



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

intefp

Institut National du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE

2022 - 2024



Version 3 du 21 décembre 2021 (INTEFP)



SOMMAIRE

L'INSTITUT ET SES ENJEUX : UN CONTEXTE DE TRANSFORMATIONS PROFONDES ET RAPIDES, APPELANT DES ATTENTES FORTES.....	5
AXE 1 - RENFORCER LA GOUVERNANCE ET LE PILOTAGE DES ACTIVITES	6
Objectif 1.1 - REFONDRE la composition du conseil d'administration et recentrer ses travaux sur les activités formatives et le fonctionnement de l'Institut	7
Objectif 1.2 - REACTIVER le conseil pédagogique et scientifique au service de la gouvernance et des services pédagogiques	8
Objectif 1.3 - PARTAGER en continu avec la tutelle une vision prospective des activités internes et externes au ministère ainsi que des personnels et des ressources formatives afférentes	8
Objectif 1.4 - GARANTIR des relations professionnelles et un dialogue social interne de qualité	10
AXE 2 - DEVELOPPER LA NOUVELLE STRATEGIE DES ACTIVITES PEDAGOGIQUES ET PARTENARIALES	11
Objectif 1 - DEPLOYER une offre de formation initiale, de prise de poste et de formation continue rénovée, à destination de tous les agents, notamment en tirant profit des technologies numériques	11
Sous-objectif 2.1.1 : Consolider l'approche par les compétences dans la réforme de la formation initiale des inspecteurs du travail et le parcours des inspecteurs issus du détachement	12
Sous Objectif 2.1.2 : Refondre l'offre nationale de formation continue pour l'adapter aux besoins des agents et accompagner dès leur déploiement la mise en œuvre des politiques publiques	13
Sous Objectif 2.1.3 : Accompagner le déploiement de la feuille de route ministérielle sur les données, les algorithmes et les codes sources	15
Sous Objectif 2.1.4 : Bâtir et proposer une politique de parcours personnalisés et qualifiants à destination des futurs cadres dirigeants ainsi que de l'ensemble du personnel d'encadrement	16
Sous Objectif 2.1.5 : Développer une stratégie de positionnement et d'implantation des Centres Interrégionaux de formation (CIF)	17
Sous Objectif 2.6 : Tirer profit des technologies numériques et développer le recours à des modalités pédagogiques alternatives permettant de démultiplier l'accès à la formation sur tout le territoire	18
Objectif 2 - DEVELOPPER le rayonnement de l'Institut en redonnant de la visibilité à ses actions de partenariat	19
Sous-objectif 2.2.1 : Déployer une offre inter fonctions publiques et interinstitutionnelle dans les champs d'excellence de l'Institut (santé au travail, dialogue social, travail illégal, etc.) et des travaux de nature prospective sur les champs du travail, de l'emploi et de la formation	



professionnelle	20
Sous-objectif 2.2.2 : Promouvoir et outiller le déploiement des formations communes au dialogue social notamment lors de chaque nouvel élargissement du rôle de la négociation collective	21
Sous-objectif 2.2.3 : Capitaliser et diffuser les travaux des sessions nationales portant sur les enjeux contemporains de transformation du travail	22
Sous-objectif 2.2.4 : Poursuivre la démarche Eurodétachement et transférer ses acquis en lien avec l'Agence Européenne du Travail	22

AXE 3 - OPTIMISER LA PERFORMANCE DES FONCTIONS TRANSVERSES..... 23

Objectif 3 - POURSUIVRE et renforcer l'amélioration continue de la démarche qualité à tous les niveaux et dans toutes les activités de l'établissement	23
Objectif 3.2 - S'APPUYER sur une démarche de responsabilité sociale pour développer les ressources humaines	24
Objectif 3.3 - OPTIMISER l'utilisation des installations pédagogiques et hôtelières dans une logique de responsabilité environnementale	25
Objectif 3.4 - OPTIMISER les ressources en renouvelant et adaptant les outils métier aux activités de l'Institut tout en améliorant les conditions de travail	26

MODALITES DE SUIVI ET DE REAJUSTEMENT DU COP..... 27



L'INTEFP

Chargé d'assurer la formation initiale et continue des inspecteurs du travail et plus généralement des fonctionnaires et agents des services placés sous l'autorité du ou des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'INTEFP, établissement public administratif, met également en œuvre des actions de partenariat et de coopération nationales, européennes et internationales, contribuant à la veille, la capitalisation et la diffusion de travaux rendant compte des évolutions en cours ou à venir dans ces mêmes champs.

