

Vers un référentiel de recrutement des Inspecteurs et inspectrices hygiène et sécurité.

Ce texte a pour origine les demandes régulièrement formulées à l'Intefp de conseil, voire de demande de documents types pour élaborer la lettre de mission des IHS suite à leur recrutement. Il n'appartient en aucun cas à un organisme de formation d'intervenir dans ce domaine, par contre, il lui est possible, notamment, en sa qualité d'assistance à maîtrise d'ouvrage de produire des documents qui facilitent la réflexion des protagonistes de la formation et permettre de légitimer les positions institutionnelles et les postures professionnelles.

Par ailleurs, la variété des situations liées à l'interministérialité autorise la volonté d'identification d'un ensemble de référents transversaux qui :

- conditionnent les objectifs et la nature des recrutements des IHS
- fixent les aptitudes attendues
- organisent les conditions matérielles et les modalités administratives de ces recrutements quel que soit le ministère ou l'établissement dans lequel ils seront susceptibles de commencer leur activité
- précisent les conditions d'intégration dans les structures, les organisations et les équipes
- _ permettent de mesurer les budgets nécessaires pour la recherche de candidats

Ces éléments sont importants parce qu'ils obligent à :

- penser l'activité de l'IHS en terme d'image, de relations professionnelles, de valorisation, de profil idéal, de rémunération
- penser la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité dans une logique collective au-delà des spécificités réelles, supposées ou organisées comme telle par chaque structure qui les accueille

Par ailleurs, ils facilitent une évaluation générale. Enfin, ils déterminent une partie des fondements et principes sur lesquels la formation statutaire des agents recrutés pourra s'appuyer et qui seront légitimés par cette dernière. En effet, les interactions «*recrutement et formation, renvoient à l'ensemble du droit et des options de la fonction publique : nombre et gestion des corps, affectation, mobilité fonctionnelle mais aussi statutaire d'une fonction publique à l'autre*¹ » ; les réflexions en cours dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques posent également ces questions. Pour l'instant, les débats entre IHS de la fonction publique d'état et les Acfi de la fonction publique territoriale sur leurs statuts, leur corps, leur formation et leur certification ne sont pas terminés : un Acfi pourra-t-il être IHS et un Acfi formé avec des IHS verra-t-il son attestation de stage reçue de l'Intefp reconnue par le référentiel de certification Acfi du Cnft ?

¹ Muzellec, R. Système de formation et mode de recrutement dans la fonction publique de l'état et dans la fonction publique territoriale, in Marcou, G. (Contributions réunies par). (1987). *Fonction publique et décentralisation*. Recrutement et formation. Lille. Presses universitaires de Lille. P. 169.

Dans les conditions actuelles de fonctionnement, seule la lettre de mission (Existe-t-elle systématiquement ? Quel est son contenu ?) participe du triptyque : recrutement, contrat, lettre de mission dans le processus d'engagement d'un IHS.

Des recrutements à géométrie variable

A titre d'exemple, pour illustrer ici encore la diversité des situations :

- un représentant d'un ministère affirme qu'il n'est pas utile que le futur IHS possède des connaissances et compétences préalables en matière d'hygiène et de sécurité quand il procède à un recrutement (entretien 17 octobre 2007) mais plutôt des compétences relationnelles ; la réalité du métier s'apprenant sur le terrain d'abord avec ses collègues puis seul (la formation étant là pour apporter un esprit d'ouverture et une culture générale)

- un autre (entretien 25 septembre 2007) choisira de recruter des agents à profil dans une logique d'équipe pluridisciplinaire

- un autre encore affichera par voie de Journal officiel une vacance d'emploi d'IHS qui doit « appartenir soit à un corps d'ingénieurs de recherche, soit à un corps de niveau équivalent dans l'une des trois fonctions publiques ou, le cas échéant, être agent contractuel exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche (médecin de prévention). Une expérience des fonctions d'inspecteur ou d'ingénieur hygiène et sécurité serait appréciée, de même que la détention d'une compétence spécifique dans un domaine particulier, notamment la biologie, la médecine, l'ergonomie, la chimie, la physique, 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 relationnelles² ».

- Dès 1997, le Ministère de l'Education nationale, de la recherche et de la technologie ne limitait le choix « par aucune exclusive tenant au corps d'appartenance des candidats ; il peut s'agir aussi bien d'un fonctionnaire de l'ordre administratif, que d'un enseignant ou d'un personnel d'inspection [...] trois catégories qui, en raison de leur formation, de leur profil et de leur expérience professionnelle sont le mieux à même de remplir cette nouvelle fonction, les inspecteurs de l'Education nationale [...], les professeurs certifiés de l'enseignement technique et les professeurs de lycée professionnel du deuxième grade, du secteur STI [...], les ingénieurs pour école (IPE)³ ».

Comment dans ces conditions penser la « synthèse de l'hétérogène » ? Seule, à ce jour, la formation des IHS a constitué le point fixe, identifiable qui accueille *in fine* des remarques, des attentes, des contestations, des fantasmes à la hauteur de la variabilité des recrutements et de ce que chacun(e) veut bien y mettre.

² Avis de vacance d'un emploi d'inspecteur hygiène et sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (NOR : MENH0700750V) JORF. 11 avril 2007. Texte 59 sur 82.

³ Circulaire n° 97-196 du 11 septembre 1997. Bureau DAP B5. Désignation et missions des agents relevant du MEN chargés d'assurer les fonctions d'inspecteur hygiène et sécurité. (BO N° 32 du 18 septembre 1997).

Les objectifs et la nature du recrutement

Pourtant, dès lors qu'il est nécessaire d'engager un agent pour le charger d'assurer la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité prévue réglementairement, devrait se poser la question du profil attendu collectivement de la personne recrutée.

Nous avons vu que ce n'est pas toujours le cas et pour l'instant se retrouvent en formation statutaire professionnelle des agents pour lesquels n'ont pas été totalement pris en considération :

- leur situation statutaire (titulaire, contractuel)
- la diversité de leurs corps et de leurs grades d'origine
- la nature de leur formation initiale scolaire ou universitaire, de leurs diplômes et de leur formation professionnelle continue
- l'hétérogénéité de leurs parcours professionnels
- leur niveau de connaissances, d'expériences, voire d'expertise, en premier lieu, en matière de fonction publique et d'activité spécifique de leur ministère de rattachement et, en second lieu, en matière d'hygiène et sécurité
- leur capacité à analyser, synthétiser, prendre des décisions
- leur degré de volontariat dans l'attribution de leur fonction⁴ (et par voie de conséquence de motivation dans leur engagement en formation)
- leur degré d'intérêt et de motivation pour la fonction
- l'adaptation de leur personnalité, comportement, psychologie à leur future fonction (questions que se posent, de leurs propres dires, régulièrement et, le plus souvent en cas de doutes, c'est-à-dire en cas de problème patent, les membres d'un jury d'oral de concours, par exemple)

Or, en fonction des objectifs recherchés, chaque clé d'entrée déterminera fortement non seulement le profil du recruté qui entre en formation mais aussi sa formation elle-même et, notamment, le choix des méthodes et des outils d'acquisition des connaissances différentes selon qu'il s'agit d'un approfondissement de compétences et de connaissances acquises ou d'une découverte (analyse de pratique, par exemple, dans le premier cas et méthodologie d'intervention, dans le second). On peut se demander, à juste titre, s'il est préférable, judicieux de recruter comme IHS un juriste, un technicien voire un scientifique de la prévention des risques au travail mais il est certain qu'on ne formera pas et on n'évaluera pas de la même manière ce juriste, ce technicien ou ce scientifique recruté en fonction de ses compétences, de sa qualification ou du simple fait d'une candidature librement exprimée par opportunité ou par simple curiosité mais sans connaissances spécifiques en matière d'hygiène et de sécurité.

Un autre élément du parcours antérieur est à prendre en compte : la place du recruté potentiel dans sa hiérarchie administrative. Régulièrement les promotions d'IHS sont constitués de stagiaires qui ont eu précédemment des postes de directeurs ou de chefs de service dans diverses structures de l'Etat dans lesquels ils avaient tous les attributs et rétributions liés aux postes de responsabilité (autonomie, libre décision, moyens, reconnaissances...). Or en devenant IHS, ils se trouvent confrontés à un double processus, ils passent, d'une part, d'une position institutionnelle d'autorité (pouvoir et puissance de

⁴ On constate depuis plusieurs années que des agents arrivent en formation à six à douze mois de leur départ en retraite ou suite à des problèmes divers qui fait de leur formation une chance de « réhabilitation »

l'autorité dans l'action) à une position de « subordination » (dépendance à l'autorité pour l'action) et, d'autre part, ils se trouvent dans un mécanisme de « déprofessionnalisation » car ils réalisent que leurs compétences antérieures sont peu ou pas mobilisables, que leurs représentations sur la santé et la sécurité comme responsables doivent changer comme IHS et qu'au bout du compte ce qui était « facile » hier devient ou est susceptible de devenir compliqué aujourd'hui.

Ces questions sont d'autant plus importantes qu'à ce degré de complexité se cumulent les incertitudes liées à la diversité des organisations, des attributions, des territoires... définis par les départements ministériels et établissement des IHS en matière de d'hygiène et de sécurité ; dimension exprimée au quotidien par les stagiaires, gage de richesse et d'ouverture en matière d'apprentissages mais non intégrée en tant que telle dans la formation à ce jour.

Le profil du candidat potentiel étant repéré en terme de pré-requis, il restera à décider de la nature du recrutement : concours ou examen professionnel ministériel ou interministériel, interne et externe, entretien de sélection, curriculum vitae, dossier, candidature spontanée...

Harmoniser n'est pas niveler

Même s'il ne revient pas d'aller plus loin ici, on peut se demander quelles incidences ces différences peuvent provoquer sur les inspections réalisées, les observations formulées et les conseils prodigués et, par voie de conséquence, sur la réelle prise en compte des situations des agents concernés par ces inspections, ces observations et ces conseils sur les risques liés à leur santé et à leur sécurité au travail.

Il est, toutefois, impossible de ne pas prendre en compte la différence entre les situations de travail inspectées dans des activités de bureau et dans des laboratoires de biologie, par exemple.

Pourtant, de tels écarts dans le recrutement des IHS et dans leur activité future s'accompagnent d'autant de différence au cours de leur formation, dans les processus d'acquisition de nouvelles connaissances juridiques, techniques, méthodologiques et de capacités d'action et, enfin, dans la construction des premiers éléments qui fonderont leurs compétences spécifiques sur le terrain.

Une réflexion semble nécessaire et possible entre les représentants de la Dgafp, des départements ministériels et des inspections générales. Elle pourrait, par exemple, avoir pour objet de :

- fixer des critères de niveau de recrutement (
- harmoniser les procédures de recrutement (dossier de candidature, lettre de motivation, entretiens individuels, collectifs, jury..)
- prendre en compte les acquis de l'expérience
- éviter certains comportements autocentrés voire ethnocentriques

La formation pourrait alors se décliner en complémentarité pour apporter une culture commune (acculturation collective) et les spécialisations nécessaires en fonction du groupe en formation et de la spécificité de ses membres et de leurs « cultures historiques ».

Recruter et former : une programmation et une communication

Il n'existe pas de consigne interministérielle en matière de choix de dates de recrutement mais une habitude qui semble être devenue la règle amène les départements ministériels et établissements à réaliser les recrutements de juin à septembre de telle sorte que le cursus de formation démarre mi septembre (suivant les années une promotion peut comprendre de 11 à 24 IHS). Certaines années un deuxième cursus a été mis en œuvre au printemps de l'année N+1 pour éviter aux candidats d'attendre septembre de cette même année ; la formation des IHS est réglementairement (Décret de 95 et circulaire de 96) prévue comme préalable à la prise de poste.

Processus de recrutement et formation professionnalisante doivent se compléter en tenant compte des réalités qui leurs sont spécifiques :

- des IHS quittent leurs postes en cours d'années et d'autres sont recrutés pour les remplacer mais en fonction des dates de recrutement il peut exister un temps de latence important entre date de prise de poste et début de la formation (décalage notamment dû à des questions de GRH et de programmation budgétaire)
- le dispositif de formation n'est pas conçu à ce jour pour permettre d'accueillir n'importe quand des IHS

NB : Les inspections générales pourraient avoir un rôle de gestion des personnels, des emplois et des compétences (Gpec) des IHS à échéance de six mois et d'information de l'Intefp pour anticiper l'organisation de la formation, la taille des groupes, des salles, le nombre de formateurs à mobiliser...

Mettre en adéquation la programmation du recrutement et de la formation passe également par l'élaboration d'une stratégie de communication (public ciblé, outil et moment de la communication) ainsi que l'élaboration d'une notice de présentation du processus recrutement / formation (Dgafp).

Conclusion

Dans le processus global de réflexion sur la formation statutaire interministérielle des IHS, l'élaboration d'un référentiel de recrutement ou a minima la réflexion collective sur le processus de recrutement constitueraient une réelle avancée dans la prise en compte des particularismes mais également dans la prévention de possibles inégalités de traitement tout en autorisant les nécessaires variantes ; ce qui relèguerait au rang de l'anecdote les postures singulières corporatistes au profit d'un collectif dont la richesse première est constituée par la mosaïque des âges, des parcours, des expériences interministérielles et inter fonctions publiques...

C'est vraisemblablement à cette condition que le futur référentiel du dispositif de professionnalisation des IHS pourra être nourri en amont pour porter tous ses fruits en aval. En d'autres termes, c'est le sens que seront capable de donner au préalable les commanditaires de la formation et l'organisme de formation à leur démarche qui permettra aux futurs professionnels IHS de donner du sens à leurs apprentissages et à la construction de leurs futures compétences.

