



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

Direction des Etudes

Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques

Le 17 juillet 2009

Formation statutaire interministérielle des inspecteurs/trices hygiène et sécurité (IHS)

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

PORTFOLIO GENERAL DU DISPOSITIF DE PROFESSIONNALISATION DES IHS

« Il est bien plus beau de savoir quelque chose de tout que de savoir tout d'une chose¹ »

Former, c'est *« permettre l'émergence de l'altérité dans une relation de parité asymétrique² »*

¹ Pascal, Pensées, 1. 37, 1623-1662. In Carré, P. Caspar, P. (Sous la direction de). (2004). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris. Dunod.

² Develay, M. (1991). *Les questions d'actualités en éducation aujourd'hui*. Quels enjeux recèlent-elles ? Non publié.

INTRODUCTION GENERALE

«*Non pas devenir mais faire, et en faisant se faire*³ »

Ce portfolio a été réalisé initialement à l'intention de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (Dgafp) pour expliquer les conditions de mise en œuvre de l'alternance suite à son accord de permettre aux IHS d'effectuer trois semaines de formation sur leur poste de travail au sein de leur cursus de formation préalable à la prise de poste. Il avait pour objet également de rendre compte de la démarche engagée à toutes les personnes qui directement ou indirectement ont participé à l'expérimentation 2008 pour faire évoluer le dispositif de formation statutaire interministérielle des IHS vers un dispositif de professionnalisation. Nous allons voir que le dialogue permanent et obligatoire entre recherche de compréhension et mise en œuvre en temps réel et en simultané des réflexions menées a permis de produire un portfolio qui regroupe des construits et des expressions de *savoirs théoriques* et de *savoirs d'action*.

Si le travail qui suit représente le fruit des échanges, des lectures, des réflexions de la Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (Msstfp), il est également issu des travaux de recherche engagés par le rédacteur de ce portfolio depuis septembre 2005. Par ailleurs, il s'appuie, et nous y reviendrons dans la charte, sur les travaux menés depuis plus de dix ans par les membres des *équipes pédagogiques successives de l'Intefp* à Marcy l'Etoile et dans ses Centres inter régionaux de formation (CIF) de Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Nancy, Nantes, Paris et Toulouse. Enfin, il n'oublie les nombreuses participations ces équipes aux travaux et aux productions d'outils de réflexion dans le cadre du Réseau des écoles de service public (Resp). D'une certaine manière, il constitue donc une œuvre commune⁴ adaptée à la formation des IHS à la faveur des opportunités apportées par l'expérimentation.

³ Seailles G. « Jules Lequier Un philosophe inconnu ». *Revue philosophique de la France et de l'étranger*, 1896-1895, t. 45, p. 140. Disponible sur internet : <http://gallica.bnf/Catalogue/noticesInd/FRBNF34349223.htm> (consulté 16 mars 2006).

⁴ De ce point de vue, ce portfolio porte à la fois une volonté de synthèse et, à la fois, une tentative de mise en perspective de la finesse des *grains* possibles de l'alternance et, dans ce sens, d'une forme *d'œcuménisme explicatif* (Jackson, F Pettit, Ph.)

Par ailleurs, A. Cano, Directeur de l'Intefp, à l'occasion de la création de la Mission SSTFP le 1^{er} juillet 2008, a demandé aux membres de l'équipe pédagogique de cette mission, d'une part, de développer et de promouvoir des actions de formation et d'information sur le champ de la Santé et de la sécurité dans les fonction publiques et, d'autre part, de constituer une force d'expérimentation et de proposition (ingénierie, séminaires) et de construire un lieu ressources pour l'ensemble des autres services de l'Intefp. Les réflexions et documents qui suivent ont donc vocation à servir de base à d'autres travaux et à d'autres réflexions au sein de l'Intefp.

Plus particulièrement pour les IHS, le Directeur de l'Intefp a souhaité faire évoluer leur formation vers un dispositif de professionnalisation adapté à ce public et aux missions qui sont les siennes. Déjà en 1993, il écrivait avec D. Xirau et J-M. Derrien pour le compte du Bureau international du travail (BIT) qu'une période de professionnalisation « *doit avoir pour objectif essentiel, et ce quels que soient le système d'inspection et le type de formation acquise par les inspecteurs avant leur recrutement, de leur permettre d'entrer dans l'exercice d'un nouveau métier. Celui-ci, dans tous les cas a en effet des spécificités fortes qui requièrent des capacités professionnelles adaptées. La période de professionnalisation doit donc permettre l'acquisition progressive de ces capacités professionnelles nouvelles* » et notamment « *la capacité d'analyse des situations, de communication ou de dialogue avec les acteurs internes et externes [...] ⁵* ».