Il concourt par ailleurs au déploiement d'actions de formation des partenaires sociaux, visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises ou au sein des instances professionnelles ou territoriales paritaires. Ainsi, l'INTEFP a vocation à être un lieu de rencontres, d'échanges, d'innovations au service des administrations centrales, des services déconcentrés, et plus généralement de tous les acteurs sociaux intéressés par le champ du travail au sens large.

L'INSTITUT ET SES ENJEUX : UN CONTEXTE DE TRANSFORMATIONS PROFONDES ET RAPIDES, APPELANT DES ATTENTES FORTES

Le présent contrat d'objectifs et de performance (COP) témoigne de l'importance du rôle d'accompagnement des transformations que devra porter l'INTEFP dans les années à venir. Il est conforme, tout en les adaptant à ses enjeux spécifiques, aux axes et actions prioritaires du Schéma directeur de formation tout au long de la vie des agents de l'Etat 2021-2023.

Il s'inscrit en premier lieu dans le contexte de la réforme administrative de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE), qui porte des enjeux de diffusion d'une culture professionnelle commune et d'une approche plus intégrée des politiques publiques auprès d'agents et d'un encadrement issu d'horizons plus larges. Il est également contemporain d'une transformation profonde du système d'inspection du travail (SIT) dont l'INTEFP est partie prenante avec la refondation de la formation statutaire des inspecteurs du travail, associée à une hausse importante des recrutements et à l'accueil, par la voie du détachement, de fonctionnaires issus d'autres départements ministériels accédant aux fonctions d'inspecteurs du travail. Parallèlement, l'accession de nombreux contrôleurs du travail au grade d'inspecteur, à la faveur du concours réservé d'inspecteur du travail (CRIT) et de l'extinction du corps des contrôleurs, doit s'accompagner du maintien d'un haut niveau de compétence des agents promus tandis que le recrutement d'agents issus désormais d'autres corps, notamment pour les fonctions de renseignement, induit, tant lors de la prise de poste qu'en formation continue, l'acquisition et l'ancrage des gestes et réflexes professionnels qualitatifs propres au SIT.

Plus généralement, ce COP prend place dans un environnement de refonte de la formation initiale et continue de la haute fonction publique. L'INTEFP doit l'intégrer, en lien avec les autres écoles du service public des ministères sociaux, en contribuant à la structuration d'une filière du travail et du dialogue social attractive et reconnue, susceptible d'offrir des parcours et débouchés professionnels aux futurs cadres dirigeants des services. Enfin, ce COP doit répondre aux aspirations comme aux contraintes professionnelles et personnelles renouvelées des agents, considérablement transformées par la crise sanitaire. A ce titre, Il doit démultiplier dans son offre toute la palette des modalités de formation en présentiel, à distance, hybridée, synchrone et asynchrone, permises aujourd'hui par la pédagogie numérique.

Ainsi, associé à la révision du décret fondateur de l'INTEFP par le décret du 17 décembre 2021, à son projet d'établissement stratégique pour 2021-2024, au plan d'action sur deux ans issu de l'audit de gouvernance réalisé par l'Igas en 2020 ainsi qu'à sa certification Qualité obtenue en septembre 2021, ce COP parachève le cadre qui doit permettre d'optimiser l'ensemble des activités de l'Institut.

Dans ce contexte, la Ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion rappelle, dans une lettre de cadrage du 12 juillet 2021 adressée au directeur de l'INTEFP (Cf. *Annexe 1*), que la formation constitue un enjeu majeur d'acquisition, de développement ou de mise à jour permanente de connaissances et de compétences pour les agents, dans un contexte de grandes transformations du travail (contenu, conditions d'accès et d'exercice, modalités d'élaboration des règles) et de transition numérique qui en constitue un accélérateur puissant.



A ce titre, l'INTEFP doit, au titre de sa fonction d'Ecole :

- Contribuer au premier chef, à travers ses actions de formation initiale et continue, à l'effectivité du droit et à une approche globale de l'entreprise et de ses acteurs ;
- Contribuer à l'adaptation des agents aux évolutions de leurs missions et des organisations dans lesquelles elles s'exercent ;
- Participer au déploiement territorial des dispositifs et des politiques publiques ainsi qu'à la prise en compte du dialogue social dans l'action des DREETS et des DDETS ;
- Veiller tout particulièrement, en lien étroit avec la Direction des ressources humaines ministérielle, à l'accompagnement et à la formation des cadres du ministère afin qu'ils accèdent aux emplois fonctionnels et de direction de l'administration territoriale de l'Etat et contribuent ainsi à garantir le maintien d'une haute compétence managériale et technique auprès des agents et au service des politiques publiques du ministère.

