



Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Direction des Etudes

Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (SSTFP)

**FORMATION INTERMINISTÉRIELLE STATUTAIRE DES INSPECTEURS/TRICES
HYGIENE ET SECURITE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT**

Passer d'un dispositif de formation

à un dispositif de professionnalisation (2006 – 2010)

PROGRAMME / CONDUCTEUR 2010



SOMMAIRE

- INTRODUCTION p 4
- ACCUEIL INSTITUTIONNEL SUR LE POSTE DE TRAVAIL (Semaines 1 à 4)
- CADRE JURIDIQUE D'INTERVENTION DE L'IHS (Semaine 5)
- APPROCHE GLOBALE DE SITUATIONS DE TRAVAIL ET EVALUATION DES RISQUES
Méthodologie 1. (Semaine 6)
- FONDAMENTAUX DE L'INTERVENTION SST (Semaine 7)
- DECOUVERTE APPROFONDIE ET ACCOMPAGNEE DU POSTE DE TRAVAIL (Semaines 8 et 9)
- FONDAMENTAUX DE L'INTERVENTION SST (Semaine 10)
- STAGE INSPECTION DU TRAVAIL (Semaine 11)
- STAGE INSPECTION HYGIENE ET SECURITE (Semaine 12)
- INDIVIDUALISATION / MODULARISATION (Semaine 13)
- METHODOLOGIE 2 (Semaine 14)
- PREPARATION A LA PRISE DE POSTE (Semaines 15 et 16)
- METHODOLOGIE DE LA VISITE D'INSPECTION (Semaine 17)
- SUITES DU PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION
- BILAN A FROID
- ANNEXES

" Marcheur ce sont tes traces
ce chemin, et rien de plus
Marcheur, il n'y a pas de chemin,
le chemin se construit en marchant...
...
Marcheur, il n'y a pas de chemin
seulement des sillages sur la mer "

Antonio Machado, poète espagnol
(in Le Moigne, 1995. p. 120)

« Les signataires s'accordent à considérer que l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. Les actions en la matière doivent à la fois mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle et contribuer ainsi à renforcer l'efficacité et la production des services, au bénéfice des usagers et des citoyens ». Accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique du 210 novembre 2010.

La conception et la réalisation du dispositif de professionnalisation des HIS comprend comme objectif permanent de montrer qu'en matière d'interactions humaines, de professionnalisation et de processus d'apprentissage, on peut "*construire, non pas dans le sens de fabriquer quelque chose pour l'habiter mais également pour le faire croître*" (Develay, Levine, 2004. p. 65).

UN DISPOSITIF DE PROFESSIONNALISATION QUI ARRIVE À MATURITÉ

Le dispositif de professionnalisation des inspecteurs et inspectrices en formation préalable à la prise de poste arrive à maturité. Il se fixe pour triple objectif l'[intégration](#) dans un groupe professionnel (IHS), la [socialisation](#) dans un milieu professionnel (ministère d'affectation), la [construction](#) d'un paysage, d'une identité et d'une autonomie professionnelle (activité propre d'IHS).

En mai 2008, André Cano, Directeur de l'INTEFP a proposé à M. Parmentier, Sous-directeur des politiques interministérielles de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) de [transformer le dispositif de formation](#) des IHS en un dispositif de professionnalisation. Sur son accord, un processus expérimental a été mis en place. Quatre semaines supplémentaires ont été intégrées dans ce dispositif pour permettre aux IHS de découvrir leur poste puis de préparer leur prise de fonction. Un processus d'individualisation / modularisation a été mis en place.

Le 20 novembre 2009 le Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique signait avec 7 organisations syndicales sur 8 et avec tous les employeurs publics un Accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Il fixe une « *politique transversale qui s'appliquera aux trois versants de la fonction publique et à ses 5,2 millions d'agents et propose une nouvelle définition de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique dépassant le cadre restreint de l'hygiène et sécurité. [...] Plus spécifiquement, il se fixe pour objectif d'« améliorer le fonctionnement du réseau des IHS et des ACFI (professionnalisation, positionnement, rôle de médiation, mutualisation, valorisation de la fonction¹ »*. Dans cette accord les signataires utilisent 36 fois le terme « formation » et mobilisent les deux termes « *professionnalisation* » et « *professionnalisant* » uniquement pour les agents du réseau IHS-ACFI. L'hypothèse peut être faite que le travail réalisé de longue date avec la DGAFP mais développé à travers la réforme du dispositif de formation des IHS ouvre la porte actuellement à une voie de professionnalisation pour le réseau des IHS-ACFI et à termes pour les autres acteurs de la SSTFP.

