre de Services

L'Offre de Services à la région Centre a porté sur l'aide à la réalisation du plan régional de formation (mise à disposition de stages existants, moyennant le cas échéant les adaptations nécessaires) sur différents thèmes relatifs à l'emploi et la formation ou au travail.

Pour la région Ile-de-France, l'accompagnement du projet régional "Ecole des projets professionnels", destiné en premier lieu aux nouveaux encadrants de la région, a constitué l'essentiel de l'Offre de Services (estimé à 40 journées d'intervention pour 2007). Une aide à la réalisation du plan régional de formation a également été apportée à la région.

Les prestations réalisées pour la formation des agents de l'administration centrale (cf. supra) constituent depuis plusieurs années une part non négligeable de l'Offre de Services et, plus généralement, de l'activité du CIF.

### Conclusion

Le nombre de contrôleurs stagiaires accueillis a connu une augmentation forte et continue (accueil d'un groupe de 29 stagiaires pour le parcours 2006/2007 ; passage à 2 groupes pour le parcours 2007/2008).

En revanche, au delà de facteurs conjoncturels (réorganisation du service régional Île-de-France en 2007, par exemple), l'activité de formation continue, qu'il s'agisse du plan national ou des plans régionaux (ou de l'administration centrale), a marqué un certain tassement, illustré notamment par le nombre de stages annulés du fait de l'insuffisance d'inscrits ou par la faiblesse du nombre moyen d'auditeurs par stage.



## CIF de Toulouse

Le CIF de Toulouse couvre 13 Directions Départementales et 2 Directions Régionales du travail. L'ensemble de ces établissements regroupe près de 900 agents. L'équipe du centre est composée de trois agents.

### Chiffres clés du CIF en 2007

Sur l'ensemble de ses chantiers de formation, le CIF a accueilli 331 agents pour un total de 9192 journées stagiaires. Ce qui représente une augmentation respective de 32% et de 42%.

Cette énorme progression a concerné :

- 22,1% d'agents de catégorie C,
- 59,8% d'agents de catégorie B,
- 20,2% de catégorie A.

Plus de 66% de ces effectifs sont des femmes.

### Formation initiale des contrôleurs du travail

FICT	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	H	F
FICT 2006	55	16	8	8
FICT 2007	12	21	5	16
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>24</b>

La filière « Suivi de la Recherche d'Emploi » a été intégralement créée par le CIF de Toulouse.

### Adaptation à l'emploi (Mobilité - nouveaux arrivants)

Mobilité	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	H	F
SRE	10,5	10	3	7

La mobilité « Service du Suivi de la Recherche d'Emploi » a été totalement créée par le CIF de Toulouse.

### Formation continue

intitulé du stage	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	H	F	A	B	C
Epargne salariale	3	13	2	11	0	11	2
Amiante friable	3	18	5	13	5	13	0
Contrôle des OCTA	3	13	7	6	11	2	0
Initiation à la pédagogie (1)	5	10	3	7	4	6	0
Gestion des contrôles difficiles	3	9	2	7	0	9	0
Initiation à la pédagogie (2)	3	14	7	7	4	10	0
Contrôle des OPCA	3	13	3	10	10	2	1
Gestion des contrôles difficiles	2	9	2	7	0	9	0
Lutte contre les discriminations	3	20	4	16	8	12	0
Recodification	1	17	7	10	11	6	0
Epargne salariale	1	23	6	17	5	15	3
Méthodologie de contrôle	4	17	8	9	5	12	0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>176</b>	<b>56</b>	<b>120</b>	<b>63</b>	<b>107</b>	<b>6</b>

### Préparation aux concours

Prépa concours interne Contrôleur du travail	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	H	F
Ecrit	10	15	3	12
<b>Sous-total</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

EPCT	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	H	F
Ecrit	4	12	5	7
Oral	3	8	2	6
Sous-total	7	20	7	13
Total	17	35	10	25

### Offre de Services

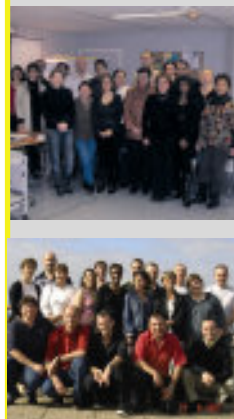
Le CIF de Toulouse a conforté son appui aux régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, sur toute question d'ingénierie pédagogique, d'ingénierie et d'animation de formation ou de gestion de projets. La confiance accordée par les membres des Comités Techniques Régionaux et Interrégionaux (CTRI), lui a été renouvelée cette année. Enfin, l'équipe du centre a souhaité maintenir sa démarche de

proximité, en développant ses échanges et ses rencontres avec les agents des services déconcentrés ou d'autres administrations.

Ci-dessous, la liste des actions de formation qui ont nécessité l'intervention du CIF de Toulouse. L'ensemble représente 65 journées d'appui. Soit un dépassement de 30% du prévisionnel inscrit dans les contrats d'Offre de Services.

DRTEFP Midi-Pyrénées	Aide à l'élaboration du Programme Régional de Formation
	Mise en place et animation du dispositif EPSA
	Création d'une formation sur le droit pénal du travail avec intervention du Parquet de Toulouse
	Organisation d'un Séminaire AGEFIPH
	Création d'une formation lutte contre les discriminations en entreprises avec la DGT et la HALDE
	Participation au projet de formation des cadres de proximité de la DRTEFP Midi-Pyrénées
	Mise en place d'une formation d'initiation droit du travail sur le thème des contrats
	Mise en place d'une formation sur les risques chimiques
	Création d'une formation sur la maîtrise des appels téléphoniques
	Suive du parcours Mobilité de 2 agents de catégorie A
	Suive du parcours Mobilité de 2 agents de catégorie B

DRTEFP Languedoc- Roussillon	Aide à l'élaboration du Programme Régional de Formation
	Maîtrise de la gestion collective des agents
	Procédure pénale
	Risque chimique
	Institutions Européennes et droit communautaire
	Evolution du domaine de compétences des collectivités territoriales
	Maîtrise du cadre juridique des agents (statuts, carrières, rémunération...)
	BTP
	Equipements de travail
	EPSA
	Techniques relationnelles: conduite entretien/réunion
	Amiante
	Travail illégal (trafic Main d'oeuvre, Fausse sous-traitance, entreprises étrangères en France)



# RAA 2007

## PARTIE 2 :

# LES ACTIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES/ PARTENARIATS ET DIALOGUE SOCIAL

La mise en œuvre des actions de partenariat et de coopération dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle relève des missions assignées à l'INTEFP par le décret du 13 décembre 2005 qui le constitue en Etablissement Public Administratif.