Par ailleurs, l'INTEFP doit, au titre de sa fonction d'Institut :

- Accompagner les acteurs sociaux, dans des configurations favorisant le croisement des regards, dans le traitement des thématiques sociales et sociétales contemporaines auxquelles ils sont confrontés ;
- Contribuer à éclairer les cadres des services, les décideurs publics et les partenaires sociaux dans la définition de leurs orientations stratégiques en exerçant un rôle de veille et d'anticipation de l'impact potentiel de phénomènes émergents sur l'emploi, le travail et les compétences.

Pour ce faire, le présent contrat s'articule autour de trois grands axes :

- Axe 1 : le renforcement de la gouvernance et du pilotage des activités ;
- Axe 2 : la stratégie de déploiement d'une offre de formation rénovée en formation initiale et continue ainsi qu'en matière partenariale, notamment en tirant profit des technologies numériques ;
- Axe 3 : l'optimisation de la performance des fonctions transverses aux activités de l'établissement.

Pour chacun de ces trois axes, des objectifs opérationnels assortis de jalons de réalisation et d'indicateurs de suivi observables sont fixés.



RENFORCER LA GOUVERNANCE ET LE PILOTAGE DES ACTIVITES

Dans ses conclusions définitives du contrôle exercé sur les exercices 2013-2017¹, la Cour des comptes, en 2019, a recommandé de refonder l'Institut sur tous les plans : stratégie, gouvernance, fonctionnement et gestion des moyens. S'agissant de la gouvernance, le secrétariat général, la direction des ressources humaines et les directions métiers du ministère

¹ Cour des comptes, "L'INTEFP : une refondation nécessaire sur tous les plans", octobre 2019



en charge du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, entend redonner de la lisibilité à l'INTEFP à travers notamment la définition d'une véritable stratégie, la révision de l'organisation des instances de gouvernance et des modalités d'exercice conjointes de la tutelle.

Depuis 2020, l'Institut s'est doté d'un projet d'établissement stratégique à quatre ans (2021-2024), fruit d'un long travail d'itération avec les équipes et les représentants du personnel, ainsi que d'un protocole de gouvernance conclu avec la tutelle et les directions métiers d'administration centrale. Il a également adopté un nouveau fonctionnement du conseil d'administration et installé un conseil pédagogique et scientifique entièrement renouvelé. En dernier lieu, le décret n°2021-1706 du 17 décembre 2021 est venu préciser les missions de l'Institut, en les renforçant, et a adapté sa gouvernance en modifiant la composition de son conseil d'administration, ainsi que ses compétences. Dans ce cadre, la refondation de l'Institut est déjà largement engagée mais doit être confortée pour continuer à tisser des relations constructives, de confiance et inscrites dans la durée, tant avec sa tutelle et ses instances de gouvernance qu'avec ses instances représentatives du personnel.



Objectif 1.1 - REFONDRE la composition du conseil d'administration et recentrer ses travaux sur les activités formatives et le fonctionnement de l'Institut

ACTIONS A MENER

Faire du conseil d'administration une véritable instance d'orientation et d'administration de l'établissement, en lui soumettant l'examen de ses enjeux stratégiques sur les activités formatives et sur le fonctionnement de l'Institut et en le réunissant régulièrement dans le respect de ses prérogatives.

JALONS

- a) Installation du nouveau conseil d'administration au premier semestre 2022
- b) Elaboration d'un nouveau règlement intérieur du conseil d'administration pour juin 2022

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
1) Nombre de délibérations et avis rendus portant sur les choix stratégiques et d'administration soumis au conseil	Trois fois par an	Ordres du jour et compte rendus des réunions Taux de délibération et d'avis rendus portant sur les choix stratégiques et d'administration soumis au CA : 100%





Objectif 1.2 - REACTIVER le conseil pédagogique et scientifique au service de la gouvernance et des services pédagogiques

