

Les perspectives d'activité pour l'année 2005

Elles s'inscrivent dans le cadre de celles qui ont été tracées, depuis de longs mois, pour une projection sur le "contrat de progrès", et dans la continuité de celles que l'équipe de direction élargie avait précisées, pour 2004, en novembre 2003. Elles sont, en outre, prises en compte par les lignes directrices de la réorganisation de la DAGR d'une part et de la Direction des Etudes d'autre part, et doivent, au quotidien, guider l'action qui permet l'exécution du programme d'activité résultant de l'offre nationale de formation et de l'offre de services.

1. EN CE QUI CONCERNE LA PRODUCTION DE FORMATION, QUATRE PRIORITÉS, INTERDÉPENDANTES, SE DÉGAGENT :

• Poursuivre l'évolution des applications du concept de professionnalisation :

Pour la formation initiale des inspecteurs il s'agira de tirer les enseignements de l'évaluation pour proposer une formation adaptée à la promotion 2005. Pour la formation des contrôleurs du travail il s'agira de tirer un bilan de la première formation afin de parachever la réforme de ce dispositif. Enfin pour les dispositifs d'adaptation à l'emploi, il conviendra d'analyser les dispositifs existants et de les adapter, de préciser les processus d'identification des besoins et de compléter les dispositifs existants notamment pour les agents d'administrations centrales.

• Améliorer la gestion de nos réseaux de formateurs :

La constitution, la professionnalisation et la gestion des réseaux de formateurs constituent des activités essentielles de l'INTEFP. Ces réseaux symbolisent d'une certaine manière la nécessaire co-production de la formation entre les services du ministère et l'INTEFP. L'INTEFP dispose d'une pratique reconnue en la matière. Dans le cadre de cet objectif, il conviendra en précisant la pratique actuelle, les travaux déjà réalisés et les pistes d'évolution qui se dessinent, de se mettre en capacité de formaliser :

- les règles à appliquer (référence au classeur déjà réalisé – FC – mais qui doit être mis à jour et adapté), retracées notamment dans un cahier des charges,
- la "transversalité" des réseaux (le problème complexe de la transversalité FI/FC, pouvant être étendu à celui de l'offre de service, y compris externe),
- La gestion des réseaux et notamment l'information des services sur la mobilisation des ressources humaines.

• Analyser finement l'évolution des compétences induites par la réforme de l'Etat et l'inflexion des politiques publiques :

La recomposition de l'action publique liée à la décentralisation et la réorganisation des services de l'Etat, nécessitent une analyse fine de l'évolution des compétences des agents de nos services. La DAGEMO s'est engagée dans cette démarche. Néanmoins, dans une optique de formation, les résultats de ce travail nécessiteront une analyse plus fine pour certaines populations et certaines fonctions.

Le thème de la "santé au travail" a déjà fait l'objet d'un travail avancé, celui de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Insertion reste à organiser au sein de l'INTEFP



- Anticiper l'évolution du droit de la formation pour les agents de nos services :
La transcription de la loi du 4 mai 2004 est à l'ordre du jour pour la fonction publique. Une fonction de veille et d'exploration est à assurer sur la réforme des modalités de recrutement, et surtout les conséquences du dispositif Licence Master Doctorat sur les modalités de recrutement, de formations initiales et de délivrance de diplômes pour des individus ayant suivi nos formations. Ce dernier point en particulier nécessitera un rapprochement de l'INTEFP avec les universités.
- Développer d'autres modalités de formation :
Dans le registre de la production de formation, la question, sans doute transversale aux quatre priorités citées ci-dessus, est celle de l'évolution des modes de formation, et en particulier de la formation à distance.
 - Le dispositif de FOAD est entré en vigueur pour la FI CT. Quatre modules sont disponibles. L'INTEFP doit proposer progressivement d'autres modules. A cette occasion, il s'agira également de transférer en interne, de la DAGR à la Direction des Etudes, la compétence d'élaboration de ces modules.
 - L'INTEFP vient d'éditer le CD risques chimiques conçu par Hervé Lanouzière. La diffusion de ce CD devra faire l'objet d'un "accompagnement" dans une triple approche : diffusion, accompagnement dans les services déconcentrés, intégration dans les modules de formation initiale et continue.