Nous considérons que l'élaboration de ce portfolio a poursuivi trois grands objectifs⁶ : faciliter les réflexions et les échanges sur l'alternance avec l'environnement professionnel (effet de *thésaurisation*), faciliter l'acceptation du changement et des transitions professionnelles et personnelles en formation (effet d'*émancipation*) et, enfin, faciliter la transférabilité dans le champ professionnel de la formation professionnelle des adultes (effet d'*appropriation*).

En gardant des traces des activités réflexives et productives de la conceptualisation, de la conception et de la réalisation du dispositif de professionnalisation des IHS, nous rendons

⁵ Derrien, J.- M. Xirau, D. Cano, A. *Systèmes d'inspection du travail et politiques de formation des inspecteurs*. Genève. BIT. Lyon. INTEFP. Document n° 34. P. 52

⁶⁶ Layec, J. (2006). *Auto-orientation tout au long de la vie : le portfolio réflexif*. Paris. L'Harmattan. P. 69.

compte de la démarche qui fut la nôtre mais nous espérons surtout favoriser la mise en œuvre d'une alternance riche et constructive.

Pour atteindre ces objectifs et, compte tenu de l'expérimentation menée en 2008 puis en 2009, les documents qui suivent (référentiels, programme, convention, fiches, charte) doivent être considérés comme des guides et des outils d'aide à l'engagement dans l'action et à la réflexion pour toutes les parties concernées ; une attention toute particulière a été donnée aux référents, pivots de l'alternance et de l'individualisation, pour faciliter leur guidage. Le véritable portfolio de la professionnalisation des IHS sera le document réalisé, in fine, enrichi de toutes les traces, de tous les matériaux glanés, construits, partagés par chaque acteur à l'occasion du parcours de professionnalisation des IHS.

Considérant *qu'une chose est de comprendre des processus et qu'autre chose est de pouvoir en tirer des conclusions pertinentes pour la pratique pédagogique et le cadre institutionnel*⁷, mais considérant également que *c'est par l'action, la prise d'information sur l'environnement, le contrôle des effets de l'action et la révision éventuelle de l'organisation de la conduite que commence la pensée*⁸, nous proposons quelques clés de compréhension des fondements, des enjeux de cette action et des rôles attendus dans cette action.

Ce portfolio comprend pour l'instant :

- Le rapport remis en février 2008 à A. Cano, Directeur de l'Intefp, à qui il est proposé de réformer le dispositif de formation des IHS pour s'engager sur les voies de leur professionnalisation.

- Une présentation du parcours, du programme et des modalités d'organisation de la formation des IHS 2009. Après avoir rappelé le cadre juridique dans lequel s'inscrit la formation les étapes de la démarche, les axes du programme et les éléments pratiques sont présentés. (en cours de finalisation)

⁷ Bourgeois, E. Nizet, J. (1999). *Apprentissage et formation des adultes*. Paris. PUF. Education et formation. P. 22.

⁸ Vergnaud, G. Au fond de l'action, la conceptualisation. In Barbier, J.- M. (publié sous la direction de). (2004). *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. Paris. PUF. Education et formation. P. 275.

- Une réflexion sur l'intérêt et les limites de l'élaboration de référentiels d'emploi, d'activité, de compétences et de recrutement. Elle a pour objet de différencier ce qui relève de la prescription, de l'activité effective et du réel de l'activité. L'hypothèse est faite qu'il existe un lien entre le degré d'exigence de professionnalisation et celui de l'analyse de l'activité de travail pour conceptualiser, concevoir et réaliser le dispositif de professionnalisation des IHS (en cours de finalisation).

- Une charte de l'alternance. Elle fixe le cadre général conceptuel et méthodologique de l'alternance et de ses acteurs. Ils permettront à celles et ceux qui le souhaitent d'enrichir et de compléter leur réflexion sur l'alternance.

- Une présentation des objectifs et de la place de l'auteur, la posture méthodologique de ce travail, les perspectives disciplinaires et la place accordée à la démarche qualité proposée par le Réseau des écoles de service public (Resp). Elle se propose d'ouvrir quelques pistes pour questionner les premières fondations d'une ingénierie didactique de la professionnalisation.

Un lexique des sigles utilisés

Enfin, une liste exhaustive des personnes à remercier rappelle que ce travail a été, d'une certaine manière, co-élaboré avec elles. Directement ou indirectement suite à nos échanges informels, entretiens, réunions, journées de formation... elles ont contribué à l'élaboration de ce portfolio et, pour certaines d'entre elles, facilité la recherche et la collecte des textes interministériels pour le site Internet de l'Intefp.

Je vous remercie du temps que vous prendrez pour vous approprier les documents et, par-delà, la démarche engagée. L'équipe pédagogique de la Mission Sstfp se tient à votre disposition pour répondre à toute question et toute demande d'aide pour favoriser le parcours de professionnalisation de chaque IHS.

Max Masse

Chef de la Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques