



Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité  
Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle  
Département Offre de services

**Pôle Santé-sécurité au travail dans la fonction publique**

Le 13 février 2008

**FORMATION INTERMINISTÉRIELLE STATUTAIRE DES  
INSPECTEURS (TRICES) HYGIENE ET SECURITE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE D'ETAT**

**RAPPORT**

*Passer d'un dispositif de formation  
à un dispositif de professionnalisation (2006 – 2010)*

Max Masse

Responsable du Pôle Santé et sécurité au travail dans la fonction publique



## Objet du rapport

Conformément à la lettre de mission du 14 décembre donnée par André Cano, Directeur de l'Intefp, le présent rapport a pour objet de :

- Effectuer un rapide état de lieux de l'activité récente de l'Intefp en matière de Santé et de sécurité dans la fonction publique,
- Contextualiser les premiers éléments de réflexion et les actions spécifiques menées au sein de la formation des inspecteurs et des inspectrices hygiène et sécurité dans la fonction publique d'Etat
- Formuler des propositions pour engager une adaptation de cette formation à la réalité actuelle de l'activité des inspecteurs et inspectrices hygiène et sécurité (IHS)

Débuté mi 2006, le processus pourrait se terminer en 2010 en ayant connu chaque année une progression sensible.

Il appartiendra à la Dgafp, maître d'ouvrage de la formation des IHS de donner son accord sur les principes proposés comme sur les méthodes envisagées et d'officialiser, ainsi, la démarche en liaison avec les autres structures concernées ainsi que leur(s) représentant(e)s.

D'un point de vue méthodologique, les propositions qui suivent sont, notamment, issues :

- des réflexions initiales de P. Roig, Responsable de la Cellule hygiène et sécurité fonction publique de l'Intefp
- des observations écrites et orales des Promotions IHS 2003, 2006 et 2007
- des échanges avec des responsables de missions Hygiène et sécurité et des responsables et adhérents d'associations professionnelles
- des débats et travaux réguliers avec tous les formateurs et formatrices du Réseau Santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'Intefp
- des nombreux rapports, comptes rendus et analyses produits par A. Jakowleff (Rhizome) qui a participé à l'accompagnement du dispositif de formation depuis sa création
- des travaux d'H. Lanouzière sur la réforme de la formation initiale des inspecteurs du travail (2000)
- des premiers éléments historiques et réflexifs émanant d'une recherche en cours, effectuée en dehors du cadre de l'Intefp, dont une partie est intitulée « Comprendre la fonction d'inspection pour penser la formation des inspecteurs et inspectrices Hygiène et sécurité »



## SOMMAIRE

Remerciements	P. 4
Présentation de l'Intefp	P. 5
Citation	P. 7
Introduction	P. 8
1. ACTIVITE DE L'INTEFP EN MATIERE DE SANTE-SECURITE AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	P. 9
1.1. Fonction publique d'Etat	
1.2. Fonction publique territoriale	
2. REGARD SUR LE DISPOSITIF ACTUEL DE FORMATION DES IHS	P. 11
2.1. Un demi-siècle d'expérience en hygiène et sécurité du travail	
2.2. Une formation qui ne répond plus aux attentes des acteurs	
2.3. L'émergence de premiers questionnements	
3. EVOLUTION DU DISPOSITIF	P. 15
3.1. Faire vivre l'interministérialité	
3.1.1. Les protagonistes de la formation	
3.1.2. Une démarche collective	
3.1.3. Co-construction de référentiels	
3.2. Modalités d'action	
3.2.1. Programmation 2008	
3.2.2. Expérimentation Cnam	
3.2.3. De nouvelles relations avec les formateurs	
3.2.4. Programmation 2008-2010	
3.3. Budget	
3.4. 1 <sup>ère</sup> approche d'une formation continue interministérielle des IHS	
4. COMPRENDRE LA FONCTION D'INSPECTION POUR PENSER LA FORMATION DES IHS	P. 22
4.1. Le référentiel de formation	
4.2. Le principe directeur de la formation	
4.2.1. Les dénominateurs communs	
4.2.2. Un paradigme structurant	
4.3. Des fondations incertaines	
5. CONCLUSION	P. 27
ANNEXES :	P. 29
- Lettre de mission du Directeur de l'Intefp	
- Programme de formation des IHS 2007	
- Observations des membres de la Promotion IHS 2003 (28 novembre 2003)	
- Bilan de la formation des IHS 2005	
- Bilan oral de fin de formation Promotion 2006	
- Bilan oral de fin de formation Promotion 2007	



## Remerciements

Je remercie toutes les personnes qui ont contribué directement ou indirectement à l'élaboration et à la relecture de ce rapport :

- Mrs M. Augris, F. Clapier et H. Larnaud (Education nationale)
- M. Y. Benedetti (Intérieur et AnihS)
- M. J-P. Chassine (Igas)
- M. Y. Courtois (Ville de Paris et ResP.E.C.T.)
- M. B. Dreno (CDG Petite couronne parisienne)
- M. Gallien (Agriculture)
- H. Lanouzière (Travail)
- Mme B. Jacob (Minefi)
- M. F. Miclo (Cnfpt Paris)
- J. Ballouard et P. Cammarata (Esen)
- C. Chauvigné, M. Le Goff, C. Barlet (Ensp)
- Promotions IHS 2003, 2006 et 2007
- M. Anselme, S. Beaujolin, C. Boiteux, E. Hautcoeur, I. Labrador, K. Pontal-Cogne, P. Roig, P. Vergnet, M-F. Vincent, D. Xirau (Intefp)
- Personnels des Centres de ressources documentaires du ministère (CRDM), de la Direction générale du travail (DGT) et de l'Intefp
- A. Jakowleff (Rhizome)
- Les formateurs et formatrices du Réseau Santé et sécurité au travail dans la fonction publique

Je remercie, P. Laval, Chef du Département Offre de services, pour le soutien permanent qu'il m'a apporté pour que ce rapport puisse voir le jour.



## Présentation de l'Intefp

L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp) exerce une activité de formations statutaires et continues pour répondre aux trois missions définies par le décret du 13 décembre 2005 (J.O. 14 décembre 2005. Texte 4 sur 18) qui l'a institué en établissement public administratif (Epa) au 1<sup>er</sup> janvier 2006 :

- La formation professionnelle initiale et continue des fonctionnaires des corps interministériels des inspecteurs et des contrôleurs du travail
- La formation professionnelle initiale et continue des fonctionnaires et agents publics des services placés sous l'autorité du ou des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- La mise en oeuvre d'actions de partenariat et de coopération, notamment internationales, avec d'autres collectivités publiques et privées dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Une convention de partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale (Cnfpt) pour mener des actions de formation ou des séminaires de réflexion est à l'étude depuis 2007.

L'institut emploie une centaine de personnes. Il est installé à Marcy l'Etoile (région lyonnaise) depuis 1986 et dispose de 8 centres inter régionaux de formation (CIF) à Lyon, Toulouse, Bordeaux, Nantes Lille, Paris, Nancy et Dijon pour développer son offre de formation auprès des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et dispenser, notamment, les formations statutaires des contrôleurs du travail.

Par ailleurs, depuis 1996, sur la base de son expérience en matière de formation interministérielle (Travail, Agriculture, Transports) des inspecteurs et contrôleurs du travail et, plus spécifiquement, en matière de santé et de sécurité au travail, le Ministère de la fonction publique a agréé<sup>1</sup> l'Intefp pour assurer la formation interministérielle des fonctionnaires et agents chargés d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité du travail, les inspecteurs hygiène et sécurité (IHS).

A partir de cette période, l'institut a développé des actions de formations pour :

- les Agents chargés de la mise en oeuvre (Acmo),
- les membres des Comités d'hygiène et de sécurité (Chs),
- des formations thématiques (évaluation des risques, incendie, arbre des causes)
- l'accompagnement de projets spécifiques en matière de prévention des risques au travail

---

<sup>1</sup> Arrêté du 17 janvier 1996 portant agrément d'un organisme de formation habilité à dispenser la formation des fonctionnaires chargés de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité. (J.O.R.F. du 25 janvier 1996. p. 1238)



En conséquence, sur le champ de l'hygiène et sécurité du travail dans la fonction publique d'Etat, l'Intefp effectue des formations statutaires (IHS), propose des formations initiales et continues (Acmo, CHS, Thèmes spécifiques) et une offre de services pour l'étude de projets spécifiques.