Dans ce cadre, et en lien avec la direction des études, la mission des actions européennes et internationales, mise en place en 2007 :

- Contribue à une meilleure intégration aux activités de l'institut des problématiques qui se posent dans l'environnement international, et prioritairement au sein de l'Union Européenne,
- Organise et anime des sessions tripartites avec l'ambition de développer et promouvoir une culture du dialogue social partagée par l'ensemble des acteurs et décideurs sociaux.

## Chapitre 1 / Le RIIFT

Créé en mai 2002, le Réseau International des Institutions de Formation dans le domaine du Travail (RIIFT) a pour vocation première de promouvoir les objectifs de l'OIT au sein de ses pays membres. Ce réseau est conçu comme un lieu de réflexion sur les politiques et stratégies de formation. Placé sous la coordination du Centre International de Formation de l'OIT de Turin, il vise à améliorer la qualité et la pertinence des services rendus des institutions membres dans le domaine du travail.

Adoptée en 2006, la charte du RIIFT retient comme valeurs fondatrices la pertinence du dialogue social en tant que facteur de développement et le rôle régulateur de l'action publique.

Regroupant à l'origine 5 membres fondateurs, l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (France), l'Institut National du Travail et de la Protection Sociale (Maroc), le Centre de Formation des Inspecteurs du Travail (Pologne), l'Institut de Développement et d'Inspection des Conditions de Travail (aujourd'hui l'Autorité pour les Conditions de Travail) (Portugal), et le Centre International de Formation de l'OIT de Turin,

le réseau s'est progressivement élargi à 12 membres provenant principalement de l'Union Européenne et du Sud de la méditerranée.

Le fonctionnement opérationnel du réseau passe par la mise en commun des expériences professionnelles de chacun de ses membres, avec la perspective de conduire à terme des projets spécifiques et d'élaborer des outils partagés.

Le RIIFT fonctionne sous la forme d'échanges en ligne au moyen d'un e-groupe et de réunions thématiques périodiques organisées à tour de rôle par les institutions membres.

La 9<sup>ème</sup> rencontre du réseau s'est déroulée les 1<sup>er</sup> et 2 février 2007 sur le thème du rôle et de la professionnalisation de l'inspection du travail dans le domaine de la prévention et de la diminution du « travail sans formes légales ». Les travaux se sont déroulés à Bucarest, sous l'égide du Ministère du Travail, de la Solidarité Sociale et de la Famille de Roumanie et du Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel de l'inspection du travail, membre du RIIFT depuis 2005.

## Chapitre 2 / La coopération internationale

L'activité 2007 a principalement consisté à réaliser des missions d'ingénierie de formation et de formation de formateurs inscrites dans le cadre des programmes pluri-annuels d'assistance technique du GIP international.

Ces actions ont notamment porté sur le développement des compétences des agents de l'inspection du travail des pays partenaires en matière de prévention des risques professionnels.

Un réseau d'intervenants formateurs a été mis en place à partir de juin 2007 centré dans un premier temps sur les projets de coopération des pays de l'Afrique subsaharienne (Bénin, Mali, Sénégal). L'objectif poursuivi est double :

- Construire et mettre en œuvre des réponses cohérentes et homogènes aux demandes formulées dans le cadre des programmes de coopération,
- Capitaliser et mutualiser les outils et méthodes développées au cours des missions.

Les missions réalisées sur l'année (Mali, Sénégal) ont totalisé 9 semaines d'intervention.

L'INTEFP envisage à terme de généraliser ce dispositif, en constituant 3 pools de formateurs intervenant respectivement en Afrique subsaharienne, au Maghreb et dans les pays de l'Est de l'Europe.

Par ailleurs, l'INTEFP a organisé au cours de l'année 2007 l'accueil de plusieurs délégations étrangères.

- À la demande du Centre International de Formation de l'OIT, 4 séjours d'études ont porté sur le thème de l'emploi et de l'insertion des jeunes (deux délégations composées de représentants de pays arabophones, 2 délégations du ministère du travail de Jordanie).
- Dans le cadre d'un programme de visites organisé par la Délégation aux Affaires Européennes et Internationales, l'Institut a reçu le vice ministre du travail et de la sécurité sociale de la République Populaire de Chine. Il a également accueilli, dans le cadre des programmes bi-latéraux du GIP International, des délégations d'Algérie et d'Ukraine dans la perspective d'initier ou de poursuivre un appui à la mise en place de dispositifs de formation de l'inspection du travail.



## Chapitre 3 / Le RESP

L'INTEFP est membre du Réseau des Ecoles de Service Public (RESP). Ce réseau, fondé en septembre 1996, regroupait, en 2007, 35 écoles.

Il a pour objectifs :

- De répondre à un souci commun de ses membres d'améliorer les méthodes pédagogiques à travers l'organisation de sessions de formation,
- De mutualiser leurs compétences et d'échanger leurs expériences,
- De décloisonner la formation post-universitaire de service public,
- De mieux faire connaître les métiers d'encadrement des 3 fonctions publiques (Etat, Territoriale, Hospitalière) préparés dans ces écoles.

Le RESP organise :

- Des sessions inter-écoles pour l'ensemble des agents en formation initiale de catégorie A,
- Des rencontres interprofessionnelles des services publics (14 en 2007) fondées sur un double principe de réciprocité organisationnelle et de collaboration pédagogique.
- Des actions de formation ou séminaires d'échanges sur les pratiques pour les responsables de formation des écoles.

Depuis 2002, le RESP est partenaire du CNAM dans la « Maison de la recherche sur les pratiques professionnelles ».

Dans ce cadre, l'Institut participe avec d'autres écoles (INET, ENSP) à une recherche sur l'analyse de l'activité des cadres dirigeants. Une équipe pluridisciplinaire de 2 chercheurs examine et analyse ainsi sur le terrain les activités réelles des directeurs d'hôpitaux, des directeurs généraux des services territoriaux, des directeurs départementaux et régionaux du travail.

Ces travaux, dont la restitution a eu lieu en octobre 2007, doivent permettre d'améliorer encore les formations proposées à l'encadrement.

Dans chacun des 12 groupes de travail, l'Institut est représenté par l'un de ses responsables de projet ou chef de service.