Tout le processus d'ingénierie a été revisité pour prendre en compte ce qui précède à partir de quatre éléments qui enrichissent mais pourraient fragiliser le dispositif s'ils n'étaient pas maîtrisés :

- L'interministérialité
- La transversalité des pratiques à découvrir et partager
- L'adaptabilité individuelle et collective comme principe de réflexion et d'action
- L'hétérogénéité des parcours, des expériences, des connaissances, des pratiques antérieures

¹ DGAFP. Réunion d'accueil des IHS. 20 septembre 2010.

Sur ce dernier point, plus particulièrement, la Mission SSTFP se fixe pour objectif d'être en capacité de professionnaliser [trois publics](#) qui ont des attentes très variées liées à des parcours très différents.

Il s'agit chaque année pour eux de :

- Acquérir des bases et construire une pratique (« débutant(e)s »)
- Revisiter les bases et acquérir une nouvelle pratique (fonction d'inspection ou SST)
- Questionner et partager ses pratiques et ses expériences (pour celles et ceux qui sont sur le poste depuis plusieurs mois)

La Mission se place constamment en situation de :

- Considérer les IHS comme des adultes autonomes et responsables, des professionnels du service public et des apprenants
- Construire, mettre en œuvre, accompagner un projet partagé (pédagogie du projet pour l'INTEFP)
- Obtenir l'engagement de chacun (démarche de projet des acteurs) et mobiliser la responsabilité de tous
- Faire vivre le débat et la réflexion sur le dispositif (représentants de la Promotion)

Pour ce faire, elle se projette dans une logique de [professionnalisation durable](#), c'est-à-dire qu'elle prend en compte les processus en jeu dans leur globalité avant, pendant et après le dispositif institutionnel prévu dans le cadre de l'application de l'article 5-3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction et de publique et de la circulaire FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996. En d'autres termes, le dispositif est considéré :

- d'une part, comme [une rencontre](#) entre l'intention institutionnelle de professionnalisation et chaque projet de développement personnel et professionnel (Cf. Schéma pages suivantes d'après Wittorski, 2007)
- d'autre part, comme [un mouvement](#) qui se décline, s'oriente et croît dans un contexte, une temporalité, une réalité propre à chaque sujet praticien apprenant et à chaque environnement socioprofessionnel

De ce point de vue le processus de professionnalisation implique :

- Les IHS en formation et leurs référent(e)s
- La « profession » des IHS
- Les personnes et les services dans lesquels travaillent ces IHS

Mais également :

- Le dispositif de professionnalisation lui-même

- L'équipe pédagogique de l'Intefp

A ce dernier titre, la Mission SSTFP a construit un cadre d'intervention éthique, théorique et pratique, une démarche Qualité et démarche de Professionnalisation durable (tous documents accessibles dans la page Présentation du site internet de la Mission).

Plus spécifiquement pour les IHS, il a été décidé de prolonger la démarche de fournitures d'ouvrages de fond et d'outils techniques tout au long du parcours. Toutefois le don de ces ouvrages et ces outils ne se limite pas aux IHS qui les reçoivent lors des semaines en salle car leurs référents sont informés de cette remise. Vis-à-vis du collectif de travail, il leur appartient, s'ils le jugent utile, d'une part, de demander aux IHS professionnalisés d'effectuer des retours sur les outils mobilisés et, d'autre part, de faire circuler ces ouvrages et outils. Ainsi, il s'agit donc bien d'un processus qui « sort de la salle pour le terrain » ; pour peu que les protagonistes veulent bien s'en emparer.

Ainsi, le processus de professionnalisation des IHS par les processus qu'il propose et par l'environnement qu'il intègre s'intéresse donc à la [professionnalisation durable des territoires, des organisations, des activités et des acteurs](#) en matière de santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'Etat.