ACTIONS A MENER

Faire du conseil pédagogique et scientifique, placé auprès du directeur de l'INTEFP, un organe d'échanges et d'éclairage prospectif sur les orientations de l'Institut mais aussi d'alerte et de propositions à destination du Conseil d'administration et des équipes pédagogiques en rendant un avis préalable sur les programmes annuels et pluriannuels des formations et des recherches ainsi que des avis et propositions sur les dispositifs de formation proposés par l'Institut, les méthodes pédagogiques, les actions de partenariat et de coopération et les études et recherches.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
2) Nombre d'avis du conseil soumis et débattus en CA	Au moins deux conseils par an et un avis par séance	Transmission de 100 % des avis des CPS au CA



Objectif 1.3 - PARTAGER en continu avec la tutelle une vision prospective des activités internes et externes au ministère ainsi que des personnels et des ressources formatives afférentes

ACTIONS A MENER

- ☉ Veiller à l'atteinte des objectifs opérationnels du projet d'établissement et en restituer périodiquement les résultats auprès de la tutelle, du conseil d'administration et des instances représentatives du personnel ;
- ☉ Sécuriser la chaîne décisionnelle régissant les principaux processus de la vie de l'Institut en garantissant un dialogue régulier et coordonné avec toutes les directions intéressées (SGMAS, Dfas, DRH, DGT, DGEFP) via :
 - des rendez-vous mensuels avec la tutelle, la DGT, la DGEFP et la DNUM pour le suivi opérationnel des dossiers,
 - l'animation du comité de pilotage et des groupes de travail opérationnels (GTO) du protocole de gouvernance DAC/INTEFP.
- ☉ Optimiser le dialogue de gestion avec la tutelle par la mise en place d'un dispositif de maîtrise des risques budgétaires permettant une visibilité accrue de la consommation des crédits budgétaires infra et pluriannuelle.
- ☉ Optimiser le dialogue de gestion interne en :
 - garantissant la tenue des dialogues de gestion avec les centres de responsabilité budgétaire de l'établissement,
 - sécurisant la continuité des processus financiers en cas d'absence d'un agent via la définition d'un nouveau processus d'habilitation et de délégation des signatures,
 - respectant les protocoles adoptés en matière d'élaboration du budget initial et de suivi budgétaire,



- budgétisant les opérations pluriannuelles pour mesurer leur impact sur la trésorerie et donc leur soutenabilité à court, moyen et long terme,
- garantissant une actualisation permanente des habilitations au logiciel de suivi budgétaire et comptable à partir des délégations du directeur.

IALONS

- c) Installation d'un comité de gouvernance de la maîtrise des risques et élaboration d'une cartographie des risques et d'un plan d'actions associé (1^{er} trimestre 2022) ;
- d) Intégration du suivi du COP dans le cadre du comité de pilotage du protocole de gouvernance en 2022.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
3) Nombre de réunions bilatérales avec la DRH, la DGT et la DGEFP	Mensuelle (une par mois et par direction)	un relevé de décisions partagé par réunion
4) Montant des dépenses rattachées à un marché par rapport au montant des dépenses totales, hors rémunérations.	Annuelle	SIREPA Taux des dépenses rattachées à un marché par rapport aux dépenses totales, hors rémunérations : 60%. Camille
Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
5) Tendre vers une diminution du point bas de la trésorerie.	Annuelle	Comptes financiers Camille
6) Taux de consommation du plafond d'emploi	Annuelle	Tableau de pilotage du plafond d'ETP : Objectif taux de consommation de 100%
7) Taux de déploiement de la feuille de route de la DFAS en matière de maîtrise des risques :	Annuelle	Bilan du comité interne de maîtrise des risques Objectif : taux de déploiement de 100% Camille





Objectif 1.4 - GARANTIR des relations professionnelles et un dialogue social interne de qualité

ACTIONS A MENER

- ☉ Respecter le calendrier annuel de l'agenda social défini en accord avec les instances représentatives du personnel ;
- ☉ Envoyer les documents dans les délais impartis pour garantir la qualité des informations et des consultations ;
- ☉ Organiser les concertations sur tous les sujets et projets à enjeux pour l'établissement et veiller à la réunion périodique des instances paritaires de suivi (exemples : groupe de travail sur la charge de travail, groupe de suivi du projet d'établissement, comité de suivi de l'accord télétravail, etc.) et en assurer une traçabilité.