2. CRÉER LES CONDITIONS PERMETTANT À L'INTEFP D'EXERCER UNE FONCTION DE "CENTRE DE RESSOURCES"

La dimension "centre de ressources" qu'entend prendre l'INTEFP a fait l'objet de diverses décisions ou précisions dans le courant de l'année 2004, tant dans la réorganisation de la DAGR et de la DE, que dans la conduite du chantier SOFIA ou que dans les travaux menés sur les archives, la documentation, etc... (ex : état des lieux FI).

L'année 2005 doit, avec le chantier "gestion de la connaissance" au sein du service Développement de la Pédagogie et des Ressources en Formation, être une étape supplémentaire permettant, au moins de finaliser un inventaire des objectifs (ce que l'on veut faire) des moyens (comment on le fait) et des outils à mobiliser, à acquérir ou à développer.

3. RÉNOVER ET DÉVELOPPER NOTRE OFFRE DE SERVICE

Dans la continuité de ce qui a été fait au cours des exercices antérieurs, l'année 2005 doit conduire l'INTEFP à encore mieux développer sa capacité à structurer une activité d'ingénierie et de formation susceptible d'être mobilisée par :

- l'administration centrale,
- les CTRI,
- les autres services publics (fonction publique), et pas seulement sur le champ de la santé au travail, qui doit cependant faire l'objet de développements, au sein de la fonction publique d'Etat et au sein de la fonction publique territoriale,
- les instances organisant la coopération internationale, avec en premier lieu le GIP Inter

4. ACHEVER LA TRANSFORMATION DE NOTRE ORGANISATION

Le fonctionnement "interne" de l'INTEFP doit être impacté, par la transformation de son statut, avec une date prévisionnelle désormais fixée au 1er janvier 2006. L'accompagnement de cette transformation demeure une priorité essentielle, avec des exigences organisationnelles et des évolutions de compétences,

qui ont été déjà investies lourdement. Dans le même temps, deux chantiers prioritaires lancés fin 2003, qui ont donné lieu à diverses investigations et décisions organisationnelles devront être poursuivis : il s'agit de l'accueil et du système d'information.

5. STRUCTURER NOTRE ACTION POUR DÉVELOPPER UNE CULTURE EUROPÉENNE AU SEIN DE L'ACTION DES SERVICES

5.1. Améliorer et généraliser les apports positifs des expérimentations conduites en 2004.

- Introduire dans les formations de formateurs réseaux un volet Europe. Cet apport se fera lors de la création d'un réseau ou lors de son actualisation. Il est demandé au service DPRF d'identifier les réseaux concernés pour 2005.
- Identifier les actions de l'offre nationale devant faire l'objet d'une approche européenne (Par exemple séminaire "santé publique / santé au travail") (F.C.)
- Renouveler le voyage d'étude des IET pour la promotion 2005. Identifier une thématique d'étude au cours de cette année et programmer les interventions préalables nécessaires (FIAE).
- Elaborer le module "Europe" de fin de FICT (FIAE).

5.2. Publier l'ouvrage "Europe Sociale" en lien avec les Editions Sociales.

5.3. Développer une offre de formation spécifique pour les agents de Centrale, notamment ceux ayant dans leur mission une activité de production normative au niveau européen. (CIF MONTROUGE et département Offre de service).

5.4. Structurer un partenariat permettant de proposer une offre crédible dans ce domaine

Au-delà de l'UET, l'INTEFP doit se faire connaître et connaître des institutions intervenant sur notre champ d'activité (travail, emploi, F.P.) et sur le champ de la formation des agents publics. Des contacts sont à consolider avec la Fondation de Dublin. Des contacts sont à nouer avec l'Agence de Bilbao, avec le CEES de Strasbourg, avec l'IEAP de Maastricht, voire d'autres structures pertinentes (DE et DPRF).

5.5. Inclure le Réseau International des Instituts de Formation du Travail (RIIFT) dans notre stratégie européenne

Identifier dans quelle mesure le RIIFT pourrait évoluer vers un réseau plus européen et dans quelle mesure il pourrait servir de lien d'échanges pour nos publics en formation dans une perspective de connaissance des types d'inspection du travail et/ou d'administration du travail, des modalités de recrutement et de formation (Direction et DE).

5.6. Présenter ces propositions aux Administrations Centrales et à nos partenaires (Direction et DE).

5.7. Rechercher des financements pouvant soutenir des projets sur ce thème.

Des contacts sont à prendre avec la DAEI et des financements à rechercher auprès de la commission (Direction/DE)

5.8. Identifier les manifestations (colloques, séminaires) marquantes sur ce champ au cours de l'année 2005, afin d'envoyer des délégations. (DPRF).