La vie du RESP est faite de débats, qui traversent l'actualité de l'INTEFP : réforme de la formation, indemnisation des stagiaires, contrôle de gestion, évaluation des formations, développement de l'égalité des chances.

Le RESP est également au carrefour des problématiques de recrutement dans la fonction publique et se fait un devoir d'être présent, chaque année, au Salon de l'Emploi Public.

**Pour plus de renseignements, connectez-vous sur le site internet [www.resp-fr.org](http://www.resp-fr.org)**

## Chapitre 4 / La session nationale

Clôturent la XXVII<sup>ème</sup> session nationale, les Ateliers de l'INTEFP ont réuni près de 90 participants les 15 et 16 mars 2007 sur le thème « Dépendance et autonomie, souplesse et sécurité : quel avenir pour la relation de travail ? ». Après une restitution par les auditeurs de leurs travaux et de leurs réflexions, les débats ont permis de mettre en perspective l'avenir des formes d'emploi et la problématique de la sécurisation des parcours professionnels. Les travaux en ateliers ont été l'occasion d'approfondir les questions d'évolution de la relation de travail, d'adaptation de son cadre juridique, et de la continuité des droits à travers la diversité des parcours.

La XXVIII<sup>ème</sup> session nationale s'est déroulée de mai à novembre 2007 autour du thème : « Le développement des services : défis et opportunités pour nos sociétés ». Composée de 30 décideurs institutionnels et acteurs sociaux, d'une journaliste et d'un parlementaire, la session a proposé une large mise en perspective de cette thématique dans un cycle de 5 modules, incluant 2 voyages d'étude, en Irlande et au Japon.

L'intérêt de la thématique reposait sur plusieurs constats :

- La montée progressive des activités de services en France et dans la plupart des pays développés concentre aujourd'hui l'essentiel de la dynamique de la création d'emplois, l'ensemble tertiaire, services marchands et non marchands, représentant 74,2% des emplois de l'économie en 2005.
- La tertiarisation de l'économie se caractérise par le développement des services mais aussi des relations de service au sein de toutes les activités productives, avec des processus « d'industrialisation » des services et de « servicialisation » de l'industrie.
- Les représentations de la valeur que l'on accorde aux activités et emplois de service méritent d'être réinterrogées, les relations entre acteurs socio-économiques restant pour partie construites dans un contexte historique marqué par la culture industrielle.
- Des mutations en cours impactent le domaine des services : dématérialisation croissante des activités, recomposition des marchés où les logiques de territoire se confrontent aux enjeux de l'internationalisation de l'économie, processus d'externalisation, rationalisation



des organisations du travail, déplacement de la frontière entre la sphère marchande et non marchande.

Pour appréhender cet univers multiforme, les réflexions des auditeurs ont suivi plusieurs axes de travail et de questionnements :

- La clarification des différentes notions communément employées (service(s), prestation de service, relation de service, entreprise de service).
- L'évolution des organisations du travail, des modes managériaux et leurs conséquences pour les salariés en termes de conditions d'emploi et de travail.
- L'importance de la dimension relationnelle du service, ses incidences sur les conditions de travail, la valeur des services et de leur évaluation.
- L'accompagnement des nouveaux emplois et nouveaux métiers de service en terme de développement des compétences.

- Les régulations sociales à l'œuvre à travers le développement de nouvelles formes de dialogue social et de négociation adaptées aux différentes situations sectorielles.
- Les enjeux pour l'action publique dans son intervention régaliennne et d'accompagnement des activités et entreprises de services et des partenaires sociaux qui y sont impliqués.
- L'économie des services au cœur de la stratégie européenne de compétitivité et de croissance.

La XXVIII<sup>ème</sup> session nationale a permis de mener pour les auditeurs un travail de fond et de production sous la forme d'analyses, de rapports d'étonnement et de synthèses collectives.

L'INTEFP publiera d'ici la fin de l'année 2008 une « revue de la session » qui reprendra l'essentiel de ces productions. L'ouvrage intégrera également les points clefs des débats et restitutions issus des ateliers organisés le 28 mars 2008 au Palais du Luxembourg.

## Chapitre 5 / La session Nouvelle-Calédonie

Le niveau élevé et persistant de conflictualité a conduit le gouvernement de la Nouvelle Calédonie et le Ministère de l'Outre-Mer à demander à l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, début 2005, la mise en œuvre d'une session de dialogue social avec les acteurs sociaux et institutionnels, conformément à l'un des engagements du Pacte Social signé en 2000.

Dans un premier temps, un forum du dialogue social a été organisé à Nouméa le 29 août 2006. Il s'agissait alors de lancer un processus en informant tous les acteurs de ce projet, et de procéder à un premier diagnostic de l'état du dialogue social.

Le séminaire des responsables, qui s'en est suivi les 30 et 31 août, a réuni une trentaine de participants représentant l'ensemble des organisations syndicales représentatives (patronales et salariales) ainsi que les services du travail, de l'emploi et de la formation et des ressources humaines du territoire. Il a permis d'élaborer de façon collective un cahier des charges pour la session à venir, structuré autour des éléments suivants : « les relations de travail dans l'entreprise et les collectivités publiques dans le cadre des évolutions politiques, économiques, sociales et culturelles de la Nouvelle Calédonie ».

### Thèmes traités :

- L'inter-culturalité et ses rapports avec le droit, les modes de relations, la communication (modes et effets de l'expression).
- Les modes de gestion et de management au sein de l'entreprise et des collectivités publiques : la gestion des compétences, l'employabilité, la formation, le mode de comportement au sein de l'entreprise, l'évolution des conditions de travail, les modes de gestion et les spécificités culturelles.
- Les régulations sociales et la négociation collective : la gouvernance sociale dans l'entreprise, la place respective du traitement des litiges individuels et de la négociation collective, les instances, le rôle des acteurs et les modes de représentations des salariés, les rapports entre les syndicats (clientélisme/concurrence).
- Le développement économique et son impact sur les relations sociales : tension développement local et mondialisation, gouvernance sociale/gouvernance politique.





Les thématiques de l'emploi local et de la conflictualité, également évoquées, ont été traitées transversalement à ces 4 thèmes.

Sur cette base, l'INTEFP a été conventionné fin 2006 pour concevoir, organiser et animer cette session.

Construite autour de 5 séquences, elle s'est déroulée de décembre 2006 à septembre 2007 et a débouché sur un Forum de restitution à la société calédonienne des travaux conduits par le groupe.