Il dispose, pour ce faire, d'un réseau de formateurs interministériels.

Le Pôle Santé et sécurité au travail dans la fonction publique (SST FP) est composé d'une équipe de trois personnes (un cadre A, deux cadres B). L'activité SST FP constitue un des axes d'actions prioritaires du directeur de l'Intefp qui a décidé que l'activité du cadre A sera entièrement dédiée à l'activité SST FP (ce qui ne fut pas le cas précédemment).

Pour 2007, et en quelques chiffres, le pôle aura formé plus de 731 stagiaires et réalisé plus de 3700 journées de formation et plus de 86 conventions de formation. Son activité participe au deux tiers de l'autofinancement de l'Intefp pour un montant de plus de 400 000 €.

0..0

La réflexion qui suit et le travail à venir s'appuieront sur celui des hommes et des femmes, directeurs, responsables de projets, assistants de formation<sup>2</sup> qui ont contribué à l'Intefp, par leur engagement permanent et profond à l'émergence, à l'accompagnement et à l'évolution du dispositif de formation des IHS.

Il convient d'associer au chemin parcouru :

- Les interlocuteurs/trices successifs de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique d'Etat, des différents départements ministériels et des inspections générales
- Les intervenants(e)s : Inspecteurs/trices hygiène et sécurité, Inspecteurs/trices du travail, Consultant(e)s, Universitaires, Acmo, Médecins de main d'œuvre, Membres de Chs, Ingénieurs et techniciens de prévention... qui ont fait profiter l'Intefp de leurs savoir-faire et de leurs réflexions
- Les stagiaires issus de tous les horizons de la fonction publique d'état mais également, pour certain(e)s de la fonction publique territoriale dont les avis, les réflexions et, parfois, les critiques ont nourri les bilans successifs.

Les concepteurs comme les réalisateurs de ce dispositif auront, certainement, à assumer les inévitables renoncements liés à tout projet d'ampleur aux multiples partenaires et interlocuteurs/trices. Chacun d'entre eux et chacune d'entre elles aura donc la responsabilité de participer à la construction du plus grand dénominateur commun accepté et reconnu.

**Le rôle de la Dgafp, maître d'ouvrage de la formation sera essentiel pour favoriser toutes les conditions de réussite.**

---

<sup>2</sup> J. Roux, Y. Mazuy, Directeurs, S. Lopez et D. Vandroz, Directeurs des Etudes, G. Heude, G. Fitzer, J-J Segoni, et P. Roig, Responsables du Pôle Santé, sécurité au travail dans la fonction publique, M. Besseau, J-P. Agostini, Responsables de projet, I. Labrador et P. Vergnet, Assistantes de formation.



*« Il n'est pas de technique qui ne soit une connaissance appliquée, et il n'est pas de connaissance appliquée qui ne dépende d'une connaissance qui a d'abord renoncé à toute application<sup>3</sup>. »*

Paul Ricoeur

---

<sup>3</sup> « Travail et parole » in Ricoeur, P. (1967). *Histoire et vérité*. Paris. Editions du Seuil. Points. Essais. P. 262.



## Introduction

Pour penser la formation des IHS, l'Intefp a toujours travaillé en étroite collaboration avec les responsables successifs de l'Hygiène et sécurité fonction publique de la Dgafp et avec les représentants des départements ministériels via le Club sécurité.

Au cours de la réunion du Club sécurité du 29 juin 2006, lors de la présentation du programme de formation des IHS 2006, de fortes attentes avaient été formulées de la part de certains responsables Hygiène et sécurité (Education nationale, Equipement) et l'Intefp avait été interpellé, parfois vivement, sur des situations problématiques à laquelle il fallait mettre un terme : des thématiques retenues étaient considérées soit comme manquantes (amiante), soit comme secondaires (risque routier), quelques formateurs semblaient poser problème (pédagogie ou compétences techniques). D. Vandroz, Directeur des Etudes, s'était engagé à formuler des propositions pour faire évoluer le dispositif.

Le 26 juin 2007, lors de la présentation du programme IHS 2007 aux membres du Club sécurité, une ébauche d'évolution a été identifiée par les participants. Ils ont acté, par ailleurs, que l'Intefp avait décidé de dédier un responsable de projet à temps plein sur l'activité hygiène et sécurité fonction publique de l'Intefp, notamment pour travailler sur les évolutions à apporter.

Ce rapport a donc pour objet d'effectuer un état des lieux des premières actions engagées et de proposer à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (Dgafp) un programme d'action jusqu'en 2010.

La première partie de ce rapport présente l'activité de l'Intefp en matière de Santé et de sécurité dans la fonction publique d'Etat et dans la fonction publique territoriale.

Une présentation des actions spécifiques menées au sein de la formation des inspecteurs et des inspectrices hygiène et sécurité dans la fonction publique d'Etat est proposée dans la seconde.

La troisième partie comprend les questionnements initiaux, la démarche proposée et les modalités d'action. S'y ajoutent la présentation d'une expérimentation intermédiaire, la formations de formateurs et le développement de l'interministérialité. Elle conclut sur le cadre d'actions envisagées jusqu'à 2010.

Les évolutions à plus long terme sont évoquées dans la quatrième partie dans laquelle est proposé un approfondissement des questionnements sur la conception d'un dispositif de formation et certains des principes qui peuvent l'habiter ainsi que sur la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

Des synthèses de bilans viennent compléter, en annexe, certains points abordés précédemment.





## **1. ACTIVITE DE L'INTEFP EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

L'Intefp aura connu en 2007 une activité très riche qui se sera développée non seulement sur le champ de la fonction publique d'Etat, activité habituelle pour l'institut, mais également sur le champ de la fonction publique territoriale.

### **1.1. Fonction publique d'Etat**

L'Intefp a formé, de septembre à novembre 2007, une nouvelle promotion de 14 IHS de différents départements ministériels et établissements publics dont un Agent chargé des fonctions d'inspection (Acfi) de la fonction publique territoriale dont le centre de gestion avait souhaité l'intégration dans la formation des IHS.

Par ailleurs, il a assuré des formations initiales et continues d'Agents chargés de la mise en œuvre (Acmo) et de membres de Comités d'hygiène et de sécurité (CHS). De solides liens ont été constitués avec les responsables de formation des divers départements ministériels qui n'hésitent pas à solliciter le Pôle Santé sécurité au travail pour des demandes spécifiques.

Le volume d'activité n'a pas été globalement maintenu. Les prestations demandées s'effectuent dans un contexte de baisse générale des coûts de formation dont l'Intefp a tenu compte pour continuer à être présent sur le marché après avoir perdu plusieurs marchés concurrentiels.

L'institut a, également, réuni en avril l'intégralité de son réseau de formateurs et de formatrices Santé et sécurité au travail. Il a organisé une réunion spécifique en juin pour la coordination des interventions au sein du dispositif de formation des IHS.

L'année 2007 aura connu, enfin, le départ à la retraite de P. Roig, responsable des formations Santé et sécurité au travail dans la fonction publique à l'Intefp. Directeur-adjoint du travail, il a été inspecteur du travail, inspecteur hygiène sécurité et expert international auprès du Bureau international du travail (BIT) et il a fait bénéficier l'institut et les formations de la diversité de son riche parcours professionnel.

### **1.2. Fonction publique territoriale**

Nouveauté, pour cette même année, l'Intefp a été retenu par le Centre national de la fonction publique territoriale (Cnfpt) dans l'appel d'offre qu'il a lancé pour réaliser une des trois formations expérimentales qu'il organisait en vue de l'élaboration de l'arrêté fixant la formation des Agents chargés des fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité (Acfi). Cet arrêté est prévu par les dispositions de l'article 5 du décret n° 2000-542 du 16 juin 2000 (J.O. du 20 juin 2000. P. 9249.).