Référentiel de recrutement des IHS

Ce référentiel est issu, à la fois, des nombreux entretiens que la Mission a eu avec des responsables de Coordination Hygiène et sécurité, d'inspecteurs/trices généraux et d'IHS et, à la fois, de l'examen de nombreuses lettres de mission. Il constitue un point de départ pour une réflexion collective avec tous les acteurs concernés qui pourrait avoir lieu au cours d'un séminaire interministériel Santé et sécurité au travail dans les fonctions publiques lors du 1^{er} trimestre 2009.

a) Identifier le fonctionnement de la mission Santé et sécurité au sein du département ministériel ou de l'établissement public concerné :

Chaque mission, coordination, service... (actuellement le terme est spécifique à chaque organisation) devrait être en mesure de présenter un projet de service accessible à l'IHS nouvellement arrivé(e). Ce projet pourrait comprendre diverses informations :

- les conditions matérielles de fonctionnement et d'organisation
- le recueil des textes spécifiques à la structure (circulaires, notes, instructions...^o
- les documents fondateurs de l'action telle que, et à titre d'exemple : Doctrine IHS (Finances), Livre des références (Enseignement supérieur et recherche), Charte Acmo (Agriculture)...

b) Identifier le profil du(de la) candidat(e) :

Il s'agit de la phase préparatoire lors de laquelle il importe d'évaluer précisément les besoins de la mission, coordination... hygiène et sécurité, le profil du candidat et les conditions liées au poste. Pourront être établis dans ces conditions et sans que les propositions qui suivent soient exhaustives :

- Conditions d'exercice de la mission :
 - o Nom du département ministériel, de l'établissement du service
 - o Nom du service gestionnaire
 - o Lieu d'exercice
 - o Inspection générale ou service de rattachement
 - o Principes, valeurs, doctrine, charte du service

- Définition du poste :
 - o Le titre
 - o Les objectifs, les tâches, les activités
 - o Les compétences attendues et les compétences souhaitées
 - o Le territoire d'intervention et le nombre d'établissements concernés
 - o L'évaluation et le rendu compte de l'activité
 - o Les perspectives d'évolution de carrière

- Le contexte et les conditions d'embauche :
 - Les moyens humains : l'équipe SST
 - Les moyens matériels : ordinateur, téléphone, voiture
 - Les moyens opérationnels : à titre d'exemple, les outils de mesure (sonomètre, luxmètre...)
 - Les moyens financiers : budget SST
 - La rémunération fixe, les primes

- Le candidat :
 - Le corps, le grade d'origine
 - L'âge
 - La formation initiale
 - La formation professionnelle
 - L'expérience professionnelle générale
 - L'expérience en SST (intervention, formation)
 - Les qualités professionnelles (la communication, le relationnel)
 - Le projet professionnel
 - Les intérêts, la motivation
 - Le CV

- Les entretiens :
 - Individuel
 - Collectif, jury
 - Outils :
 - Guide d'entretien
 - Test, Etude de cas,
 - Outils de sélection

- L'intégration :
 - Dans le service (visite des lieux, présentation de l'équipe, stage homologue, parrainage)
 - Le maître de stage, tuteur, référent...
 - La formation (prise de poste, continue)

c) La lettre de mission :

La lettre de mission doit permettre d'identifier les conditions de réalisation de la mission fixée.

Elle énonce les principes, les enjeux et les modalités des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail.

La lettre de mission charge l'IHS d'assurer la fonction d'inspection et, idéalement⁵, elle fixe le cadre :

- des dispositions statutaires qui les régissent
- de leur rattachement hiérarchique et fonctionnel (compétences des services qui les gèrent (notation, primes, avancement) et qui coordonnent leurs activités (coordonnateur/trice hygiène et sécurité)
- de leur rattachement à l'inspection générale et, le cas échéant, à une mission hygiène et sécurité
- de leurs compétences territoriales (zone géographique, type d'établissement, nombre d'établissements, nombre d'agents concernés...)
- de leurs droits d'accès à tous les locaux assortis, le cas échéant, d'une information ou d'une autorisation préalable
- de leurs missions et obligations
- de leurs contacts avec les agents au travail
- de leurs relations avec l'Acmo, les organisations syndicales, les instances statutaires (CTP, CHS)
- de leurs droits d'interventions immédiat ou de saisine des personnes estimées compétentes en matière de danger grave et imminent
- de leur formation en interne et en externe

Elle garantit l'indépendance, l'objectivité et elle exige neutralité, impartialité, dialogue

Elle établit le programme annuel d'action et détermine les conditions de rendu compte de l'activité (compte rendu de réunion, rapport de visite ou d'inspection, rapport annuel)

Elle précise les conditions matérielles d'installation (bureau, véhicule, ordinateur, téléphone portable, matériel de mesure (luxmètre, sonomètre...) et des moyens d'indemnisation de déplacements, affranchissement, fournitures.

⁵ Cette énumération constitue la synthèse des lettres de missions que j'ai été amené à examiner, notamment, Agriculture, Caisse des dépôts et consignations, Education nationale, Police mais également de lettres dont le département ministériel d'origine n'était pas spécifié)