Elle a regroupé une trentaine de personnes représentant les organisations professionnelles patronales, salariales et les autres acteurs publics (Etat, Gouvernement et ses services).

## 1. DÉROULEMENT DE LA SESSION

Un processus tri-dimensionnel :

● Trois thèmes ont été abordés de façon transversale à l'occasion des différentes séquences :

- Mondialisation/développement local durable,
- Régulations sociales dans et hors de l'entreprise,
- Culture et droit, oral/écrit, formel et informel.

● Le groupe a été divisé en 3 sous-groupes tripartites traitant chacun une problématique particulière :

- 1- Le dialogue social élargi,
- 2- Les relations de travail dans l'entreprise,
- 3- L'emploi local en Nouvelle-Calédonie.

Chaque groupe avait pour objectif de capitaliser sur son thème, les réflexions, apports, observations recueillis lors des séquences de la session. A partir de ces apports, chaque groupe a développé sur le thème considéré des propositions pour le pays. Pour cela, il a mené ses enquêtes, entretiens, travaux de réflexion dans les périodes qui courent entre les séquences.

De cette manière la session ne s'est pas limité à un voyage d'étude mais a proposé 5 voyages d'études au sein ou en dehors de la Nouvelle Calédonie.

### **1.1 Nouméa - Décembre 2006 « Culture et management (cadrage général de la problématique) »**

A partir de travaux sur des matériaux différents (négociation sociale difficile au Québec/ Conflit Toyota aux Antilles / acteurs locaux), l'animateur s'est attaché à mettre en perspective les 3 thématiques sous l'angle « culturel et identitaire ».

Grâce à un témoignage local, le questionnement autour des effets de la mondialisation sur le contexte calédonien a été introduit.

Enfin, il s'est agi de préparer le groupe à la découverte interculturelle auquel il était invité lors de la deuxième séquence.

L'esprit du module s'est inscrit dans la continuité du questionnement collectif et de l'esprit de remise en question de ses propres représentations et pratiques engagés dans le cadre du Forum d'août 2006.

### **1.2 Pays-Bas et Paris - Mars 2007 : « Dialogue social territorial élargi »**

Les visites, rencontres et conférences proposées ont permis de découvrir un autre univers, d'autres institutions et surtout l'esprit dans lequel elles fonctionnent.

Les rencontres avec les acteurs sociaux dans l'entreprise (Heineken, Pompiers d'Amsterdam, Dockers de Rotterdam) ont été l'occasion de voir que là où les syndicats sont forts et reconnus, il n'y a pas de place pour le clientélisme et la surenchère.

Avec la visite de l'aéroport d'Amsterdam, les questions de l'emploi local, du développement local et de la place des partenaires sociaux ont été abordées.

### **1.3 Lifou - Avril 2007 : « Dialogue social et développement local »**

Pour une large partie du groupe, cette « plongée » dans les Iles a constitué une découverte du monde Kanak, de sa culture et de son fonctionnement.

Responsables de la Province des Iles, syndicalistes et entrepreneurs ont permis « à taille réduite et en version condensée » de découvrir la complexité des liens, qui s'établissent entre les employés, le syndicat, les employeurs et les tribus.

Cette semaine a été décisive pour la compréhension des spécificités calédoniennes dans la construction du dialogue social.

#### **1.4 Québec - Juillet 2007 :**

##### **« Relations de travail dans l'entreprise »**

La visite au Québec a permis au groupe d'être confronté à un rapport au droit différent du nôtre. Les participants ont découvert un état social légitime où les relations sociales sont instituées avec des espaces de rencontres nombreux et spécifiques. Les dispositifs de médiation, de service minimum (« services essentiels ») et de protection juridique en dehors des syndicats ont donné au groupe calédonien matière à réflexion et comparaison.

#### **1.5 Touho - Août 2007 :**

##### **« Place de la collectivité publique dans le développement économique »**

Deux thèmes ont été abordés à l'occasion de cette séquence en Province Nord : la stratégie du développement territorial et les enjeux du rééquilibrage avec les responsables politiques, d'une part, et la question du rapport entre l'économie minière et la société tribale, d'autre part.

La séquence a été principalement consacrée à la finalisation du travail de chaque sous-groupe et à l'écriture des « trois produits de sortie » soumis ensuite à chaque organisation pour validation courant septembre avant la tenue en octobre 2007 du deuxième forum (clôture de la session).

## **2. RÉSULTATS ET PERSPECTIVES**

Le deuxième Forum du dialogue social s'est tenu le 17 octobre 2007 dans un lieu hautement symbolique (Centre Jean-Marie Djibaou). Près de 250 personnes y ont assisté.

Il a permis aux auditeurs d'exposer les travaux réalisés par le groupe, les enseignements tirés d'autres expériences et la démarche poursuivie. La restitution en binôme (employeurs et salariés) de leurs travaux a été remarquée et a constitué un moment fort de la journée, attestant de leur volonté commune de poursuivre ce processus. En amont du forum, d'autres interventions conjointes avaient déjà eu lieu dans les organisations quand il s'agissait de mettre en discussion les propositions du groupe pour validation.

Les ateliers tenus en début d'après-midi ont permis d'explicitier les propositions concrètes avancées et de les mettre en débat en les soumettant aux critiques et commentaires des participants.

Une prise de parole de toutes les organisations syndicales représentatives a suivi. Les organisations présentes ont exprimé clairement leur volonté de poursuivre la démarche, (à l'exception de la Fédération des Fonctionnaires et de l'USTKE, qui bien qu'absente, avait fait savoir auparavant qu'elle approuvait les résultats présentés).

Une synthèse par les politiques a conclu le forum. Les membres du gouvernement se sont engagé à les accompagner dans cette démarche.

Conformément au cahier des charges initial, ce forum a permis de proposer des pistes concrètes d'évolution (projet de texte sur l'emploi local / mesures pour améliorer les relations dans l'entreprise et au niveau du pays) et de satisfaire l'engagement pris devant la société civile de rendre public les travaux une année plus tard.

# RAA 2007

---

**PARTIE 3 :**

**FONCTIONS SUPPORTS**

2007 a été une année de profonds changements pour le secrétariat général. L'obligation d'adapter ses ressources aux exigences du statut d'EPA s'est concrétisée par la mise en place des chefs de départements logistique, financier, ressources humaines et du chef de service informatique. Des premières actions de formation visant à enrichir les compétences de ces agents ont été engagées.