Par ailleurs, dans le cadre des réunions et rencontres régulières organisées avec le Groupe Inter région sud-est<sup>4</sup> (Irse), et dans le cadre de son Offre de services, l'Intefp a participé à la réalisation d'un colloque qui s'est déroulé le 11 octobre à Montpellier et qui était intitulé « Démarche « santé et sécurité au travail » : clé de la performance durable des organisations ? ».

Dans le prolongement de ce colloque des ateliers ont été prévus. Le premier, fruit d'une collaboration entre la Délégation Rhône-Alpes Auvergne Lyon du Cnfpt et le Département Offre de services de l'Intefp, se déroulera au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2008 dans le cadre d'Ateliers Interrégionaux de la santé sécurité au travail. Il aura pour thème de travail « L'évaluation des risques : Comment le document unique peut-il devenir un outil de management ? ».

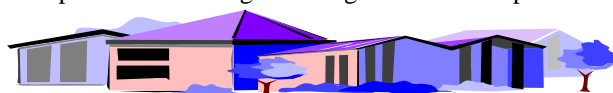
Même si le Cnfpt considère que son approche déontologique et méthodologique de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité lui est spécifique, il est certain que la réflexion préalable que l'Intefp a dû mener sur les deux dispositifs et leur accompagnement concomitant ont permis de nourrir chacune des approches et ont donné une plus value aux deux axes. Ils ont permis, une nouvelle fois, à l'Intefp de développer ses compétences pour la formation des IHS.

La perspective de la parution de l'arrêté qui fixera les conditions de formation des Acfi devrait permettre à l'Intefp et au Cnfpt de tisser de nouveaux liens chacun pour ce qui les concerne.

On peut même se demander si le partenariat entre les deux écoles ne pourrait pas être prévu par l'arrêté ; comme ce fut le cas entre l'Intefp et l'Ira de Lyon en 1996.

---

<sup>4</sup> Il comprend l'Enact de Montpellier et les délégations régionales du Cnfpt Rhône Alpes Lyon et Grenoble



## 2. REGARD SUR LE DISPOSITIF ACTUEL DE FORMATION DES IHS :

Le dispositif de formation des IHS a été étudié, principalement sur les trois dernières années, en s'imprégnant des conditions historiques et juridiques de son émergence (depuis 95-96). En cherchant à investir le présent par le passé, une mise à distance a été possible : contextualiser pour décontextualiser et déconstruire pour reconstruire ont permis de nous donner les clés d'une nouvelle « problématisation » de la formation. « *C'est l'histoire qui sert pour toute quête de l'intelligibilité*<sup>5</sup> » nous dit C. Levi-Strauss.

Regarder de quoi fut fait hier pour comprendre aujourd'hui et préparer demain nous a fait passer également par une forme de mise en jugement par nature subjective mais dont les objectifs se voulaient justes et équitables. Cette réflexion a été pensée et conçue comme une réflexion évaluative critique, rétrospective et prospective.

### 2.1. Un demi-siècle d'expérience en hygiène et sécurité du travail

Interroger l'histoire permet de revenir aux prémices de l'activité de l'Intefp. Sa première mission, depuis sa création en 1954<sup>6</sup>, a toujours consisté à assurer la formation initiale et continue des inspecteurs et des contrôleurs du travail, notamment sur le champ de l'inspection du travail à travers une triple approche juridique, technique et méthodologique dont la santé et sécurité au travail a représenté, en permanence, un axe fort en terme de contenu et de durée.

**A ce demi-siècle d'expérience, se superpose un quart de siècle de travail et de réflexion sur le champ de l'hygiène et de la sécurité dans la fonction publique d'Etat.**

En effet, 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. Elle s'est déroulé concrètement en 1986 après la co-construction d'un protocole de formation entre l'Intefp et le ministère de l'Urbanisme et du logement.

Une deuxième formation expérimentale a été développée en relation avec le Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie qui a été le premier à instituer une Inspection hygiène et sécurité et un corps d'inspecteurs hygiène et sécurité. Au sein de la Direction du personnel et de l'administration (DPA), le responsable de la Mission Hygiène et sécurité (un directeur du travail en détachement) a, par ailleurs, établi l'unique doctrine<sup>7</sup> d'emploi des inspecteurs hygiène et sécurité<sup>8</sup> qui définissait les conditions d'indépendance dans le contrôle ou les règles de neutralité et d'impartialité dans le conseil et l'animation (P. 5 et 6).

---

<sup>5</sup> La pensée sauvage.

<sup>6</sup> Il s'appelait alors le Centre de formation des inspecteurs du travail et de la main d'œuvre (Cfitmo)

<sup>7</sup> Note DPA. 24 février 1997. Non publiée.

<sup>8</sup> A partir des années 2000, l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) a assuré la formation continue des médecins de prévention, des IHS et des secrétaires animateurs des CHS.



Dix ans plus tard, soit le 17 janvier 1996 (J.O. 25 janvier 1996. P. 1238.), le Ministre de la Fonction publique agrée l'Intefp pour assurer la charge d'une formation des IHS qui devenait interministérielle. Depuis, à raison d'une à deux promotions par an, l'Intefp a formé environ 250 IHS.

Dès 1986, tirant partie des expériences de la formation des inspecteurs et des contrôleurs du travail et de ses évolutions successives, la formation des IHS se plaçait déjà dans une logique de professionnalisation en considérant que la formation développait ses effets autant en salle qu'à l'extérieur. En alliant expérimentation sur le terrain et sur le poste de travail et regroupement en salle pour favoriser acquisition des connaissances et construction des apprentissages, elle se déroulait sur une période d'un an (12 semaines de formation théorique et 6 semaines de stages pratique en entreprises et auprès d'organismes de prévention ainsi que de l'Inspection du travail).

A partir de 1996, la formation des IHS a été fixée à dix semaines. Elle a donné la priorité à l'apport de connaissances du fait de la richesse et la diversité des textes relatifs à la sécurité et à la santé au travail (huit semaines en salle construites autour d'apports théoriques mais également d'études de cas, de visites d'établissements...) mais a gardé les nécessaires liens avec le terrain grâce à deux stages de découverte et d'étude d'un Service d'Inspection du travail et d'un Service Inspection hygiène et sécurité. Des cahiers des charges spécifiques à chaque stage déclinent, notamment, la nature des interventions (inspections, CHS...) et les modalités de participation de chaque IHS.

Pour aller plus loin dans cette approche historique, première source de compréhension de l'activité des IHS, l'Intefp pourrait commanditer (en co-direction avec la Dgafp) une étude sur l'évolution de l'approche hygiène et sécurité dans la fonction publique (son émergence, les termes employés, son évolution, le rôle des acteurs concernés...)

## 2.2. Une formation qui ne répond plus aux attentes des acteurs

Après dix ans d'existence du dispositif, et dans la continuité des débats au sein du Club sécurité, Pascal Roig, responsable de la Cellule Santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'Intefp s'est lancé dans un questionnement de la formation des IHS dans sa conception comme dans sa réalisation (Cf. Annexe 2). Les premières réflexions se sont concrétisées, le 18 octobre 2006, lors d'une réunion avec des membres du réseau de formateurs de l'Intefp.

Le contexte professionnel des IHS a en effet changé. Après des procédures de recrutement de plus en plus précises (fiche de poste, lettres de motivation, entretiens, lettres de mission...), les nouveaux IHS formés intègrent des services, souvent constitués d'équipes pluridisciplinaires et doivent s'adapter aux organisations en place. Les inspections générales des différents départements ministériels jouent un rôle majeur dans ce processus.

Le temps semblait venu de faire évoluer le dispositif de formation pour préparer les futurs IHS à arriver dans des services au sein desquels ils devront appréhender une démarche de service, travailler en équipe, prendre le relais d'actions commencées par d'autres.



