



**MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**- DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE -**

**ÉCOLE DE LA GRH  
Labellisation des actions de formations (filière GRH)**

***Dossier de demande de labellisation d'actions de formation  
3<sup>ème</sup> campagne de labellisation (octobre 2009 – 2010)***

**INSPECTEUR ET INSPECTRICE HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (IHS)**



**ÉCOLE DE LA GRH**

**DOSSIER TYPE DE CANDIDATURE  
EN VUE D'UNE LABELLISATION DE FORMATION**

**1. COORDONNEES :**

**Nom de l'organisme demandeur :**

INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE (INTEFP)

**Adresse :** 1498, Route de Sain Bel 68340 Marcy L'Etoile

**Nom du représentant de l'organisme demandeur** ayant délégation de signature :

André Cano, Directeur

**Téléphone :** 04 78 87 47 01

**Mél :** [andre.cano@travail.gouv.fr](mailto:andre.cano@travail.gouv.fr)

**Nom du responsable qui suit le dossier (personne à contacter) :**

Max Masse, Chef de la Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP)

**Téléphone :** 04 78 87 49 94 / 06 83 35 77 95

**Mél :** [max.masse@travail.gouv.fr](mailto:max.masse@travail.gouv.fr)

**2. INTITULE DU L'ACTION DE FORMATION :**

Formation interministérielle des inspecteurs et inspectrices hygiène et sécurité (IHS) de la  
fonction publique de l'Etat

**INTITULE DU CYCLE DE FORMATION :**

Dispositif de professionnalisation des inspecteurs et inspectrices hygiène et sécurité

### 3. CHAMP DE LA FORMATION :

Les finalités de l'action de l'INTEFP consistent à participer au développement de la **qualité de la santé et de la sécurité au travail** dans les fonctions publiques et **promouvoir des actions de formation, d'information, de réflexion, d'expérimentation, de recherche**. L'INTEFP se fixe comme objectif de :

- Participer au **développement des politiques concertées en matière de SSTFP** en liaison avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique Bureau (DGAFP) B9
- Développer les **démarches de promotion de la SST et les partenariats** (Fonction publique d'Etat et fonction publique territoriale) par la co-élaboration d'actions
- Favoriser le **dialogue social** par la mise à disposition d'informations en matière de SST (site Internet)
- Contribuer au **respect de l'ordre public social** en matière de santé et de sécurité au travail (formation statutaire des IHS)

L'INTEFP intervient selon **4 postures différentes mais complémentaires** :

- **Assistance à maîtrise d'ouvrage** (DGAFP)
- **Maîtrise d'œuvre / concepteur** (Départements ministériels et établissements publics)
- **Opérateur / réalisateur**
- **Développeur de projets de recherche** (Universités, Instituts de recherche)

Il exerce son activité autour de 4 grands champs :

- Dispositif de **formation statutaire interministérielle** agréé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) à l'intention des inspecteurs et inspectrices hygiène et sécurité (IHS) de la fonction publique de l'Etat
- Offre de **formation continue interministérielle** (statutaire et réglementaire) : IHS, Chefs de services, Acmo, Membres de Chs
- Offre de conception / réalisation de dispositifs de **professionnalisation, d'accompagnement de projets**
- Présence en matière de **recherche et développement** en terme de professionnalisation et de SST

La formation interministérielle statutaire préalable à la prise de poste a été fixée par les dispositions du décret n° 82-453 du 28 février 1982 modifié par le décret n°95-680 du 9 mai 1995 relative à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (JORF 11 mai 1995. P. 7794.)

**Site MSSTFP** : [http://www.institut-formation.travail.gouv.fr/Pages/Sante-secu\\_FP.asp?sel=2&externe=1&br=1](http://www.institut-formation.travail.gouv.fr/Pages/Sante-secu_FP.asp?sel=2&externe=1&br=1)

### 3. CHAMP DE LA FORMATION : (SUITE)

L'INTEFP forme des IHS depuis 1984 (Arrêté du 11 mai 1984. JO 15 juin 1984 P. 5181.). Il est le seul organisme agréé à ce jour pour la formation des IHS (Arrêté du 17 janvier 1996, portant agrément d'un organisme de formation habilité à dispenser la formations des fonctionnaires chargés d'assurer la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité. (J.O. du 25 janvier 1996. P. 1238.).