Début 2009, un nouveau cadre prescriptif a été donné aux acteurs de la SSTFP grâce à l'élaboration, par les membres de l'École de la GRH, du [Référentiel interministériel de l'IHS²](#) puis à partir des entretiens³ avec les représentants des ministères l'élaboration d'un projet de référentiel de recrutement par la Mission SSTFP.

En terme de [didactique de la professionnalisation](#), de nombreuses rencontres avec des représentants en charge de la SST dans les ministères (2006-2007), un travail régulier et en amont⁴ avec la DGAFP, l'analyse de la fonction d'inspection (Cf. page suivante), l'analyse des bilans, l'élaboration de scénarii, les échanges permanents ont permis d'interroger les conditions de transmission des savoirs professionnels (savoirs théoriques, savoirs d'action, savoirs relationnels) et des conditions d'acquisition des connaissances nécessaires au développement d'une nouvelle activité professionnelle.

Par voie de conséquence, en termes d'[ingénierie de la professionnalisation](#), le programme est bâti sur plusieurs choix fondateurs de la démarche depuis 2008 et, notamment :

* Un [réseau d'acteurs](#) tous parties prenantes et éléments essentiels du processus :

- Maître d'ouvrage : la DGAFP qui pilote le dispositif

² Prescription descendante. Six. 2000.

³ Prescription remontante. Six. 2000.

⁴ Ingénierie didactique. M. Artigue. 1999. P. 283-307.

- Maître d'œuvre : l'Intefp, à la fois assistant à maîtrise d'ouvrage et concepteur/réalisateur de la formation
- Les services d'affectations : les départements ministériels et établissements publics
 - Les inspections générales
 - Les coordonnateurs et coordonnatrices des IHS
 - Les agents des départements ministériels et établissement publics
 - Les référent(e)s : les personnes qui ont autorité et moyens nécessaires pour organiser et accompagner les travaux, rencontres, recherches et production de documents lors des semaines sur le poste de travail et communiquer avec l'Intefp
 - Les intervenant(e)s : les formatrices et formateurs du Réseau interministériel Santé et sécurité au travail de la Mission SSTFP de l'INTEFP
 - Les stagiaires : les IHS et, régulièrement, des ACFI que leurs responsables ont souhaité intégré dans le dispositif « long » des IHS

* Des référentiels professionnels :

- Les savoirs à investir
- Les connaissances à acquérir
- Les capacités attendues
- Les compétences à construire et à développer

* Une approche ensemblière⁵ et distribuée⁶ de l'alternance⁷ c'est-à-dire :

- Sortir les processus d'apprentissage du rapport théorie – pratique
- Penser l'alternance comme une configuration
- Penser la cohérence interne de chaque espace de socialisation
- Penser la régulation d'ensemble du dispositif
- Penser et organiser la place des acteurs et les outiller
- Effectuer des allers-retours entre situations de travail et situations de formation
 - Penser les situations de travail et de formation comme des situations de production et de mobilisation identitaires

* Une individualisation non pas regardée comme un produit ou une méthode mais comme une démarche à construire, mettre en œuvre, accompagner et évaluer en liaison avec les IHS et leurs référent(e)s. Elle peut être variable selon la taille, les enjeux, les moyens, la temporalité des projets. Pour le projet de professionnalisation

⁵ Barbier, J.-M. Pour une approche « ensemblière » de l'alternance ». *POUR*. N° 154. 1997. GREP. P. 57-64.

⁶ Astier, P. Objectivation et subjectivité dans les activités d'ingénierie de formation. In *Education permanente*. n°157. Alternance construite, prescrite, vécue. In *Education permanente*. n°172.

⁷ Cf. Charte de l'alternance de la Mission SSTFP. <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/docs.asp?rub=44>

des IHS, elle s'inscrit dans une logique de formation individualisée à la fois *modularisée* et *différenciée*⁸. Une des questions centrales a été d'articuler projet institutionnel, projets individuels des sujets en formation sans renoncer à la conception / construction des apprentissages collectifs dans une activité où la communication et les interactions entre acteurs sont permanentes.