REALISATIONS

- e) Formalisation annuelle de l'agenda social avec les organisations syndicales en décembre de l'année N pour l'année N+1.
- f) Instauration d'un tableau de bord de suivi des décisions actées dans les instances de représentation du personnel fin 2021.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
8) Nombre de réunions effectivement tenues avec les IRP au regard du calendrier arrêté	Cf. agenda social	Ordres du jour et comptes rendus 100 % des réunions de l'agenda social tenues
9) Evolution de la perception de la qualité de vie au travail des agents	Annuelle	Mise en place d'un baromètre triennal en 2022



DEVELOPPER LA NOUVELLE STRATEGIE DES ACTIVITES PEDAGOGIQUES ET PARTENARIALES



Objectif 1 - DEPLOYER une offre de formation initiale, de prise de poste et de formation continue rénovée, à destination de tous les agents, notamment en tirant profit des technologies numériques

Les profondes mutations auxquelles les agents sont confrontés en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle des usagers s'accompagnent de changements d'égale importance dans leurs propres pratiques professionnelles. Ils font également face aux diverses restructurations des organisations administratives qui, au-delà de la réforme de l'OTE, nécessitent une adaptation constante du geste professionnel. A cet égard, l'INTEFP sera au cœur des axes de travail que se donne le ministère et accompagnera toute la communauté des agents du réseau DREETS/DDETS dans les évolutions de leurs missions et des organisations dans lesquelles elles s'exercent, pour le déploiement territorial des dispositifs et des politiques publiques qu'ils portent dans le champ TEPF. Il contribuera notamment activement au déploiement de la feuille de route ministérielle sur les données, les algorithmes et les codes sources, pilotée par la direction du numérique (DNUM).

Dans sa fonction d'Ecole, outre l'apprentissage des métiers et des gestes professionnels contribuant à l'effectivité du droit et à une approche globale de l'entreprise et de ses acteurs, l'Institut participera à inscrire le dialogue social au cœur de l'action des DREETS et DDETS-PP. Ce faisant, il mettra à profit toutes les opportunités offertes par l'essor des technologies numériques. Celles-ci, appliquées à la formation, permettront d'améliorer l'accessibilité des publics à cette dernière, où qu'ils se trouvent sur le territoire, ainsi que de renouveler l'attractivité et l'efficacité des apprentissages permises par les nouvelles modalités pédagogiques telles que les formations à distance, les classes et les environnements virtuels, les webinaires, les jeux sérieux, etc.

S'agissant de la formation initiale, l'Institut poursuivra la réforme de la formation initiée en 2021 pour les futurs inspecteurs du travail afin de faire à terme de ce projet un modèle de



formation professionnelle pour adultes au sein du réseau des écoles du service public. Adapté aux enjeux du système d'inspection, ce dispositif contribuera au renforcement de son attractivité et inspirera en outre les autres parcours de formation initiale ou de prise de poste à destination de tous les agents intégrant le ministère. L'INTEFP généralisera ainsi le développement de parcours de prise de fonctions, notamment pour les secrétaires administratifs et les attachés affectés à des fonctions de renseignement ou développement économique.

S'agissant de la formation continue, il s'agira, en lien étroit avec la DRH ministérielle et les directions métiers, de veiller à l'adaptation des compétences des agents pour la mise en œuvre des politiques dont ils ont la charge ainsi que dans les compétences d'animation du dialogue social interne dans le cadre du plan de transformation RH du ministère. Cette offre de formation continue aura vocation à ouvrir vers des compétences plus interministérielles. Il s'agira en outre de contribuer à l'accompagnement de la formation des cadres du ministère par la DRH, sous l'angle de la valorisation de leur expertise métier mais aussi, en lien avec les autres écoles des ministères sociaux, de l'enrichissement de cette expertise, afin qu'ils accèdent dans les meilleures conditions aux emplois fonctionnels et de direction de l'administration territoriale de l'Etat.

Il s'ensuit que, dans une logique de *continuum* entre la formation initiale et la formation continue, l'offre de formation métier de l'institut, qui couvrira une réelle expertise sur tous les champs du ministère, s'articulera à une offre de parcours individualisés.


Enfin, l'Institut engagera une réflexion sur l'offre capacitaire en région au regard de la taille critique requise des implantations territoriales, de la mutualisation ainsi que de la participation des Centres Interrégionaux de Formation (CIF) aux projets nationaux. Il s'agira de repenser la notion de proximité pour repositionner les CIF sur une compétence de recours locale de référence.

Sous-objectif 2.1.1 : Consolider l'approche par les compétences dans la réforme de la formation initiale des inspecteurs du travail et le parcours des inspecteurs issus du détachement

Les principaux objectifs de la réforme de la formation initiale des inspecteurs du travail visent une approche par les compétences, une diversification des modalités pédagogiques, un renforcement de l'accompagnement individualisé, une alternance renforcée, une formalisation du parcours de formation en partie individualisé, une évaluation au plus près du geste métier.