### 4. PUBLIC CIBLE :

L'INTEFP accueille chaque année *tous les fonctionnaires des départements ministériels et agents des établissements publics de l'Etat* nommés IHS. Les promotions comptent en moyenne une quinzaine de stagiaires (fluctuation entre 14 et 24 stagiaires) mais certaines années l'INTEFP a dû se mettre en capacité de former deux promotions simultanément. L'expérience de l'institut montre qu'il est globalement amené à recevoir en formation *trois types de publics très différents*:

\* Pour certains qui devraient constituer le public majoritaire, ils exerçaient des activités non liées aux questions de SST et d'Inspection, il s'agit de les *professionnaliser* (certains se déclarant en situation de « déprofessionnalisation » en passant de leur ancienne activité maîtrisée à celle d'IHS qu'ils découvrent)

\* Pour d'autres, il s'agira de revisiter leurs compétences pratiques et techniques acquises soit sur le champ de la SST soit sur le champ de l'Inspection et de les replacer dans les missions globales des IHS, c'est-à-dire en quelque sorte de les *(re)professionnaliser*

\* Pour d'autres encore, il va s'agir de revisiter une pratique déjà existante les aléas du calendrier de recrutement et de la formation leur ayant fait prendre leur poste plusieurs mois avant la formation (plus d'une année parfois). Dans ce cas les habitudes liées à l'activité du service, les premières certitudes issues des expériences de terrain sont majoritairement à revisiter et à (re)questionner

En l'absence de texte spécifique dans la Fonction publique territoriale au sujet de leur formation, l'INTEFP accueille également et à titre exceptionnel dans ce dispositif les Agents chargés de la fonction d'inspection hygiène et sécurité (ACFI). Dans ce cas les périodes sur le poste de travail sont adaptées au contexte des stagiaires.

Ce *public interministériel et inter fonction publique* à triple horizon professionnel peut amener une très grande diversité et richesse de compétences et d'acquis et, par voie de conséquence, une hétérogénéité qui peut être préjudiciable aux débutants comme à ceux plus expérimentés. En accord avec la DGAFP, chaque année des expérimentations sont réalisées en fonction du groupe en formation (Cf. § 9 Individualisation).

### 5. PRE-REQUIS

Les décrets et circulaires précités ne fixent **pas de profils de recrutement**. Des ministères ont fixé leurs propres critères en terme de compétences : communication, médiation, autorité (Justice, Intérieur) ou de qualification et d'expérience : Bac +5 et spécialisation (Enseignement supérieur). La plupart des ministères n'ont pas fixé de critères précis. A titre d'exemple :

**Justice :** « *Profil des IHS : La fonction d'IHS est confiée à des agents ayant des capacités de négociation, de médiation ainsi qu'une autorité suffisante pour exercer les fonctions de contrôle et pour intervenir dans le règlement de conflits* » Circulaire DAGE 98/03/B1 2 mars 1998

**Intérieur :** « *Chaque préfet de zone proposera la nomination du ou des fonctionnaires qui lui paraissent le mieux à même de remplir cette fonction, après avoir lancé un appel à candidature dans la zone de son ressort. Le choix n'est limité par aucune exclusive tenant au corps (fonctionnaire de police, de préfecture ou d'administration centrale) ou au grade. En revanche, devra être prise en compte dans le profil du candidat, sa capacité à mener à bien des tâches importantes et relativement techniques, à dialoguer avec les chefs de service* ». Circulaire DPFAS-SDAS-BPS-OVM/NS(BPA08447) du 13 juin 2001.