* Une [fonction d'inspection](#) pensée et investie depuis 2007 dans les modalités pédagogiques au regard de deux concepts⁹ : [l'arbitrage et la médiation](#). Fort de son expérience en matière de formation à la fonction d'inspection (inspecteurs/trices et contrôleur du travail, inspecteurs/trices DRIRE, IHS, ACFI), l'INTEFP et la Mission SSTFP ont considérés ces deux concepts comme des éléments invariants de l'activité et des problématiques d'inspection. Les cas pratiques, les mises en situations, les ateliers sont organisés de telle sorte que les IHS dans *l'espace protégé*¹⁰ de la formation puissent se confronter à ces deux dimensions de leurs futures interventions. Sur le nouveau site de la Mission, un « Wiki Inspection » sera créé. Il sera nourri par toutes les bonnes volontés qui veulent échanger des informations (culturelles, juridiques, techniques, méthodologiques...) sur la fonction d'inspection mais également construire et partager des connaissances, des expériences, des pratiques.

Ce programme a pour objet de vous servir de « **Conducteur** » pour votre parcours. Il est susceptible à la fois de vous aider pour :

- Vous organiser au cours des différentes périodes (programmation, rendez-vous...)
- Vous servir de lien avec votre référent(e)
- Préparer vos deux semaines d'individualisation / modularisation
- Echanger avec vos collègues, les autres IHS en formation et les intervenants
- Garder trace de votre parcours

Enfin, pour le compléter, vous pouvez vous reporter à la [plateforme FOAD](#)¹¹ pour obtenir toutes les informations internes au cursus (cahiers des charges, consignes, documentation...). Le cas échéant, de nouvelles fiches vous seront données en cours de parcours pour actualiser la programmation des semaines en salle.

Ce document doit être considéré comme un [outil de travail](#) à partager avec vous pour le développer au plus près des attentes et objectifs de chacun tout au long de sa formation.

Après une première rencontre, le 20 septembre à la DGAFP, l'équipe de la Mission SSTFP se réjouit de vous accueillir et de vous proposer un parcours de professionnalisation riche et diversifié.

⁸ Formation individualisée. Conférence de consensus du Collectif de Gilly-les-Cîteaux. Septembre 2007 - janvier 2008.

⁹ CF. Concepts pragmatiques. Didactique professionnelle. P. Pastré.

¹⁰ Bourgeois, E. Nizet, J. (1999). *Apprentissage et formation des adultes*. Paris. PUF. P. 139.