La deuxième impulsion a été donnée par les IHS eux-mêmes. La promotion des IHS 2003 a remis à l'Intefp en fin de formation (28 novembre 2003) un bilan collectif et des propositions (Cf. Annexe 1). Ensuite, la forte mobilisation des stagiaires IHS de l'importante Promotion 2006 (Novembre 2006 – Février 2007, 24 IHS) en terme de réflexion et de propositions concrètes a amené l'équipe pédagogique de l'Intefp à modifier des séquences en cours de dispositif et à ajouter des thématiques qui faisaient cruellement défaut : risque amiante, risque électrique, enquête accident du travail, notamment (Cf. Annexe 3). Les autres éléments ont été apportés par la Promotion 2007 (Cf. Annexe 5).

Ces évolutions ont été présentées aux membres du Club sécurité de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, le 26 juin 2007. Ils ont permis un certain nombre d'échanges sur le programme de septembre 2007 pour la nouvelle promotion. A cette occasion, les représentants de l'Intefp ont précisé que les modifications apportées en cours de formation IHS 2006 seraient intégrées pour 2007 et que cette formation servirait de première base pour alimenter la réflexion sur l'évolution du dispositif.

Une analyse de la structure et des contenus de la formation des IHS 2006 a été réalisée ; elle figure en annexe 4 du présent rapport sous la forme d'un programme dans lequel ont été intégrés les éléments qui structurent la formation (notamment en termes d'action et de posture de l'apprenant au cours de ses apprentissages successifs).

Les bilans IHS 2003, 2005, 2006 et 2007 effectués tant par les IHS nouvellement formés que par les deux responsables de leur formation ont permis de collecter un matériau suffisant pour affirmer la nécessité de l'évolution du dispositif de formation.

Des premières pistes pouvaient alors être tracées.

### 2.3. L'émergence de premiers questionnements

Notre expérience d'une douzaine d'années sur le dispositif des IHS, les bilans successifs, et nos premiers éléments d'analyse nous ont amenés à questionner :

- Ses contenus : un IHS à vocation généraliste doit-il balayer le plus de thématiques possibles ou doit-il être compétent sur des thématiques considérées et reconnues comme majeures (incendie, amiante...) ? Dans ce cas le temps consacré à ces apprentissages serait augmenté et d'autres thématiques abordées sous forme de conférence (en fin de journée), de dossiers documentaires, de Formation ouverte et à distance (Foad)
- Ses approches pédagogiques : ne convient-il pas de construire des mises en situations professionnelles en compléments des interventions magistrales et des cas pratiques actuels ?
- Ses stages : un stage avec un Acfi doit-il compléter les stages inspections du travail et inspection hygiène et sécurité ?
- Sa durée : dix semaines suffiront-elles si de nouvelles thématiques doivent être intégrées ?



- Son séquençement : une semaine de prise de poste avant la formation, puis au moins deux semaines sur le poste en cours de formation permettraient aux futurs IHS de concrétiser et d'opérationnaliser leurs apprentissages à chacune des réalités des activités de leurs départements ministériels et/ou établissements de rattachement
- Son public : la richesse et la très forte hétérogénéité des parcours professionnels antérieurs ne demandent-ils pas de penser autrement la formation en prenant en compte de manière plus fine les connaissances spécifiques des IHS en formation ?

Compte tenu de ce qui précède et pour prendre en compte l'évolution du contexte d'accueil des IHS dans leurs services et du contexte d'évolution de leurs activités, nous considérons que l'Intefp doit être en mesure de proposer des évolutions dans le dispositif de formation.

Pour y parvenir, nous estimons que tous les acteurs de la formation devront être en mesure de répondre au moins à deux questions pour s'engager dans une reconfiguration de la formation :

- Que font et que pensent les acteurs du système d'inspection hygiène et sécurité dans la fonction publique d'Etat (Mission et Coordination Hygiène et sécurité) de l'activité de ces agents ?
- Que fait aujourd'hui et que fera demain un IHS qu'il ne faisait pas hier ?

Les premiers éléments de réponse sont proposés respectivement dans les parties 3. et 4. qui suivent.



### 3. EVOLUTION DU DISPOSITIF

En formation les éléments de compréhension apportés par l'histoire et les productions doivent être mis au service de l'action d'aujourd'hui c'était l'objectif décliné dans la partie précédente mais il s'agit également de se projeter sur demain en se fixant des objectifs, en maintenant une visée collective, en lançant des expérimentations, en déclinant un plan d'action qui s'appuie sur un budget et un programme d'action et son évaluation.

#### 3.1. Faire vivre l'interministérialité

##### 3.1.1. Les protagonistes de la formation

Le dispositif de formation des IHS est traversé par de nombreux maillages d'acteurs, d'agents ou d'agissant qui sont susceptibles de le faire évoluer.

Sans les définir de façon détaillée, on considérera ici que les protagonistes sont :

- Le maître d'ouvrage principal : la Dgafp
- Les assistants à maître d'ouvrage : les départements ministériels, les inspections générales (directs), l'Intefp (indirects)
- Les instances représentatives du personnel nationales, régionales et locales : CTP, CCHS, CHS et CLHS
- Le maître d'œuvre et réalisateur de la formation : l'Intefp
- Les professionnels de terrain : chefs d'établissements, préventeurs...
- Les formateurs et formatrices : Réseau SST FP de l'Intefp, consultants, universitaires...
- Les apprenants
- Les « objets » d'apprentissage (notamment connaissances et compétences en jeu)

On pourrait certainement ajouter à cette énumération les deux acteurs potentiels que sont la Direction générale du travail (DGT) en tant que productrice de textes sur la santé et sécurité au travail ainsi que spécialiste de la fonction d'inspection dans le même domaine et la Direction de l'administration de la gestion et de la modernisation (DAGEMO) pour le travail effectué sur le « Répertoire des métiers de la mission interministérielle travail et emploi » et, plus particulièrement, l'élaboration de la fiche « Domaine métier : réglementation et contrôle. Inspecteur chargé du contrôle des entreprises »

Effectuer cette distinction ne poursuit pas le but d'assigner à chacun des protagonistes un rôle figé ; les organisations se chargent de complexifier les choses, notamment en attribuant plusieurs rôles à la même personne. Il s'agit, à tout le moins, de tenter de comprendre où chacun d'entre eux se situe et de savoir de quoi il parle en s'appuyant sur un référentiel commun collectivement stabilisé à un moment donné du processus. Elle permet, également, de mesurer le nombre des parties concernées et de montrer qu'une fois que les principes hiérarchiques, de dialogue social... sont respectés, aucune d'entre elle ne peut et ne doit agir seul.



### 3.1.2. Une démarche collective

La taille et les organisations différentes de chacun des interlocuteurs de l'Intefp ont occasionné parfois des pertes d'informations ou des difficultés de communication ou de compréhension qui ont valu des remarques, parfois des reproches à l'équipe pédagogique. Toutefois, en fonction des situations, et pour le même stagiaire, doivent être contactées des personnes différentes en ce qui concerne la fiche d'inscription de l'IHS, l'élaboration de la convention de formation, le paiement de cette convention, l'indemnisation de l'IHS pour les stages extérieurs, l'encadrement professionnel direct de l'Ihs...

Dès janvier 2008, une première identification de tous les acteurs de la formation va être engagée (dans un premier temps par ministère et par inspection générale) pour connaître leur fonction et leur activité. Le travail de l'équipe pédagogique de l'Intefp en sera facilité.

Pour favoriser les liens communicationnels, la liste des contacts sera diffusée à la Dgafp et à toutes les parties concernées.

Cette connaissance de l'Intefp en matière d'actions des ministères dans le domaine de l'hygiène et sécurité du travail sera renforcée par les liens que l'institut développera au quotidien dans le cadre des conventions de formation et des réponses aux appels d'offre en matière de formation d'Acmo et de membres de Chs.

Par sa double activité de formation initiale et de formation continue, l'Intefp va pouvoir développer ses actions de formation sur le champ de la santé et sécurité au travail et faire bénéficier de son expérience et de celle de ses formateurs et formatrices les agents des différents ministères et établissements publics.

### 3.1.3. Co-construction de référentiels

Du point de vue institutionnel, et en lien avec la Dgafp, un des axes forts de la réflexion consistera à s'engager dans une démarche **de construction des référentiels métiers, activités et compétences** des IHS, notamment, grâce au Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (**Rime**) pour pouvoir ensuite finaliser le référentiel de formation ; les questions relatives à la certification (et à l'évaluation) seront également soumises à la réflexion menée par l'Intefp.