Cet exercice a été l'occasion pour les services du secrétariat général de commencer à résoudre les difficultés rencontrées en 2006 relatives à l'exécution de la masse salariale, au suivi de la dépense et au dialogue de gestion interne et externe.

Les instances réglementaires, CA, CTPC, CCHS ont été mises en place et le dialogue social a été rythmé par des réunions d'information périodiques de la direction. L'organisation revue a pour objectif de positionner l'Institut et les services supports comme des interlocuteurs efficaces de ces instances, du ministère et du contrôle financier local.

En matière de pilotage, le secrétaire général s'est inscrit dans une démarche de management par objectifs visant à responsabiliser les cadres et à valoriser les actions des agents. Des réunions périodiques des responsables du secrétariat sont organisées et permettent de décliner les objectifs fixés à l'ensemble des collaborateurs et de suivre leur réalisation. Ces échanges concourent au décloisonnement et à une plus grande efficacité.

En matière de ressources humaines, des résultats positifs ont été observés concernant le traitement de la masse salariale et les régularisations des charges sociales non réalisées en 2006 été effectuées. Outre la réalisation des effectifs prévus, des actions particulières ont été engagées sur l'adéquation des compétences des agents aux missions par la mise en place d'un plan de formation qui se concrétisera en 2008 et sur la maîtrise des mouvements, prélude à une gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Des actions d'amélioration de l'administration et de la gestion statutaire des agents ont été initiées. La nécessaire évolution des compétences des agents du département a été prise en compte.

Dans le domaine financier, des procédures financières et comptables ont été élaborées, une instance de dialogue de gestion interne a été instituée et des tableaux de pilotage à vocation interne mais aussi à destination du Ministère de tutelle ont été mis en place. Le budget élaboré par l'Institut a intégré des axes de performance annuels dans le cadre de la maîtrise de la dépense mais aussi dans le pilotage et le management. Des comptes rendus d'exécution plus réguliers ont permis d'éclairer le ministère mais aussi le conseil d'administration sur la situation financière de l'établissement. La sensibilisation des acteurs de la dépense à la responsabilité financière est engagée et sera poursuivie. Enfin, un guide de l'achat public a été diffusé à l'ensemble de ces acteurs. Les efforts engagés pour assurer un suivi régulier de la dépense est poursuivi.

Dans le domaine logistique, la mutualisation des compétences et l'adaptation des ressources aux nouvelles missions dans un contexte de réduction des effectifs ont été recherchées. Véritable évolution, une implication forte de la hiérarchie est nécessaire pour accompagner ce changement et mobiliser les agents. Cette action sera poursuivie en 2008.

Des tableaux de bord des travaux et achats ont été réalisés et l'expertise des services financiers sollicitée dans ce secteur disposant de ressources financières importantes.

Dans le domaine informatique, le positionnement du service au niveau de la direction a montré l'importance majeure du système informatique dans l'activité de l'Institut. L'outil pédagogique (SOFIA) et l'outil comptable (SIREPA) font l'objet d'études afin de les adapter aux besoins. La nécessité de disposer d'un système commun entre les services pédagogiques et financiers reste un objectif premier qui devra être résolu en 2008. Le maintien en condition des outils et logiciels a été réalisé avec succès au cours de l'exercice.

En conclusion, l'année 2007 constitue une année de transition pour l'établissement public. Les actions engagées dans l'organisation et le management adaptent les services supports au nécessaire changement pour faire face aux évolutions à venir.

## Chapitre I / Services Financiers

### 1. PRÉSENTATION DU SERVICE

Le service Achats Publics, composé de 2 agents à temps complet, est rattaché au département Finances.

Le service dispose d'une documentation et d'outils communs :

- **Documentation** : outre le code des MP et les CCAG, divers ouvrages dont le « dictionnaire permanent de la commande publique », un abonnement à la revue « contrats publics » et le guide interne de l'achat public.
- **Outils** : logiciels SIS (aide à la rédaction des trames des MP), divers sites Internet dont celui du Ministère de l'économie (recherches thématiques et/ou réglementaires), SIREPA (enregistrement des MP et liquidation des factures relatives aux MP).

### 2. MARCHÉS PUBLICS

Le recensement ci-dessous ne concerne que la notification de la période initiale d'un marché et non celle des reconductions éventuelles.

#### **1.1. Un appel d'offres (AO) a été notifié et a été exécuté au cours de l'année 2007 :**

- Le marché de nettoyage des locaux administratifs de l'INTEFP, du 01/03/2007 au 31/12/2007, pour un montant de 100 225 € TTC.

Ce marché n'a pas été reconduit.

#### **1.2. Aucun marché en procédure adaptée (MPA) d'un montant de plus de 90 000 € HT**

#### **1.3. Trois MPA compris entre 20 000 € HT et 90 000 € HT :**

- FICT Analyse des pratiques professionnelles pour un montant de 33 290 € TTC tous lots confondus
- Centrale d'air de l'amphi pour un montant de 98 202 € TTC
- Réalisation d'une plateforme élévatrice pour un montant de 38 185 € TTC.

### 3. LE SERVICE BUDGETS/FINANCES

#### **1.4. Dix MPA d'un montant compris entre 4 000 € HT et 20 000 € HT, dont :**

- FICT Gestion des situations difficiles pour un montant de 20 729 € TTC tous lots confondus

Le montant total des achats formalisés par un contrat public au cours de l'année 2007 s'élève à 378 711 € TTC. Il s'agit très majoritairement de prestations de services, assurées pour la plupart par des PME, voire des TPME, implantées ou ayant au moins une agence - ou direction - dans la région.

Il est à noter que 3 procédures d'AO ont été de plus élaborées au cours de l'année 2007, pour des marchés notifiés en fin d'année 2007 mais dont le début d'exécution est fixé sur l'année 2008 :

- Nettoyage des locaux administratifs - Nettoyage des bâtiments d'hébergements et Restauration collective. Ce dernier projet de marché était soumis, compte tenu de son montant supérieur à 310 000 € TTC, à l'approbation du Conseil d'Administration.

- Le montant total des achats formalisés par un contrat public au cours de l'année 2007 s'élève à 255 893 € TTC, pour le même type de prestations (1 AO, aucun MPA de + 90 000 € HT, 5 MPA entre 20 000 et 90 000 € HT et 6 MPA entre 4 000 et 20 000 € HT).