¹¹ <http://www.intefp-foad.travail.gouv.fr/Login.asp>

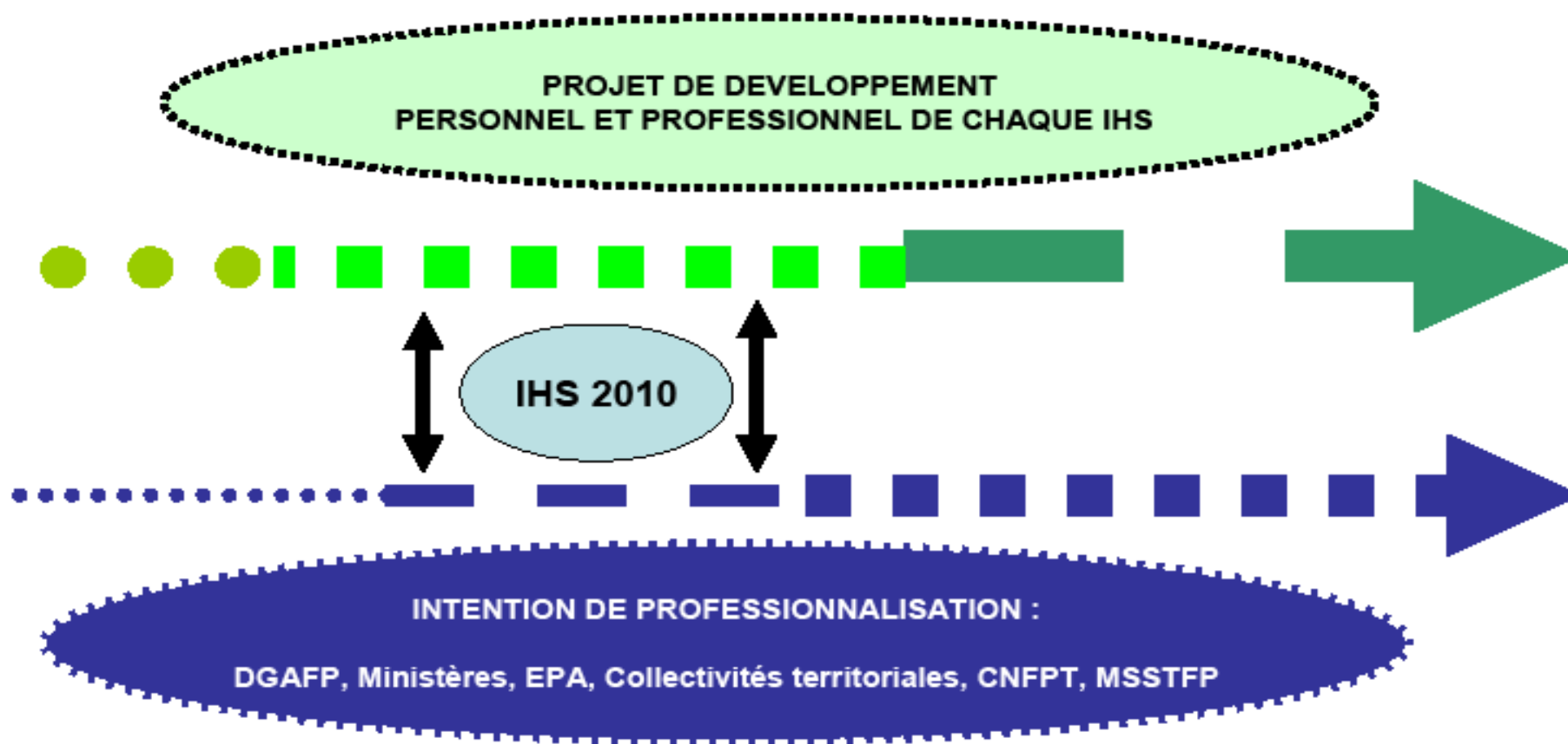
Il restera à l'enrichir des pratiques, des spécificités et expériences de chacun en interaction avec l'ensemble de la Promotion 2010. Ce sera le cas grâce aux espaces laissés ouverts en fin de parcours pour co-construire la réalisation d'une intervention et d'une conférence.

Le travail réalisé par la Mission SSTFP n'a pu advenir que grâce à tous les travaux de nos prédécesseurs engagé dès 1984¹² : J. Roux, Y. Mazuy, J. Bessière, Directeurs de l'Intefp, S. Lopez et D. Vandroz, Directeurs des Etudes, L. Vilboeuf, G. Heude, G. Fitzer, J-J Segoni, et P. Roig, Responsables du Pôle Santé, sécurité au travail dans la fonction publique, J-P. Agostini, M. Bessaud, P. Vergnet, Responsables de projet et I. Labrador, Assistante de formation ; qu'ils en soient ici remerciés.

Max Masse
Mission Santé-sécurité au travail
dans les fonctions publiques

¹² Par arrêté interministériel du 11 mai 1984 (J.O. du 15 juin 1984. P. 5181.), les ministres de l'Urbanisme et du logement et des Affaires sociales et de la solidarité nationale et le Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives ont demandé à l'Intefp de dispenser la formation des 14 premiers IHS de la fonction publique d'Etat.