Pour effectuer un premier état des lieux, l'Intefp s'est déjà engagé dans un programme de rencontres des représentants des missions et coordination hygiène et sécurité des départements ministériels mais également des représentants d'associations qui agissent sur le champ de la santé et de la sécurité dans la fonction publique telles que l'Association des inspecteurs hygiène et sécurité (Anihs), Réseau des préventeurs et ergonomes des collectivités territoriales (res.P.E.C.T.).

Par ailleurs, l'Intefp est allé chercher des expériences externes auprès de deux écoles du Réseau des Ecoles de service public autour des travaux qu'elles ont réalisés ou réalisent encore aujourd'hui sur la question des référentiels. Il s'agit de l'Ecole nationale de la santé publique (ENSP) de Rennes et l'Ecole supérieure de l'éducation nationale (ESEN) de Poitiers.





Ces deux écoles ont été plus particulièrement choisies en raison de leur expérience dans la formation de cadres chargés de fonction d'inspection.

Enfin dans le cadre de l'élaboration des formations des cadres pédagogiques du Resp (Programme Développement des compétences des professionnels de la formation 2008), l'Intefp participera à la réflexion préalable à la conception d'un module intitulé "Du référentiel métier au référentiel formation" qui sera réalisé par l'IGPDE du 20 au 22 octobre 2008.

Ultérieurement, un séminaire pourrait être envisagé à l'intention des représentant(e)s des inspections générales et des responsables des missions Hygiène et sécurité des départements ministériels pour réfléchir sur l'environnement professionnel et sur l'activité des IHS.

Ces entretiens, rencontres... permettront également de recueillir des données quantitatives (nombre d'IHS, de coordination, de visites, de rapports, ...) et qualitatives (évolution des actions, des pratiques, résultats des actions...) qui donneront une réalité collective plus précise de l'activité des IHS. Un questionnaire de recueil d'information auprès des IHS est également à l'étude

L'élaboration de référentiels Activité et Compétences constitue un passage qui semble maintenant nécessaire pour rendre lisibles et partageables, par tous les acteurs de la formation, les attentes institutionnelles, socioprofessionnelles, sociales..., d'une certaine manière, les caractéristiques prescrites de l'activité des IHS et de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité qu'ils exercent.

Il restera encore à questionner leur activité réelle pour être en mesure, ultérieurement, de transformer des situations de travail en situations d'apprentissages.

### 3.2. Modalités d'action

Simultanément à la construction des référentiels dont la réalisation pourra s'échelonner sur une année, il sera nécessaire de travailler sur le dispositif de formation 2008 qui débutera vers la mi-septembre.

#### 3.2.1. Programmation 2008

Pour mener à bien la réflexion à moyen terme sur l'évolution du dispositif, l'Intefp sera prochainement en mesure de proposer un projet de programme de formation 2008 qui prend en compte les observations de ses partenaires et interlocuteurs ainsi que celles des formateurs et stagiaires IHS et qui propose des nouveaux axes sur lesquels le futur programme pourrait se construire.

Ce programme comportera, donc, en quelque sorte à titre expérimental, des premiers éléments de réponse aux questions posées précédemment (Cf. § 3.1.).



La formation 2008 aura pour objectif de :

- Etre construite à partir des apprentissages effectués sur le futur poste de travail des stagiaires (trois semaines : accueil, découverte, approfondissement et préparation à la prise de poste) pour accentuer la dimension professionnalisante des acquisitions ; ce qui permettrait, également, de sortir de la polarité théorie /pratique
- Placer chaque semaine le stagiaire comme acteur de sa formation dans une triple interaction avec les autres stagiaires, avec les environnements juridiques, techniques, méthodologiques d'intervention et avec les formateurs
- Placer les formateurs comme des professionnels qui mettent à disposition leur expérience professionnelle à l'écoute des stagiaires ; se plaçant ainsi non pas en détenteur de « savoirs » mais en médiateur des connaissances et des capacités en construction individuellement et collectivement dans le groupe
- Introduire une part d'individualisation pour certaines thématiques afin d'apporter une première réponse aux spécificités des affectations (les stagiaires pourraient sur une semaine de formation avoir plusieurs thématiques proposées dans lesquelles ils s'inscriraient en fonction des spécificités de leur activité)
- Allonger les durées des thématiques considérées comme majeures (1,5 jours), ce qui permettrait sans préjudice des apports et travaux nécessaires de donner la place à certains intervenants extérieurs (Cram, Oppbtp...) au sein de ces thématiques
- Intégrer de nouveaux thèmes : Approche pluridisciplinaire, Conception des locaux, mais également Diagnostic/Plan d'action, Conduite de projet, Ingénierie de formation, Communication (certaines de ces thématiques sont déjà dispensées à l'Institut en formation initiale ou continue, les coûts d'ingénierie seraient réduits)
- Développer les interventions sur site ; en complément de la visite du laboratoire et du lycée horticole, l'Intefp mettra à disposition ses propres installations pour permettre des visites du groupe de stagiaires au sein des modules « Incendie », « Restauration collective et procédure HACCP » et « Interventions des entreprises extérieures ». L'Acmo et les membres du Chs de l'Intefp seront partie prenantes au titre d'une formation action sur leur propre activité.
- Intégrer une dimension réflexive sur la fonction d'inspection en matière de santé et sécurité au travail. Des conférences pourraient être organisées en fin d'après-midi (17 h – 18 h 30) sur des thèmes de portées plus générales sur la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité : Economie de la prévention des risques au travail, Egalité et équité, Efficience et efficacité en matière de contrôle, (ces séminaires pourraient être construits en partenariat avec le département Formations initiales)

La démarche globale s'appuierait sur trois temps :

- Le cadre général d'intervention et les fondements de l'action
- Les bases juridiques, les techniques et les méthodes de prévention des risques au travail
- La méthodologie d'intervention



La réorganisation du programme et des semaines va entraîner la disparition de certaines interventions pour 2008, un livret d'accueil sera proposé aux nouveaux IHS. Il leur sera adressé dès leur inscription en formation pour qu'il se familiarise avec leur futur environnement professionnel.

Enfin, pour atteindre ces objectifs, il sera nécessaire d'allonger d'une à deux semaines les faces à faces pédagogiques ; l'Intefp étudie les possibilités de prise en charge financière du différentiel.

Travailler dès février sur le programme 2008 permettrait à l'équipe pédagogique de l'Intefp d'accompagner pédagogiquement toutes les innovations au cours du premier semestre, c'est-à-dire avec un délai suffisant jusqu'à la date de démarrage de la formation (septembre 2008) pour pouvoir travailler simultanément sur le projet d'évolution du dispositif de formation à plus long terme.

### 3.2.2. Expérimentation Cnam

L'Intefp a saisi l'opportunité de la construction d'un parcours individualisé d'un de ses responsables de projet pour solliciter la Chaire de formation d'adultes du Cnam afin d'effectuer un travail en commun.

Le responsable de projet concerné présentera le dispositif de formation des IHS, son histoire, ses contenus aux auditeurs du Cnam inscrits dans le module « Concevoir un dispositif de formation » sous la responsabilité des deux enseignants chercheurs du Cnam (Anne-Lise Ulman et Paul Olry).

Une première réunion de préparation a eu lieu au Cnam le 19 décembre 2007, une seconde est programmée le 29 janvier 2008.

Le travail s'effectuera en trois temps :

- Tps 1, le dispositif IHS sert d'objet réflexif aux auditeurs du Cnam leur permettant d'entrer dans un dispositif concret tout en les mettant à distance de leurs propres projets (de quoi ça parle ?)
- Tps 2, le dispositif sert de matériau pour questionner son propre projet (qu'est-ce que j'ai à faire ?)
- Tps 3, en effectuant des aller-retour entre les deux dispositifs (celui de l'Intefp et celui des auditeurs) chacun pourra donner du sens à son propre projet (qu'est-ce que j'en fais ?)