- Le montant des achats formalisés a augmenté de plus de 120 000 € TTC en 2007 par rapport à 2006 : amélioration de la politique d'achat par les services gestionnaires (transparence, bon usage des deniers publics...), reconnaissance du service Achats Publics qui peut ainsi de mieux en mieux assurer un rôle de conseil et qui intervient donc de plus en plus en amont des achats.

NATURE DE DÉPENSES	COÛT	%
Investissements	392 581	2%
Achats non stockés	347 480	2%
Locations et charges locatives	723 799	4%
Travaux d'entretien	381 002	2%
Rémunération intervenants, consultants	2 342 928	14%
Déplacement, missions, réceptions	5 011 657	29%
Publications	205 620	1%
Poste et télécommunication	282 102	2%
Charges externes	824 952	5%
Charges de personnel	6 535 101	38%
<b>TOTAL</b>	<b>17 047 222</b>	<b>100%</b>

Le service budget finances assure les missions suivantes :

- préparation et exécution budgétaire de l'établissement public (plan comptable général),
- indemnisation des stagiaires de la formation continue pour le compte de tout le ministère (administration centrale et services déconcentrés),
- indemnisation des stagiaires (contrôleurs du travail stagiaires) et des élèves (inspecteurs élèves) en formation initial,
- comptabilité fournisseurs, facturation et mandatements associés,
- interface avec l'agence comptable.

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

Le service est rattaché au département financier et directement placé sous la responsabilité du secrétaire général adjoint, plaçant ainsi ce service comme celui des achats publics au coeur des préoccupations de la direction de l'établissement et du secrétariat général notamment afin d'assurer un service de qualité auprès des différents clients de ce département (stagiaires, élèves et managers de l'INTEFP).

#### 4. DEPENSES DE L'INTEFP HORS DEPENSES DE PERSONNEL

NATURE DE DÉPENSES		COÛT	%
Investissement	Logiciels	29 158	7%
	Agencement, aménagement terrains	12 607	3%
	Constructions	66 782	17%
	Installations techniques, matériel	98 886	25%
	Autres immobilisations	185 148	47%
	<b>Sous-total investissement</b>	<b>392 581</b>	<b>100%</b>
Fonctionnement	Achats non stockés	347 480	3%
	Locations	642 012	6%
	Charges locatives	81 787	1%
	Travaux d'entretien	381 002	4%
	Primes d'assurance	12 620	0%
	Divers	72 487	1%
	Personnel mis à disposition	34 680	0%
	Rémunération intervenants, consultants	2 342 928	23%
	Publications, relations publiques	205 620	2%
	Transports de bien et collectifs	96 316	1%
	Déplacements, missions, réceptions	5 011 657	48%
	Frais postaux et frais de télécommunications	282 102	3%
	Services bancaires	17	0%
	Charges externes	824 952	8%
	Redevances concessions, licences	1 108	0%
	Impôts, taxes	1 923	0%
	Intérêts moratoires	7 282	0%
<b>Sous-total fonctionnement</b>	<b>10 349 973</b>	<b>100%</b>	
<b>TOTAL DEPENSES HORS PERSONNEL (1))</b>		<b>10 742 554</b>	<b>62%</b>

#### 5. DEPENSES DE PERSONNEL DE L'INTEFP

NATURE DE DÉPENSES	COÛT	%
Taxes sur les salaires	666 535	10%
Cotisations transports et logement	50 748	1%
Rémunérations personnel permanent	3 118 649	48%
Rémunérations personnel recruté	26 984	0%
Charges de sécurité sociale et prévoyance	2 639 952	40%
Vacations	13 968	0%
Autres charges sociales dont action sociale	18 265	0%
<b>TOTAL DEPENSES DE PERSONNEL (2)</b>	<b>6 535 101</b>	<b>38%</b>
<b>TOTAL DEPENSES DE L'INT (1+2)</b>		<b>17 277 655</b>

## Chapitre 2 / Ressources Humaines

Le département des Ressources Humaines (RH) s'est structuré en 2007 avec :

- L'arrivée de la chef du département au mois de juin,
- Le remplacement de la responsable de paie au cours du dernier trimestre.

Il se compose de 5 personnes. Outre la chef du département, 2 personnes en charge de la partie statutaire et 2 agents en charge de la rémunération du personnel.

L'organisation du département en binômes a permis un partage des domaines de compétence permettant de répondre aux nouvelles obligations du département, au regard de son statut d'Etablissement Public Administratif (EPA).

Depuis 2007, le département n'assure plus la gestion des Inspecteurs Elèves du Travail (IET) qui relèvent désormais de la DAGEMO. Concernant ces agents, le département continue de traiter les dossiers des accidents du travail. De plus, un appui juridique est apporté au directeur, à la direction des études, ainsi qu'au département formation initiale pour toute question relative à la gestion des inspecteurs élèves.

En 2007, les agents du département se sont efforcés de stabiliser la situation du personnel de l'INTEFP, particulièrement dans le domaine de la paie, impacté fortement suite au passage en Etablissement Public Administratif de l'Institut en 2006. Ainsi, les relations nouées avec les différents organismes extérieurs ont permis de régulariser un certain nombre de situations en matière de mandatement des charges afférentes aux rémunérations des personnels.

En outre, un travail important a été réalisé, en lien avec la tutelle ministérielle, en matière de suivi de la masse salariale par la mise en place d'outils permettant l'élaboration de tableaux de pilotage et de dialogue de gestion interne et externe.

Le département a pris en charge le domaine de la formation des agents, à compter du mois d'octobre 2007. La chef du département est désignée correspondante de formation (COLOFO).

Le plan de formation fait ressortir des besoins en terme de formation, particulièrement dans les domaines du management pour l'ensemble des agents.

Pour le département des Ressources Humaines, la formation de ses propres agents en matière de gestion des Ressources Humaines adaptée à un EPA apparaît comme nécessaire pour répondre de façon satisfaisante aux problématiques à traiter.

Le Comité Technique Paritaire Central (CTPC) a été mis en place en 2007 et s'est réuni à 3 reprises.

Le Comité Central Hygiène et sécurité (CCHS) est mis en place et s'est réuni 1 fois en 2007. Le chef de département logistique est désigné ACMO de l'Institut.