**Enseignement supérieur :** « *Le candidat titulaire ou agent contractuel de niveau corps d'ingénieur de recherche doit exercer dans l'une des trois fonctions publiques. Une expérience des fonctions d'inspecteur, d'ingénieur en prévention des risques ou de médecin de prévention serait appréciée, de même que la détention d'une compétence spécifique dans un domaine particulier, notamment la biologie, l'ergonomie, la chimie, la physique, le bâtiment, etc. Le candidat devra maîtriser la réglementation relative à la prévention des risques professionnels et bien connaître le fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ces fonctions exigent une aptitude au travail en équipe et de grandes qualités relationnelles* » Extrait fiche de poste recrutement d'un(e) IHS en 2009

Pour aider les responsables RH des départements ministériels et établissements publics l'INTEFP a élaboré et a mis en ligne une **synthèse interministérielle des « bonnes pratiques »** en matière de modalités de recrutement et d'élaboration de la lettre de mission de l'IHS. (Cf. Annexe).

## 6. MODALITES ET CONTENUS D'INFORMATION

L'INTEFP communique à **trois niveaux** pour informer tous les acteurs SST des évolutions et projets du dispositif de professionnalisation des IHS :

\* L'INTEFP en qualité d'opérateur de la DGAFP informe chaque année le bureau B9 du bilan détaillé du dispositif de l'année N-1 et propose des aménagements pour l'année à venir. Depuis 2006, un projet de refonte du dispositif a été engagé. Après accord de M. Grégoire Parmentier, Sous-directeur des politiques interministérielles, de nouvelles modalités ont été introduites : stages sur le poste de travail, accompagnement des référents, individualisation...

## 6. MODALITES ET CONTENUS D'INFORMATION (SUITE)

\* Après accord de la DGAFP, l'INTEFP informe les représentants des départements ministériels du nouveau programme de formation et recueille leurs avis.

\* Les futurs IHS sont informés via le site Internet de l'INTEFP du cadre de la formation puis en début de cursus lors d'une réunion d'information / contractualisation à la DGAFP.

La présentation générale du cadre du dispositif de professionnalisation et de son programme sont mis en ligne au plus tard un mois avant le début de la formation. Dès qu'ils se sont déclarés les candidats et leurs services de rattachement reçoivent toutes les informations pratiques (formation et conditions d'accueil).

## 7. PROCEDURE D'ADMISSION DES PARTICIPANTS

Il n'existe pas de procédure d'admission des participants (Cf. 5 Pré-requis), toutefois :

- Pour faciliter le recrutement des IHS et donner une certaine cohérence et homogénéité aux procédures et aux profils des publics à former, l'INTEFP a mis en ligne à destination des représentants des départements ministériels une proposition de référentiel de recrutement des IHS
- Pour améliorer les connaissances des publics à former avant leur recrutement, l'INTEFP a élaboré une *fiche d'inscription*, qui a été conçue depuis 2008 comme une forme *d'outil de positionnement* (questionnements très détaillés sur les qualifications et expériences antérieures des IHS). Une synthèse « anonymisée » des parcours est réalisée et transmise à tous les intervenants.

## 8. OBJECTIFS :

Il convient de rappeler que les **objectifs généraux de la formation des IHS** ont été fixés par les dispositions de l'article 5-3 du décret n° 95-680 du 9 mai 1995. Plus précisément, les dispositions de la circulaire FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 prévoient que :

*« Les objectifs centraux de cette formation doivent s'inscrire dans le cadre suivant : La mission première de l'inspecteur hygiène et sécurité est le contrôle de l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité. La fonction de l'inspecteur hygiène et sécurité ne se limite cependant pas au seul contrôle de conformité. Ces agents doivent être capables d'impulser une dynamique d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et plus généralement de travail. Les fonctionnaires ou agents désignés devront donc mobiliser des compétences de persuasion et de négociation.*

*Dès lors, tout projet de formation devra intégrer au delà des savoirs techniques, une réflexion de nature stratégique et méthodologique. Les fondements de cette réflexion devront parallèlement irriguer l'ensemble des formations à l'hygiène et à la sécurité, et être ainsi le dénominateur commun à tous les acteurs de la prévention ».*

Le **référentiel interministériel des IHS** conçu dans le cadre des travaux de l'École de la GRH est venu préciser début 2009 le cadre général dans lequel la formation des IHS doit s'inscrire. Enfin, chaque année après validation de principe de la DGAFP au premier trimestre de l'année en cours, le programme est présenté aux représentant(e)s des ministères qui formulent des propositions.