L'Intefp doit pouvoir être en mesure de présenter les 20 et 21 mars prochains un premier projet de programme des IHS, sinon validé à tout le moins suffisamment stable, pour que les travaux des auditeurs de la Chaire de formation des adultes du Cnam inscrits sur le module « Concevoir un dispositif de formation » donnent toute leur mesure.



### 3.2.3. De nouvelles relations avec les formateurs

De nombreux formateurs et formatrices, professionnels connus et reconnus dans leurs départements ministériels d'affectation, ont été sollicités depuis une douzaine d'années dans tous les ministères.

L'Intefp les a réunis régulièrement pour faciliter les travaux en binôme, leur donner des informations, les faire travailler sur de nouvelles thématiques...et ils ont beaucoup donné de leur temps et de leurs réflexions. Premiers interfaces entre l'Intefp et les stagiaires IHS, ils ont, parfois, servi de variable d'ajustement à propos de débats qui ne les concernaient pas. Les expressions, parfois sévères voire caricaturales, des stagiaires dans les bilans reflètent aussi les imperfections, les ratés ou les erreurs qu'a pu connaître leur accompagnement pédagogique.

Il est avéré que les modalités d'appels à candidatures, la critérisation des choix, la lisibilité des commandes de formation et de l'évaluation des interventions ont connu des approches variables au fil des années. Par ailleurs, l'Intefp n'a pas toujours connaissance de la situation administrative dans laquelle ils se trouvent quand ils interviennent et, notamment, se sait pas s'ils ont informé leurs services d'affectation de leur intervention pour l'Intefp. Une charte interministérielle du formateur pourrait être finalisée à l'occasion des changements en cours afin de clarifier les relations entre l'Intefp et les formateurs en interne et en externe.

L'Intefp réunira les 13, 14 et 15 mai 2008 son réseau interministériel de formateurs et formatrices. Une demi journée (le mercredi 14 mai après-midi) sera consacrée à la présentation de la recodification du code du travail par M. Jean Michel, chargé de mission affecté à la Direction générale du travail du Ministère du travail des relations sociales et de la solidarité. **La Dgafp sera invitée à cette occasion.**

La réunion du réseau de formateurs constituera la première étape :

- D'une réflexion sur les nouvelles modalités de fonctionnement avec les membres du réseau
- De la mise en œuvre d'un vaste chantier de mise à jour de tous les documents et outils juridiques, techniques et pédagogiques pour tous les modules de formation santé et sécurité au travail dans la fonction publique.

### 3.2.4. Programmation 2008 – 2010 et évaluation

La programmation de la réforme du dispositif ne peut s'effectuer qu'après avoir effectué les consultations nécessaires<sup>9</sup>.

L'ensemble des expérimentations et des travaux engagés en 2008, alimentés par les points d'étape avec la Dgafp et le Club sécurité, devrait permettre de présenter un pré-projet

---

<sup>9</sup> La formation initiale des IHS est, en effet, organisée sous la responsabilité du ministre de la Fonction publique et son programme général de formation est soumis à l'avis de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (Article 5-3 du Décret n° 95-680 du 9 mai 1995).



du nouveau dispositif de formation en décembre 2008 à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE). Sur la base des réflexions et des observations de la CCHS fin 2008, une première expérimentation pourrait être menée en 2009 avec un nouveau bilan intermédiaire de la commission en vue d'une finalisation pour la rentrée 2010.

La programmation et l'évaluation du projet se dérouleront en toute transparence et lisibilité pour tous les acteurs grâce à des points réguliers

### 3.3. Budget

Depuis deux ans, l'Intefp a anticipé dans les recettes de la formation la budgétisation d'un projet de réforme du dispositif de formation des IHS. Il se propose de prendre en charge la première phase d'ingénierie de formation.

Le coût de la formation est actuellement de 218,75 €/jour (32 jours). Pour la programmation 2008, l'Intefp propose un allongement de cette formation de deux semaines en salle. Il prendra également en charge une partie de l'augmentation ce qui permettrait de diminuer environ de 10% le coût journalier pour les départements ministériels et les établissements publics : 200 €/ (40 jours).

Un budget prévisionnel global des coûts de la réforme est en cours d'élaboration. Il déterminera l'ampleur envisageable du projet : entretiens, séminaires de réflexion, ingénierie de formation et ingénierie pédagogique (notamment Foad), recherche.

### 3.4. 1<sup>ère</sup> approche d'une formation continue interministérielle des IHS

Les IHS en fonction doivent se voir proposer des formations continues interministérielles complétant celles organisées en interne par chaque département ministériel (Cf. Décret n° 95-680). Cette demande a été formulée à de nombreuses reprises par toutes les parties concernées.

Une première expérimentation sera proposée en 2008 au sein du cursus des nouveaux IHS. Dans la semaine pendant laquelle les thématiques seront individualisées en fonction des besoins des IHS, les places restées libres dans chaque séquence seront proposées aux IHS en poste. Les modalités pratiques sont en cours d'étude.

Le Pôle Santé et sécurité au travail dans la fonction publique est en mesure d'étudier avec le chargé de mission de la DGT les modalités d'une à deux interventions au cours du deuxième semestre 2008 sur la re codification du code du travail **à l'intention de tous les IHS** en poste (environ 200 agents) de tous les départements ministériels et établissements publics.

Les rencontres et échanges qui vont découler de la réflexion sur la formation « initiale statutaire » des IHS devraient permettre d'affiner les demandes et les besoins en formation continue.



## 4. COMPRENDRE LA FONCTION POUR PENSER LA FORMATION

Il ne sera pas question, dans cette partie, de revenir sur ce qui précède mais plutôt de reprendre, dans un premier temps, quelques éléments qui paraissent essentiels pour aller, ensuite, plus loin et plus en profondeur dans ce qui se joue dans le dispositif, puis, enfin, pour proposer d'autres questionnements et d'autres pistes de réflexion.

### 4.1. Le référentiel de formation

Après avoir construit les référentiels institutionnels, il restera encore à l'Intefp d'élaborer le référentiel de la formation des IHS. Au sens du Rime, le référentiel de formation réunira pour un emploi type dans une filière métier l'ensemble des compétences identifiées dans le référentiel compétences et les déclinera en objectifs de formations et objectifs pédagogiques. En général, il détaille également le programme. Dans l'arborescence descendante des référentiels, le référentiel de formation constitue l'ultime étape de l'ingénierie de formation, des compétences ou de la professionnalisation suivant les perspectives retenues précédemment.

Il doit permettre d'effectuer un lien entre les compétences à acquérir pour un emploi type dans la filière de métier donnée et le programme de formation. Il sert à l'élaboration du plan de formation et/ou à la préparation de projets de formation. Mais il doit également afficher de façon claire les principes et les méthodes qui l'animent en terme de paradigme, de construction des apprentissages, de méthodes et de choix pédagogiques ; c'est à cette condition que chaque acteur (maître d'ouvrage, organisme de formation, apprenants, professionnels de terrain) peuvent donner du sens à ce référentiel qui ne restera sinon qu'une liste technique et théorique de prescriptions.

### 4.2. Un principe directeur de la formation

#### 4.2.1. Les dénominateurs communs

Après analyse des dix programmes du dispositif de formation des IHS, j'ai constaté qu'un certain nombre de constantes ont structuré et orienté les choix pédagogiques :

- Le principe de l'interministérialité a toujours été favorisé. Si la formation a été pensée et conçue dans le centre de formation des inspecteurs et des contrôleurs du travail elle a toujours privilégié une culture interministérielle dans laquelle chaque représentant de département ou d'établissement (intervenant(e)s ou apprenants) devaient pouvoir trouver sa place).
- Les espaces d'échanges formels et informels entre stagiaires ont été facilités. Des temps d'échanges (hors temps de bilan) entre équipe pédagogique et stagiaires ont été prévus pour aborder toutes les questions nécessaires à une bonne compréhension mutuelle des projets et des demandes. Des salles de formation ont été mises à disposition des stagiaires qui ont, chaque année, souhaité pouvoir se présenter entre eux (hors temps du programme officiel de formation) des documents qu'ils avaient construits ou qui étaient utilisés dans leurs structures.