Professionalisation et parcours professionnel* : une rencontre



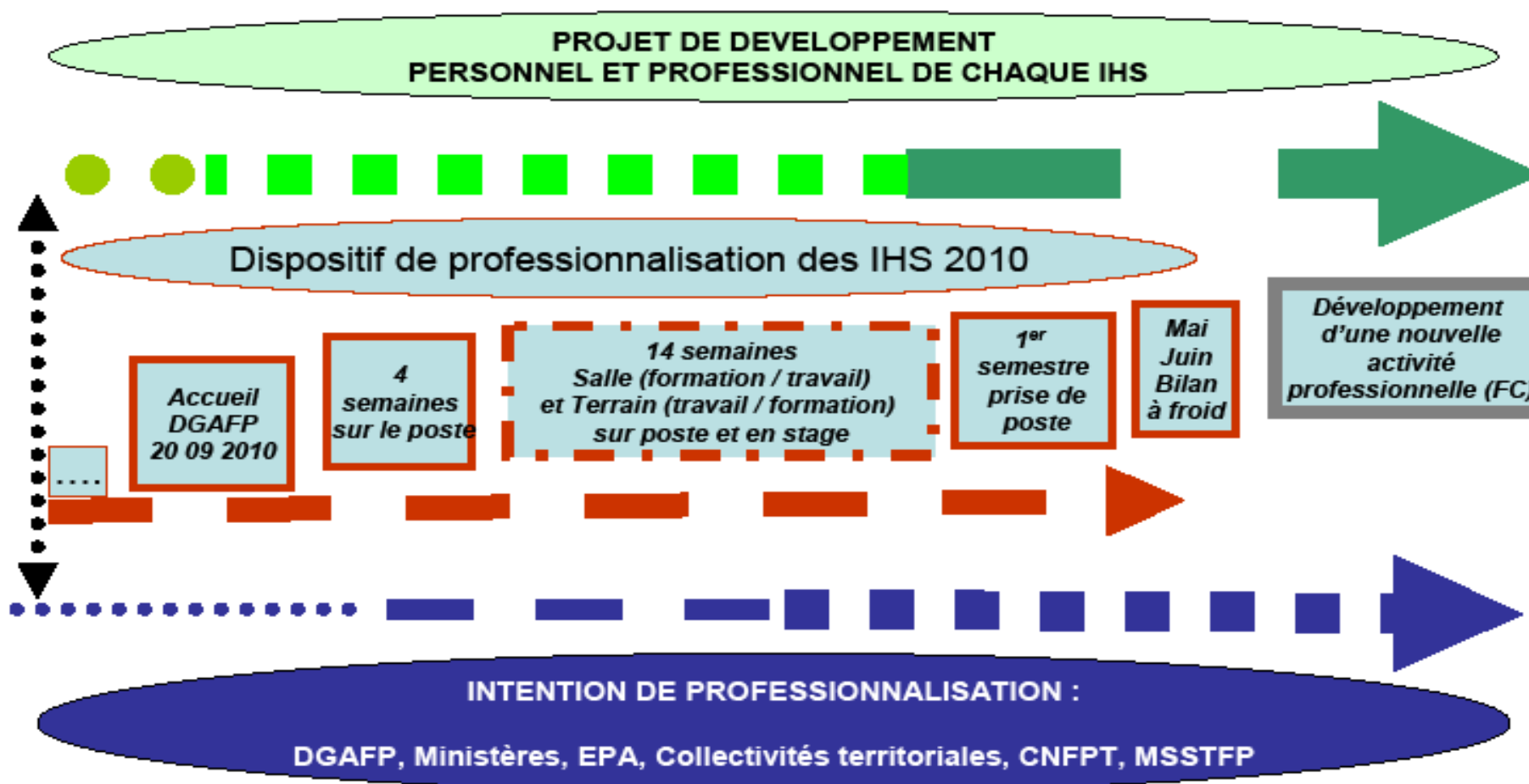
Laboratoire CIVIC. Université de Rouen. M. Masse. Tous droits réservés. 1^{er} octobre 2010.

PROFESSIONNALISATION DES IHS : UN DISPOSITIF QUI ARRIVE A MATURITE

Années	Durée	Processus	Enjeux	Impact	Modalités	Parcours
1996 - 2008	8 sem.	Education Formation	Comprendre Faire	Seuls	Salle Stage	Semi-ouvert
2008 - 2009	14 sem.	Education Formation Travail Développement des compétences	Faire Construire	Seuls et groupe	Maître d'ouvrage Poste Référent Salle Stage	Ouvert
2010	9 mois	Education Formation Travail Développement des compétences Recherche Professionnalisation	Construire Produire	Territoires Organisations Activités Acteurs	Maître d'ouvrage Poste Référent Salle Stage FOAD Individual. Dossiers doc. Ouvrage Bilan à froid	Ouvert Matériel immatériel

INTEFP. DE. MSSTFP. M. Masse. Septembre 2010. Tous droits réservés.

Professionnalisation et parcours professionnel : une rencontre, un mouvement...



Laboratoire CIVIC. Université de Rouen. M. Masse. Tous droits réservés. 1^{er} octobre 2010.