### 1. LES EFFECTIFS

L'année 2007 est marquée par la fermeture du Centre Interrégional de Formation de Marseille au 31 décembre. Le reclassement de 2 personnels s'est opéré au sein de la DRTEFP Provence-Alpes-Côte-d'Azur. Pour la 3<sup>ème</sup> agent, une affectation à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Bouches-du-Rhône est envisagée, conformément au souhait exprimé par cette dernière.

Les effectifs présents au 1<sup>er</sup> janvier 2007 sont les suivants : 32 A, 33 B et 33 C, soit 98 agents au total. Au 31 décembre 2007, l'évolution est la suivante : 38 A, 32 B et 30 C, soit 100 agents au total. Il convient de noter que le nombre d'agents mis à disposition est de 5 au total.

### 2. LES FAITS MARQUANTS

- Régularisation en matière de paiement de la plupart des cotisations sociales, ainsi que de la pension civile.
- Formalisation des relations avec la tutelle : mise en place de tableaux de suivi des effectifs et de la masse salariale.
- Reprise des dossiers de formation des personnels et élaboration d'un plan de formation.
- Mise en place du CTPC et organisation de 3 réunions en 2007.
- Election des représentants du personnel au Conseil d'Administration.
- Désignation des membres du CCHS.

### 3. LES DÉPARTS

ORIGINE	DÉPART	NOM
MARCY L'ETOILE	2 à la Direction des Etudes	Catherine HUBERT Françoise LE QUILLEC
	1 à la Formation Continue	Sophie CHERMAT
	2 à la Formation Initiale	Chantal GUICHARD Anne-Lise LECLERC
	1 à ODS	Pascal ROIG
	1 à la MAEI	Anne-Marie DUPERRIER
	1 au département des ressources humaines	Sylviane CAMARD-GABREAUX
	1 aux moyens généraux	Bernard GRANJON
	1 aux marchés	Emeline GROS
CIF	1 au CIF de Dijon	Jocelyne VIAL
	2 au CIF de Marseille	Dominique GUYOT Sylviane MANUEL
	1 au CIF de Nantes	Mireille CRENO-CHAUVEAU
	2 au CIF de Paris	Marie-Michèle ALGAIN Claire DIEUZEDE (décès)
	1 au CIF de Toulouse	Paule LEGASA
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	

### 4. LES ARRIVÉES

ORIGINE	DÉPART	NOM
MARCY L'ETOILE	3 à la Formation Continue	Marie-Ange COSTE-CHAREYRE Yves DEROCHE Marie-Françoise VINCENT
	3 à la Formation Initiale	Josette DAVOINE Johanne FRAVALO LOPPIN Marie-Cécile LIVET
	1 à la MAEI	Daniel XIRAU
	1 Secrétaire Général Adjoint	Raphaël BAUDRIMONT
	1 au service Budget-Finance	Nicole COSSON
	2 au Département des Ressources Humaines	Florence BAYON Sylvie BERTRAND
	1 au service Accueil et Vie Collective	Sylvie CLAMADIEU
CIF	1 au CIF de Lille	Nadia BELGACEM
	1 au CIF de Nantes	Loïc POCHE
	1 au CIF de Paris	Tassadit TERAHA
	1 au CIF de Toulouse	Jocelyne ASSEMAT
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	



## Chapitre 3 / Service Informatique

### 1. CRÉATION DU SERVICE INFORMATIQUE

L'année 2007 est celle de la création du Service Informatique après dissolution du SIRPAC. Le nouveau service est rattaché hiérarchiquement au secrétaire général.

Il est composé d'1 analyste, chef de service, de 3 programmeurs et de 2 agents de traitement dont l'un à mi-temps soit un 5,5 équivalent temps plein.

### 2. ACTIVITÉS

#### 2.1 Le parc

En 2007, le service a géré près de 500 machines au total, depuis l'achat jusqu'à la mise au domaine.

Une nouvelle politique de maintenance a été mise en œuvre par l'extension des garanties et l'arrêt de quelques contrats de maintenance.

Un effort particulier a été fait sur la protection électrique du réseau et des serveurs, par l'installation d'un parc d'onduleurs protégeant toutes les armoires de brassage ainsi que les 2 salles machines (fonctionnement et formation).

#### 2.2 Le réseau

2007 est riche en améliorations. Au niveau du réseau local, la mise en place du gigabit sur la fibre optique a multiplié par 10 la capacité de notre dorsale. L'installation des commutateurs a permis une meilleure gestion des flux et donc de nombreux gains en vitesse pour accéder aux ressources partagées.

Enfin, les protocoles réseaux utilisés ont été simplifiés, ce qui là aussi va dans le sens d'un meilleur temps de réponse.

Ses missions sont globalement les suivantes : gérer le parc informatique et les applications métiers, assurer le support auprès des utilisateurs, garantir la disponibilité des systèmes, répondre aux besoins émergents.

Pour ce qui concerne le logiciel de la pédagogie SOFIA, notre hébergeur Aquitaine Valley a été intégré au réseau intranet du Ministère en tant que site partenaire, ce qui a considérablement amélioré les temps de réponse.

#### 2.3 La sécurité informatique

Sujet quotidien et récurrent, la sécurité informatique a été améliorée en 2007 par la sécurisation des nouveaux commutateurs.

Par ailleurs, deux serveurs de mise à jour ont été acquis et installés techniquement. Ils serviront en 2008 pour la mise en œuvre d'automatisation des mises à jours anti-virus.

#### 2.4 Le support guichet unique

Le service informatique a traité 645 appels recensés au 5500 pour 2007. Ces appels se font dans tous les domaines, matériel, logiciel, application, aide aux utilisateurs.

#### 2.5 Nouvelles Applications déployées

En attendant MOSS et ses ressources collaboratives, le service a mis en place une solution de partage d'agenda sur la base d'outils du logiciel libre (suite egroupeware).

## Chapitre 4 / Département Logistique

### 1. SERVICE DES MOYENS GENERAUX

#### 1.1 Dans les CIF

- Réfection murale du bureau de l'assistant du CIF de Lyon,
- Transfert du mobilier déclassé du CIF de Montrouge à Marcy,
- Mission de faisabilité pour l'aménagement des nouveaux locaux de Lyon (identification et évaluation des besoins, établissement des dossiers techniques, préparation MP),
- Aménagement et achat de mobilier supplémentaire pour l'accueil des promotions de contrôleurs et transfert du mobilier déclassé sur Marcy.