- Chaque fois que possible, et dans les limites d'empan temporel du cursus (10 semaines), l'entrée par les situations de travail a été privilégiée ce qui a permis aux stagiaires (l'apprenant) de bâtir leurs apprentissages en fonction de leur niveau et de leurs moyens.
- Les formateurs ont été sollicités, ici aussi dans la limite du cadre pédagogique et de la commande de formation existante, à revoir leurs méthodes d'interventions (et parfois certains de leurs principes) pour limiter au maximum les interventions magistrales, expositives, « descendantes » au profit d'une pédagogie de l'écoute des idées, des représentations, des certitudes... émanant des stagiaires et de la prise en compte de leurs connaissances existantes. Les formateurs ont eu comme consignes d'effectuer les apports (voire les correctifs) nécessaires à l'appropriation des thématiques abordées (électricité, risques majeurs, amiante...) de telle sorte qu'à leur prise de poste, les IHS puissent commencer leurs activités avec le premier bagage utile ; le premier principe attendu des formateurs consistant leur demander de regarder et penser les « savoirs théoriques » mobilisés en terme de partage et de transmission et non en terme de possession ou de dépossession.

Ces éléments permettent de considérer qu'un principe transversal a habité depuis 10 années le dispositif de formation des IHS, même s'il n'a pas été affiché comme tel.

#### 4.2.2. Un paradigme structurant

C'est par et à travers ce principe transversal que, les différents cadres pédagogiques de l'Intefp qui ont accompagné le dispositif de formation des IHS se sont inscrits ; tel Monsieur Jourdain faisant de la prose sans le savoir. Un paradigme spécifique a servi de support et a structuré leurs pensées ; même s'il n'a pas été identifié et pensé comme tel.

Un paradigme est un cadre défini et construit comme tel qui sert à diriger la réflexion, dans le cas présent, la réflexion didactique. En d'autres termes, le cadre pédagogique qui construit une formation se sert d'une boussole, d'un référent qui guide et oriente sa réflexion sur la transmission des savoirs et l'acquisition des connaissances. Dans cette analogie, l'aiguille qui a donné le « Nord » aura été *socioconstructiviste*, c'est-à-dire que, pour garder le cap, auront été ensemble respectées « *trois dimensions* :

- *Une dimension constructive : le sujet développe une activité réflexive sur ses propres connaissances*
- *Une dimension liée aux interactions sociales : le sujet apprend avec ses pairs et avec le formateur médiateur*
- *Une dimension liée aux interactions avec le milieu : le sujet apprend un contenu dans des situations qui sont à la fois sources et critères de connaissances<sup>10</sup>. »*

On notera que les responsables successifs du dispositif de formation des IHS sont tous issus du corps de l'inspection du travail. Or, dans l'incertitude du quotidien, chaque inspecteur(trice) du travail est confronté(e), le plus souvent seul(e), aux aléas et imprévus des relations de travail, des interactions sociales et socioprofessionnelles dans les entreprises ou

<sup>10</sup> Jonnaert, P. Vander Borght, C. (2006). *Créer des conditions d'apprentissage*. Un cadre de référence socioconstructiviste pour une formation didactique des enseignants. Bruxelles. de boeck. Perspectives en Education et Formation. 2<sup>ème</sup> édition. P. 33.



sur les chantiers et construit, sur ses propres acquis et ceux de sa formation initiale, une réflexion qui lui est propre sur l'applicabilité du droit, les règles du faire et du faire-faire, les limites entre le conseil et le contrôle, le seuil d'acceptabilité d'un risque.... Il(elle) apprend sur son métier et se professionnalise parce que chaque intervention fait émerger une situation « *ni tout à fait la même, ni tout à fait une autre* » qui lui donne l'occasion de revisiter ses acquis, de les nourrir, de les accommoder au sens piagétien du terme.

Au cœur de l'exercice de leur activité professionnelle, les agents de l'inspection du travail apprennent « *dans un processus dynamique et adaptatif, de construction, d'adaptation, de questionnement ou de remise en cause et de développement des connaissances.* » (Jonnaert, Vander Borgh, 2006. P. 33.) ; en d'autres termes, « *l'activité cognitive du sujet est placée au centre du processus d'apprentissage* » (Bourgeois, Nizet, 1999. P. 31.).

Ce premier niveau d'apprentissage est complété, quand il existe, par les échanges entre pairs. A titre d'exemple, personnel, de mes années d'inspection, je garde le souvenir précis des repas du midi où, entre collègues, les événements et les expériences du matin se « *débriefaient* » et étaient sources de curiosité et d'apprentissage des pratiques ou des orientations données par chaque agent à tel ou tel contrôle en fonction des données constatées et, par voie de conséquence, d'un retour réflexif sur mes propres pratiques.

C'est en ce sens qu'il est trivial pour nombre d'agents de considérer que seule la permanence de la confrontation au terrain et aux situations de travail permet aux novices comme aux professionnels avertis de développer leur professionnalité dans ce processus dynamique d'incorporation des choses au sujet qui permettra ensuite que le sujet s'adapte aux choses dès lors qu'il aura été en mesure ensuite de verbaliser ce qu'il voulait faire, a fait, n'a pas été en mesure de faire... avec ses autres collègues.

Je fais l'hypothèse, en premier lieu, que la démarche des responsables du dispositif s'est nourrie de l'isomorphisme, du parallélisme de forme, entre les processus professionnels qu'ils ont construits dans leurs interventions en situation professionnelle d'inspection et les processus socioconstructivistes qui se jouaient simultanément en terme d'apprentissage. Ils ont donc intégré et reproduit leur propre système de construction des apprentissages en situation dans le dispositif.

En second lieu, je fais l'hypothèse que la satisfaction globale et souvent a posteriori d'avoir suivi la formation démontre que le processus dans lequel sont engagés les IHS stagiaires les place au cœur de l'isomorphisme précité mais dans une logique inversée : c'est parce qu'ils sont placés dans une démarche d'apprentissage socioconstructiviste qu'ils seront des professionnels non pas autocentrés sur leurs propres savoirs et sur leurs propres expériences mais plutôt des professionnels conscients de leur rôle de fédérateur, de communicant, de pédagogue de la prévention des risques professionnels en interaction avec leurs pairs et leur environnement.

La formation des IHS a « *survécu* » aux années et aux inévitables aléas qui l'ont traversée et s'est développée dans ces conditions parce que la diversité des origines des stagiaires, l'hétérogénéité et la richesse de leur parcours, les processus de « *jeu d'autorité* » dans lesquelles ils s'inscrivent, les positions, parfois, caricaturales de toute puissance dans leurs rapports aux savoirs et à leurs pairs n'ont pas été vécus, au bout du compte, comme une faiblesse ou une contrainte, ni pour eux-mêmes, ni pour les autres.





Ils ont plutôt été considérés à la fois comme une richesse et à la fois comme la première matérialisation in situ de ce qui attendait les apprenants à la sortie de l'Intefp : la confrontation à un monde de la prévention hétérogène, riche, incertain, interactif et résistant c'est-à-dire complexe dans lequel la puissance de la réflexion, la capacité de se référer aux savoirs théoriques ou l'importance des connaissances déjà acquises ne constituent pas automatiquement la meilleure garantie de professionnalité.

#### 4.3. Des fondations incertaines

S'appuyer sur un référentiel de formation pour élaborer un dispositif de formation et tenter de lui donner du sens et de lui faire donner du sens grâce à un principe structurant paraissent des détours obligatoires pour atteindre les objectifs assignés.

**Toutefois, que savons-nous aujourd'hui de ce qui constitue l'activité des IHS, agents chargés des fonctions d'inspection ?**

Est-il possible de faire l'impasse sur une réflexion de fond et une recherche de sens, jamais abordée pour les IHS à notre connaissance, sur ce que recouvre la notion de « fonction d'inspection » en général et de « fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité » en particulier.

En d'autres termes, le dispositif de formation des IHS ne repose-t-il pas sur des fondations incertaines qui rendent impossible toute construction d'étage ou d'extension supplémentaire ? Et dans l'affirmative, que faudra-t-il faire pour que le bâtiment garde sa diversité de conception, sa fonctionnalité de réalisation ?