De même, l'arrivée de promotions d'inspecteurs du travail issus du détachement, doit se traduire par un parcours adapté avec une formation *ad hoc* de prise de poste, faisant appel à une forte alternance et diverses formes d'individualisation et de formation en situation de travail.

ACTIONS A MENER


-  Procéder à la réingénierie de tous les modules de formation des inspecteurs élèves du travail (IET) en les centrant sur une entrée par compétences et renforcer l'autonomie des élèves en privilégiant des modalités pédagogiques leur donnant plus de marges de manœuvre dans les phases d'apprentissage ;



- ☉ Rebâtir une véritable alternance grâce à la constitution d'une équipe pédagogique élargie, organisée en réseau, incluant des agents des CIF, des maîtres de stage et des tuteurs formés ;
- ☉ Renforcer l'individualisation des parcours des IET grâce à un positionnement des élèves dès l'accueil en formation et un suivi adaptatif tout au long de la formation ;
- ☉ Adapter les mesures d'évaluation sommative aux objectifs de maîtrise du geste professionnel poursuivis ;
- ☉ Déployer à partir de 2022 un dispositif qualifiant de préparation au concours externe, en partenariat avec des universités, en province, permettant de démultiplier les possibilités d'accès à la préparation sur tout le territoire, de renforcer l'attractivité du concours et d'augmenter les chances de succès des candidats présentant un profil adapté aux compétences spécifiques mobilisées par les agents du système d'inspection du travail pour accomplir leur mission.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
10) Taux de maîtres de stage formés	Annuelle	60%
11) 100% de suivi des IET	Annuelle	Livrets d'apprentissage
12) Proportion de de candidats préparés par l'Institut ayant réussi le concours d'inspecteurs du travail	Annuelle	80% de réussite Cécile

 **Sous Objectif 2.1.2** : Refondre l'offre nationale de formation continue pour l'adapter aux besoins des agents et accompagner dès leur déploiement la mise en œuvre des politiques publiques

ACTIONS A MENER

- ☉ Bâtir une offre nationale de formation reflétant une vision pluriannuelle stratégique des ambitions collectives de montée en compétence des agents sécurisant un geste métier et permettant un suivi des parcours individualisés ;
- ☉ Créer des parcours de formation à la prise de poste adaptés et modulaires ;
- ☉ Développer des modalités pédagogiques de formation diversifiées, notamment par la mise à disposition de modules hybrides ;
- ☉ Associer l'INTEFP aux groupes de travail mis en place par la DRH et les directions métiers dès leur constitution afin de permettre à l'Institut d'anticiper et de proposer, dès leur déploiement, l'offre de formation destinée à accompagner les politiques et dispositifs publics prioritaires ;
- ☉ Optimiser, en l'articulant avec l'offre nationale, le pilotage et le déploiement des plans



régionaux de formation métier (PRFM) au sein des services, afin, notamment, de contribuer à la consolidation de l'identité et de l'efficacité du système d'inspection du travail dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat;

- Favoriser d'autre part, en lien avec les autres écoles de service public, les occasions de rencontres et d'échanges de pratique entre agents en charge des politiques du travail, de l'emploi, de la cohésion sociale, de la protection sociale et de la santé ;
- Optimiser la diffusion de l'offre de formation dans les services en l'adressant aux différents publics de manière ciblée et concomitante aux enjeux et besoins auxquels ils sont confrontés ;
- Instaurer pour chaque formation déployée une évaluation des acquis et instruire la reconnaissance de ces acquis dans une logique de certification ;
- Contribuer à l'animation des services déconcentrés en organisant des séminaires permettant l'échange de pratiques professionnelles

IALONS

- g) Adoption par le comité de pilotage de gouvernance DAC/INTEFP, d'un processus rénové d'élaboration de l'offre nationale de formation (1^{er} semestre 2022) ;
- h) Adoption avec la tutelle et les DREETS d'un protocole de construction et de pilotage des plans régionaux de formation métier (PRFM) (1^{er} semestre 2022) ;
- Mise en ligne de l'offre de formation et élaboration d'une politique de communication et de diffusion ciblée de l'offre dès 2022.



INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
13) Taux de remplissage des formations sur catalogue ONF (nombre d'inscrits sur nombre de places offertes)	Annuelle	Augmentation de 5% du taux de remplissage d'une année sur l'autre
14) Nombre de jours homme de formation continue réalisé	Annuel	Augmentation de 5% du nombre chaque année
15) Taux de satisfaction global des stagiaires et élèves	Annuelle	Taux de satisfaction moyen de 7/10

 **Sous Objectif 2.1.3** : Accompagner le déploiement de la feuille de route ministérielle sur les données, les algorithmes et les codes sources

ACTIONS A MENER

- Contribuer activement au volet formation de la stratégie numérique ministérielle :
 - en formant les agents de contrôle aux outils d'appui mis à leur disposition, notamment les outils de ciblage, et en favorisant la prise en main progressive de SUIT, y compris dans ses fonctionnalités mobiles,
 - en adossant à la feuille de route ministérielle un plan d'acculturation et de montée en compétence des agents, notamment des cadres, sur l'usage des données dans la conception, le pilotage et l'évaluation des politiques publiques,
 - en familiarisant les agents, à tous les niveaux, avec les compétences pratiques de base pour l'usage des outils numériques du quotidien (visioconférences, etc.).


JALONS

- j) Intégration d'une séquence d'acculturation aux données dans la formation initiale des IET
- k) Intégration des outils numériques effectivement déployés pour l'appui aux contrôles dans les séquences de formation



INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
16) Part des élèves citant spontanément le recours à l'outil numérique comme moyen pour la préparation et la conduite de leurs actions en sortie de formation	A chaque sortie de promotion d'IET	Questionnaire Sphinx Cible : 80% des élèves ayant répondu au questionnaire et citant les outils numériques

 **Sous Objectif 2.1.4** : Bâtir et proposer une politique de parcours personnalisés et qualifiants à destination des futurs cadres dirigeants ainsi que de l'ensemble du personnel d'encadrement

ACTIONS A MENER

- ⦿ En lien avec le campus managérial de la DRH et les autres écoles de service public relevant des ministères sociaux:
 - prendre part, à la définition d'une filière proposant aux cadres à hauts potentiels en charge des politiques publiques relevant des champs du travail au sens large, du sanitaire et du social, des parcours de formation personnalisés garantissant une haute compétence, notamment dans le champ du dialogue social,
 - contribuer à la mise en place d'un cursus de formation accessible à tous les cadres A, visant à les ouvrir à d'autres domaines d'activité ou à consolider des compétences, notamment dans les champs du pilotage des politiques publiques, de la gestion et de la performance publiques (fonctions budgétaires et RH) et de l'action territoriale, afin de favoriser leur intégration dans le corps des administrateurs d'Etat ainsi que leur mobilité.

- ⦿ Instruire les conditions de création d'un passeport formation incrémentant l'ensemble des formations suivies par les agents du ministère, toutes catégories confondues, et susceptibles d'être valorisées sous forme de briques de compétences pour l'accès à certaines fonctions, notamment d'encadrement ;
- ⦿ Proposer à tous les nouveaux Responsables d'unités de contrôle (RUC) un parcours de formation articulant des apports managériaux dispensés par la plateforme DRH et des apports métiers dispensés par l'INTEFP ;

- ⦿ Sanctuariser les formations à la prise de poste lors d'une mobilité, notamment la prise de poste des nouveaux directeurs régionaux, directeurs départementaux et directeurs adjoints des DDETS(PP), en offrant a minima l'accès à des modules digitaux portant sur les principales caractéristiques de la fonction.



IALONS

- l) Rapport sur les conditions de faisabilité d'un passeport formation dans les outils métiers de l'INTEFP fin 2022
- m) Intégration du réseau des concepteurs de modules du tronc commun piloté par l'INSP et animation de sessions sur le dialogue social dans la haute fonction publique

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
17) Nombre de cadres dirigeants s'étant vus proposer un parcours individuel qualifiant	Annuelle	30 parcours individuels proposés en 2024 dont 20 parcours suivis
18) Ratio de RUC formés via le parcours intégratif sur l'ensemble des RUC en poste	Annuelle	Augmentation du ratio de 5% par an

Sous Objectif 2.1.5 : Développer une stratégie de positionnement et d'implantation des Centres Interrégionaux de formation (CIF)

Sans préjudice de la compétence à vocation nationale de l'INTEFP, il s'agira de repositionner l'ancrage territorial des CIF en renforçant l'attractivité des actions locales. A cet effet, les CIF proposeront une ingénierie pédagogique croisant les ressources formatives nationales et locales en vue d'apporter des réponses de formation au plus près des besoins, ce qui suppose une implantation territoriale adaptée et bien située pour l'accueil des publics. L'implantation locale des CIF visera en outre le renforcement et le développement de partenariats avec d'autres acteurs locaux de la formation sur le territoire comme les pôles universitaires et les écoles du Réseau des Ecoles du Service Public (RESP), afin de pouvoir mutualiser les moyens pédagogiques mais aussi logistiques, enrichir les réseaux, les pratiques et l'offre de service.