Les objectifs généraux et le cadre d'intervention de la Mission SSTFP sont déclinés en détail sur le site. Ces objectifs sont complétés en interne de l'INTEFP par les prescriptions fixées par les démarches **Qualité** et **Professionnalisation durable** de la Mission SSTFP.

Le dispositif de professionnalisation des IHS élaboré par l'INTEFP en 2009 comprend **37 interventions** pendant les 8 semaines en salle. Pour chaque intervention une **fiche d'orientation pédagogique** (FOP) est réalisée. (Cf. Annexe Un exemple de FOP « Qualité de vie au travail »).

Chaque fiche reprend en exergue un ou plusieurs des objectifs du référentiel IHS.

Un objectif a été particulièrement prégnant en 2009 : le **développement des mises en situation professionnelle des IHS** sur des problématiques concrètes de terrain pour le plus grand nombre des interventions (Evaluation des risques, Incendie, Risque chimique, Interventions entreprises extérieures, Conception des locaux de travail, Visite d'inspection générale d'un établissement). Pour ces visites, L'INTEFP s'engageant dans une démarche écoresponsable en terme de développement durable les déplacements hors INTEFP ont été limités à deux et les autres visites se sont réalisées sur le site même de l'Institut (ce qui a permis de mobiliser l'Acmo de l'INTEFP pour travailler avec les IHS).

## 9. ORGANISATION DE LA FORMATION

Le dispositif de professionnalisation des IHS comprend :

- **8 semaines de formation en salle**
- **4 semaines de formation sur le poste de travail**
- **deux semaines de stage** en inspection du travail et en inspection d'hygiène et sécurité (d'un autre ministère que celui d'appartenance de l'IHS en formation)

La formation se déroule au siège de l'INTEFP à Marcy L'Etoile. Les IHS sont véhiculés de la Gare de Lyon Perrache à Marcy et retour le lundi (13h30) et vendredi (16h). Ils sont hébergés et nourris sur place. Pour assurer aux IHS des conditions de travail optimisées, il leur est remis un cartable comprenant : **un code du travail, de la documentation SST, une clé USB, un stylo...** (Cf. Photos sur le site internet).

La Mission Sante-sécurité au travail dans les fonctions publiques de l'INTEFP mobilise, en fonction des besoins son **responsable, une assistante de formation et une secrétaire pour assurer la gestion du dispositif** (conceptualisation, conception et réalisation) et l'accompagnement des stagiaires.

Dans le cadre de la démarche Qualité et Professionnalisation durable (gouvernance) de la Mission SSTFP, une **représentation de la promotion** (délégués) a été mise en place en 2009 pour la première fois. Trois réunions sont prévues entre délégués, membres de l'équipe de la Mission SSTFP et le Directeur des Etudes de l'INTEFP.

A titre expérimental pour 2009, pour tenir compte de l'hétérogénéité du public en formation, des **groupes de niveaux** ont été instaurés et les modalités pédagogiques ont été adaptées.

L'organisation de la professionnalisation s'appuie sur des principes structurants l'action de tous les acteurs. Le **dispositif de professionnalisation** des IHS est pensé et organisé pour :

- **favoriser la dynamique de professionnalisation et du développement professionnel** (Wittorski, 2007)
- **réduire la tension qui peut exister entre l'offre de professionnalisation**, c'est-à-dire le projet des organisations à propos des individus, **et les dynamiques de développement professionnel des individus**, c'est-à-dire les transformations vécues par les individus au fil de leur itinéraire mais aussi les projets qu'ils portent " (Wittorski, 2007).

Ce travail se réalise par l'échange, la réflexion / co-production entre **commanditaire, organisme de formation, référent(e)s** et **praticiens apprenants**. C'est une démarche, un processus qui avance par itération. Toute stabilité, certitude, et toute attente de production finie est illusoire. Les premières et absolues conditions de réussite sont l'implication et l'adhésion des parties au processus ; cette commande a été contractualisée par les responsables de la DGAFP le 6 octobre 2009.



## 10. PROGRAMME DETAILLE DE LA FORMATION

Pour la promotion IHS 2009, le programme se décompose en **quatre grandes parties** (Cf. Annexe).

\* **Culture générale** de la « Fonction d'inspection » SST Fonction Publique (Semaine 42)

Ordre public social et SSTFP, Obligation de sécurité et de résultats, Pluridisciplinarité, Systèmes de management SST, Responsabilité civile, administrative et pénale en SST, Protocole 1994, Décret de 1982 modifié 95 et rôle de l'Inspection générale

\* **Cadre transversal d'action** en Santé-sécurité au travail (Semaines 43, 44 et 47)

Démarche d'évaluation des risques au travail et document unique, Intervention des entreprises extérieures, Etablissements relevant de la mission d'IHS, Risque Incendie, Qualité de vie au travail (Santé mentale, Bien être au travail, Conduites addictives et Risques psychosociaux), Restauration collective et HACCP, Risque Chimique, Risque électrique

\* **Individualisation / Modularisation** (Semaines 50 et 51)

Amiante, Risque biologique, Risque BTP, Conception des locaux de travail, Coordination SPS, Equipements de travail, Manutentions manuelles et TMS, Fonction publique territoriale et Acfi, Rayonnements ionisants, Risque routier,

\* **Méthodologie d'intervention de l'IHS** (Semaines 1 et 4, 2010)

Communication en situation d'inspection, Intervenir devant un public, Restituer des travaux d'ateliers, Préparer, effectuer, notifier et suivre une visite d'inspection

Ces **quatre parties sont articulées** entre elles et certaines interagissent et se complètent.

Par exemple : Pluridisciplinarité / Management SST / Evaluation des risques et Qualité de vie au travail (des liens sont effectués entre les interventions pour aider les IHS à construire du sens entre ces thématiques (approche système).

## 11. MODALITES ET SUPPORTS PEDAGOGIQUES

### \* Supports entre *INTEFP et DGAFP*

La DGAFP est destinataire de toutes les synthèses des bilans réalisés et de tous les supports.

### \* Supports entre *INTEFP et Intervenants*

Une fiche pédagogique est élaborée pour chaque intervention.  
Les supports sont demandés aux intervenants (intervention, cas pratiques...)

### \* Supports entre *INTEFP et Stagiaires*

Des cahiers des charges sont réalisés pour l'alternance, les stages, les cas pratiques, les visites...  
Tous les documents sont donnés aux stagiaires sur support numérique qui comprend les interventions, les productions des stagiaires, la documentation technique (700 MO en 2008)

## 12. SUIVI INDIVIDUEL DES STAGIAIRES (EN CAS DE FORMATION INSEREE DANS UN CYCLE OU DANS UNE PROGRESSION)

Il n'existe pas pour l'instant de véritable suivi individuel des stagiaires.

Toutefois, pour 2009, tous les référents ont été contactés par téléphone et un entretien individuel non obligatoire a été proposé à chaque IHS avant la dernière période sur le poste de travail (préparation à la prise de poste).

## 13. DISPOSITIF D'ATTESTATION DE LA FORMATION

Objectifs du service en matière d'attestation de la formation :

Il s'agit pour l'instant uniquement de s'assurer de la présence effective en salle des stagiaires en vue de la remise d'une attestation de suivi de la formation.