Une approche étymologique et une analyse juridique interministérielle éclaireraient, à n'en pas douter, la complexité de ces concepts et notions et aideraient à la compréhension des significations qui leurs sont données, des comportements qu'ils induisent et des représentations qu'ils occasionnent.

Mais la carte n'est pas le territoire et, malgré un tel panorama contextuel, référentiel et sémantique, l'activité professionnelle des IHS restera inconnue « de l'intérieur », c'est-à-dire, dans ce qui relève, en quelque sorte, de leur activité spécifique développée en activité, en actes et en actions dans leurs réalités visibles et cachées, immédiates et originelles, périphériques et intrinsèques.

Pour y parvenir, des disciplines récentes telle que la didactique professionnelle c'est-à-dire « l'analyse du travail en vue de la formation » peuvent permettre une distanciation partielle du contexte direct de la formation. Elle peut, également, favoriser le premier pas vers une compréhension de l'activité des IHS pour repérer la récurrence des gestes professionnels essentiels lors d'une inspection en matière de santé et de sécurité au travail mais aussi approcher les éléments qui les structurent et identifier les concepts qui construisent, guident et orientent l'activité.

En d'autres termes plus techniques et, à titre d'exemple, il pourrait s'agir d'analyser la structure conceptuelle de la fonction d'inspection, d'identifier les concepts pragmatiques et organisateurs de l'activité et de repérer des éléments invariants d'une situation de travail pour



les ré investir dans des situations d'apprentissage (études de cas, mises en situation professionnelle, simulations...).

Il restera à se demander ce que peuvent revêtir les concepts de « fonction » et d'« inspection », et, par exemple, :

- étudier la place de la « fonction » dans la structure du code de la fonction publique et déclinaison « descendante » en corps, grade, emploi fonction, missions, objectifs moyens
- différencier le sens à donner à l'inspection en « activité », comme « institution », comme « corps »...
- identifier les différences de sens à donner sur l'action de l'agent qui inspecte, contrôle, évalue, conseille...

Ces premières pistes de réflexion constituent autant d'éléments qui peuvent aider à la compréhension des capacités à acquérir et des compétences à développer par les IHS pour réaliser leurs interventions au sein de la fonction publique d'Etat.

**C'est la dynamique entre les éléments du référentiel de formation, principe structurant, et la fine compréhension de l'activité des inspecteurs et inspectrices hygiène et sécurité qui permettra alors de penser autrement leur formation en vue de sa réalisation future.**



## 5. CONCLUSION

Ce rapport ne se veut pas exhaustif et doit être considéré comme une première synthèse des réflexions menées par l'Intefp en interne et avec quelques premiers interlocuteurs et interlocutrices qui reconnaîtront, ici ou là, les informations qu'ils m'ont transmises et/ou des observations qu'ils ont déjà été en mesure de formuler.

Il est maintenant nécessaire que le directeur de l'institut porte, au plus au niveau, le projet de réforme du dispositif de formation des IHS, c'est-à-dire directement auprès du directeur de la Dgafp et, ultérieurement, devant la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ; comme les dispositions réglementaires le prévoient.

Dans le contexte actuel de Révision générale des politiques publiques (Rgpp) et d'évolution des structures qui accompagneront ces politiques et, comme dans tout contexte de changement structurel, les bouleversements occasionnés vont modifier les lieux et les postes de travail, les relations de travail et, d'une manière générale, les conditions de travail. Ils vont voir les incertitudes augmenter et les situations d'inquiétude, voire de stress se développer. Afin de préserver la santé et la sécurité au travail des agents de la fonction publique, la place et le rôle des acteurs de la prévention des risques au travail ne pourront en être que renforcées. Leur capacité à évaluer ces situations et à les anticiper en liaison avec les chefs d'établissements et les comités hygiène et sécurité constituera, sans aucun doute, un enjeu majeur de réussite.

Tout ou partie du séminaire « Nouveaux enjeux des conditions de travail au sein du service public », organisé par l'Intefp dans le cadre des Rencontres interprofessionnelles des services publics (Risp) au sein du Réseau des écoles de service public (Resp) pourrait constituer un temps privilégié pour effectuer un état des lieux et/ou engager les prémices d'une réflexion collective et prospective interministérielle.

Du point de vue juridique, des évolutions sont également attendues. Une fois terminée la recodification du Code du travail pour ses parties législatives et réglementaires, d'autres textes devront être revisités. Il en est ainsi du champ d'application du décret de 82 relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'état. A cette occasion se posera, peut-être la question de l'intégration dans le nouveau texte de la démarche d'évaluation des risques et de la mise en œuvre des principes généraux de prévention. Pour ce qui relève de la formation, l'Intefp, dans ces circonstances, va informer la Direction générale du travail des travaux en cours sur la formation des IHS et se proposera pour donner toute information complémentaire.

L'institut fort de sa triple expérience transprofessionnelle en matière d'inspection du travail et d'inspection fonction publique d'Etat et fonction publique territoriale en matière de santé et sécurité au travail, sera en mesure de faire évoluer la formation interministérielle des IHS dès septembre prochain.



Toutefois, c'est vraisemblablement en réunissant toutes les conditions qui précèdent et en s'aidant des réflexions de tous les acteurs disponibles et volontaires que se construira le futur dispositif.

En effectuant des aller-retour entre le comprendre et l'agir et entre l'agir et le comprendre, c'est-à-dire en assumant non pas d'opposer mais au contraire de mutualiser intelligibilité et optimisation en formation, le projet de d'évolution de la formation des IHS se donnera les moyens de croiser les dispositifs, les intelligences et les bonnes volontés.

Le présent rapport pourrait être présenté lors d'une prochaine réunion du « Club sécurité ». Pour engager le processus dès septembre 2008, c'est-à-dire avoir organisé préalablement toute l'ingénierie nécessaire, cette réunion devrait avoir lieu au plus tard début mars.

La démarche qui vient d'être décrite permet à l'Intefp de proposer à tous les acteurs de la formation **d'évoluer d'un dispositif de formation vers un dispositif de professionnalisation des IHS.**

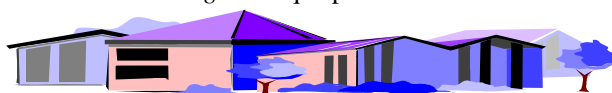
L'Intefp ne peut aller plus loin dans son rôle de maître d'œuvre et d'opérateur de la formation mais est en mesure, le cas échéant, d'assurer une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage si ce dernier le souhaite.

Les propositions liminaires contenues dans le présent rapport doivent donc, maintenant, être présentées au Directeur de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (Dgafp), **maître d'ouvrage de cette formation et garant de la légitimité de la démarche.**

*« Pour récapituler de façon abstraite et rapide, la communication en situation d'autorité pédagogique suppose des émetteurs légitimes, des récepteurs légitimes, une situation légitime, un langage légitime<sup>11</sup>. » P. Bourdieu*

---

<sup>11</sup> Bourdieu, P. (1980). *Questions de sociologie*. Ce que parler veut dire. Paris. Les Editions de minuit. P. 103.



## ANNEXES

- Lettre de mission du Directeur de l'Intefp
- Programme de formation des IHS 2007
- Observations formulées par écrit par l'ensemble des membres de la Promotion IHS 2003 (28 novembre 2003)
- Bilan de la formation des IHS 2005 effectué par P. Roig, Responsable de la Cellule hygiène et sécurité fonction publique de l'Intefp
- Bilan oral de fin de formation Promotion 2006 effectué par le Pôle Santé et sécurité dans la fonction publique de l'Intefp en présence d'A. Cano, Directeur de l'Intefp, P. Laval, Chef du Département Offre de services et M. Masse, Responsable de projet
- Bilan oral de fin de formation Promotion 2007 effectué par le Pôle Santé et sécurité dans la fonction publique de l'Intefp en présence d'A. Cano, Directeur de l'Intefp, J-D. Cristoforetti, Directeur des Etudes, P. Laval, Chef du Département Offre de services et M. Masse, Responsable de projet