#### 1.2 Sur le site de Marcy l'Etoile

##### Dans les locaux pédagogiques

- Réalisation, après étude, de la pose d'une plate-forme pour personnes à mobilité réduite dans le déambulatoire pour faciliter en particulier l'accès aux salles informatiques du bâtiment d'enseignement.
- Remplacement de la centrale de traitement d'air de l'amphithéâtre avec amélioration du local et du réseau d'eaux pluviales.

## Dans les hébergements

- Réfection complète de 3 chambres dans le Bâtiment « Les Jorasses » suite à une fuite d'eau importante dans une gaine technique.
- Modification des chambres d'analyses des locaux ECS (eau chaude sanitaire) afin de réaliser une économie en eau et en électricité.

## Sécurité

- Remplacement de l'installation et des sirènes alarme incendie du bâtiment pédagogique.

- Remise en état des poteaux d'incendie sur le site.
- Réfection toiture abri vélos.
- Elagage et abattage d'arbres sur le site avec la plantation de nouveaux végétaux.

## Cafétéria

- Remplacement de la machine à café du bar.

## Dans les logements de fonction :

- Remplacement des convecteurs dans les logements de fonction.
- Remplacement de toutes les cuisines équipées des logements de fonction.

## 2. SERVICE ACCUEIL ET VIE COLLECTIVE

La capacité d'hébergement de l'Institut est de 144 chambres, réparties sur 3 bâtiments.

HEBERGEMENT DES PUBLICS (4 nuitées par semaine) sur le site de Marcy l'Étoile	Mois	NB de nuitées	FI IET + IT 1/6 <sup>ème</sup>	FC	Autres stages	Réunions et Divers	Séminaire Sessions	Inter-vent. FI+ FC	Total nuitées 2007	Nuitées Dispon.	Total nuitées 2006
	Janvier	18	1 036	178	271	7	0	67	1 559	2 592	1 169
	Février	16	1 685	64	91	0	0	188	2 028	2 304	1 211
	Mars	17	33	416	0	37	634	59	1 179	2 448	1 162
	Avril	15	1 348	293	0	0	0	114	1 755	2 160	967
	Mai	14	967	173	0	25	383	70	1 618	2 016	1 428
	Juin	16	1 196	218	40	34	4	57	1 549	2 304	1 855
	Juillet	16	834	110	0	59	34	76	1 113	2 304	575
	Aout	4	144	72	0	41	0	31	288	576	533
	Septembre	16	1 706	78	52	14	131	141	2 122	2 304	1 766
	Octobre	19	1 521	226	267	19	89	161	2 283	2 736	1 754
	Novembre	16	1 014	200	148	61	115	85	1 623	2 304	2 198
	Décembre	13	1 002	282	0	0	0	121	1 405	1 872	1 345
<b>Total 07</b>	<b>180</b>	<b>12 486</b>	<b>2 310</b>	<b>869</b>	<b>297</b>	<b>1 390</b>	<b>1 170</b>	<b>18 522</b>	<b>25 920</b>	<b>15 963</b>	
Taux d'occupation								71%	100%	61%	

51

## HEBERGEMENTS EXTERNALISES POUR ACCUEIL DE PUBLIC EN FORMATION

En 2007, il fut nécessaire de recourir à l'externalisation d'hébergement de 3 672 stagiaires portant à 22 198 le nombre de personnes accueillies à l'Institut.

RESTAURATION	Types de prestations	2007	2006 (Rappel)	Différence	%
	Repas servis au self	34 632	30 632	+ 3 650	+ 11,78%
	Buffets et séminaires	1 905	2 701	-796	- 29,47%
	Repas Direction et repas améliorés	411	226	+ 185	+ 81,86%
	Cafés d'accueil	4 011	5 856	- 1 845	- 31,51%
	Apéritifs	1 435	1 079	+ 356	+ 32,99%

# Nous trouver

Centres Interrégionaux de Formation

**PARIS**  
21, 23 rue de la Vanne  
92126 Montrouge Cedex  
Tél. : 01.40.84.91.00  
Fax : 01.40.84.90.15

**NANTES**  
Immeuble Le Colombia  
3 bd des Martyrs Nantais  
44200 Nantes  
Tél. : 02.40.35.40.95  
Fax : 02.40.35.14.80

**BORDEAUX**  
37 rue du Général  
de Larminat  
33000 Bordeaux  
Tél. : 05.57.81.41.51  
Fax : 05.56.98.79.88

**TOULOUSE**  
17 esplanade  
Compans Caffarelli  
B.P. 63  
31902 Toulouse Cedex 9  
Tél. : 05.61.12.64.90  
Fax : 05.61.12.64.99

**LILLE**

**LILLE**  
70 rue Saint Sauveur  
59000 Lille  
Tél. : 03.20.62.27.27  
Fax : 03.20.62.27.29

**PARIS**

**NANCY**

**NANCY**  
CS 95409  
10 rue Mazagran  
54044 Nancy cedex  
Tél. : 03.83.19.20.10  
Fax : 03.83.19.20.19

**DIJON**

**DIJON**  
15 rue de l'arquebuse  
B.P. 50813  
21008 Dijon  
Tél. : 03.80.53.12.33  
Fax : 03.80.53.12.36

**MARCY L'ETOILE**

**LYON**

**LYON**  
Immeuble L'Orient  
10 place Charles Béraudier  
69428 Lyon Cedex 03  
Tél. : 04.72.91.20.40  
Fax : 04.72.68.02.07

**BORDEAUX**

**TOULOUSE**

**MARCY L'ETOILE**  
1498, route de Sain Bel  
69280 Marcy l'Etoile  
Tél. : 04.78.87.47.47  
Fax : 04.78.87.47.00

Guadeloupe    Guyane    Martinique    Mayotte    Réunion    St Pierre & Miquelon

Avec ses 8 Centres Interrégionaux de Formation implantés sur tout le territoire français, l'Institut joue la carte de la proximité et permet aux élèves contrôleurs du travail tout comme aux agents des services interministériels de suivre leur cursus de formation non loin de leur lieu de travail ou de résidence.

**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](http://www.intraint.travail.gouv.fr)  
Site Internet :  
[www.institut-formation.travail.gouv.fr](http://www.institut-formation.travail.gouv.fr)

Directeur de la publication  
André Cano  
Directeur des Etudes  
Jean-Daniel Cristoforetti  
Coordination Générale  
Katia Pontal-Cogne  
Photos : Christian Vacher  
Graphisme : Pemaco - 04 78 62 73 77