## ACTIONS EN CAS DE NON VALIDATION DE LA FORMATION (SI LA FORMATION EST QUALIFIANTE)

Néant

## 14. DISPOSITIF DE CONTROLE DE LA QUALITE DES INTERVENANTS

Tous les intervenants du dispositif de professionnalisation des IHS sont des professionnels de terrain, des universitaires connus et reconnus pour leurs compétences sur la thématique investie. Certains intervenants font partie des réseaux de formateurs internes à l'INTEFP.

Depuis 2009, des doctorants ont été sollicités pour présenter leurs travaux aux cours de conférences. Dans ce cas et complémentirement à l'intérêt du thème retenu, les critères de qualité se sont reportés sur la notoriété des travaux et de la personne en charge de la direction de recherche.

En 2010, lors de la dernière partie de la phase de réforme du dispositif de professionnalisation des IHS, chaque intervenant devra justifier via un CV de son parcours de formation initiale, de son parcours professionnel et de son expérience spécifique sur le thème pour lequel il a été sollicité.

## 15. MODALITES D'EVALUATION DE L'ACTION DE FORMATION (OU DU CYCLE)

Pour l'instant, la DGAFP n'a pas demandé à l'INTEFP d'organiser d'évaluation formative et/ou sommative au sein du dispositif de professionnalisation des IHS. Il suffit donc d'avoir suivi la totalité du cursus pour être réputé compétent.

Pour 2010, il sera mis en place des outils d'auto formation afin qu'en début et/ou en fin d'intervention ? Chaque IHS puisse évaluer son degré de connaissance initial puis sa montée en compétence sur le sujet. Les mises en situation professionnelle pourraient être également développées.

Enfin, depuis deux années et malgré une contractualisation effectuée en début de cursus en présence des référents et des représentants de la DGAFP, il est effectué le constat du mauvais retour des travaux à réaliser sur le poste de travail et en stage. Indépendamment du nécessaire questionnement des outils et de leur pertinence ou de leur adaptation, il sera vraisemblablement nécessaire à terme de les intégrer dans les outils d'évaluation.

Evaluations et réponses à l'études :

\* Une *évaluation préalable* du niveau des candidat(e)s

\* Une *réponse adaptée* à la diversité du public :

- Le dispositif de professionnalisation actuel pour les « débutants »
- Une reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP) pour les expérimentés
- Un parcours individualisé (optionnel) pour les situations intermédiaires particulières

**MODELE D'ATTESTATION**

**ATTESTATION OBLIGATOIRE  
(à remplir par le service de formation)**

Le service de formation de l'INTEFP demande la labellisation de l'action de formation (ou cycle de formation) intitulé Dispositif de professionnalisation des Inspecteurs et inspectrices hygiène et sécurité au comité de labellisation de l'École de la GRH.

Au cas où cette action de formation (ou cycle de formation) obtiendrait le label demandé, M. Max Masse, représentant de la Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques s'engage :

- à utiliser le label « Ecole de la GRH » uniquement pendant la période de validité du label, sachant que seuls les services de formation de l'État peuvent s'en prévaloir, le label n'étant pas attribué aux intervenants, ceux-ci ne peuvent se prévaloir de leur participation à une action de formation labellisée ;
- à mentionner dans le dossier de l'agent (fiche individuelle de formation) le suivi d'une formation labellisée et à favoriser son inscription au passeport formation ;
- à adresser au comité de labellisation de l'École de la GRH un bilan portant sur les actions de formation labellisées (nombre de participants, origine administrative des stagiaires, etc.) ainsi que, le cas échéant, les propositions utiles pour améliorer le dispositif de labellisation.

Le bilan sera adressé au comité de labellisation de l'École de la GRH au plus tard un mois suivant la date de fin de validité du label et en tout état de cause en cas de demande de renouvellement du label.

Fait à Marcy L'Etoile, le 11 janvier 2009

Le Chef de la Mission SSTFP

Le Directeur de l'INTEFP

Max MASSE

André CANO