ACTIONS A MENER

- ☉ Doter chaque CIF, dans le cadre d'une stratégie nationale de repositionnement, d'une feuille de route propre précisant ses objectifs et son cadre d'évaluation ;
- ☉ Renforcer l'interface des activités de l'institut avec les DREETS dans le diagnostic et l'analyse des besoins d'accompagnement collectif et individuel pour proposer des parcours personnalisés, dans le cadre de la convention DRH-INTEFP relative aux plans régionaux de formation (PRFM) ;
- ☉ Contribuer localement au déploiement, à la déclinaison ou au relais de l'ensemble des activités de l'INTEFP (formation des inspecteurs élèves du travail, classes Talents, formations communes, colloques déportés, référent national thématique, etc.).
- ☉ Renforcer et développer des partenariats avec d'autres acteurs locaux de la formation comme les pôles universitaires et les écoles du Réseau des Ecoles du Service Public (RESP) afin de pouvoir mutualiser les moyens, enrichir les réseaux et les pratiques.
- ☉ Rendre l'offre de service de l'INTEFP accessible aux cadres supérieurs exerçant dans les territoires
- ☉ Prendre en compte le développement des concours nationaux à affectation locale

JALONS

- n) Elaboration et validation en conseil d'administration d'une stratégie de repositionnement des CIF au 1^{er} semestre 2023
- o) Existence d'une feuille de route par CIF (1^{er} semestre 2022) 100% des CIF ayant une feuille de route

 **Sous Objectif 2.6** : Tirer profit des technologies numériques et développer le recours à des modalités pédagogiques alternatives permettant de démultiplier l'accès à la formation sur tout le territoire

ACTIONS A MENER

- ☉ Développer l'hybridation des modalités pédagogiques permettant de démultiplier l'accès effectif à la formation sur tout le territoire et à toutes les catégories d'agents et de rendre les formations plus attractives pour les agents;
- ☉ Mettre à niveau les équipements pédagogiques, notamment :
 - en rendant les accès wifi sur le site de Marcy-l'Etoile plus performants pour les agents et les publics accueillis (débit et nombre de connexions simultanées),
 - en dotant chaque CIF d'une classe mobile avec accès internet,
 - en déployant des moyens dématérialisés pour faciliter l'évaluation des formations à chaud et augmenter le taux de répondants,
 - en modernisant l'amphithéâtre au niveau technique.
- ☉ Adopter un plan de déploiement des modalités pédagogiques numériques et instruire systématiquement l'opportunité d'intégrer de telles modalités à l'occasion de la conception et de l'actualisation des actions de formation ;
- ☉ Créer et intégrer dans les parcours de formation, notamment la formation renouvelée des inspecteurs élèves du travail, un village d'activités virtuel destiné à l'apprentissage, outil d'entraînement permanent, d'individualisation et de modularité des parcours ;
- ☉ Outiller, dans leurs domaines respectifs d'expertise et d'apprentissage, les formateurs, les équipes pédagogiques et les stagiaires à travers le déploiement d'une politique de



- management et de partage de la connaissance ;
- Améliorer et dynamiser la communication via une stratégie multimédia adaptée (WebTV, newsletters, etc.), le développement de la présence de l'Institut sur les réseaux sociaux et la refonte des sites web.

IALONS

- p) Elaboration d'un plan pluriannuel de renouvellement/acquisition de matériel audiovisuel au service de la transition numérique de l'institut, en cohérence avec les projets des services informatiques et logistiques (fin 2021) ;
- q) Elaboration d'une stratégie d'établissement pour le e-learning et du marché correspondant (1^{er} trimestre 2022);
- r) Ouverture et déploiement de la nouvelle plateforme pédagogique (2022) et d'un système de gestion documentaire (GED) collaborative en 2023 ;
- s) Ouverture du village virtuel en 2022 ;
- t) Acquisition d'une nouvelle WebTV et restructuration de sa page d'accueil en vue d'une amélioration de l'expérience utilisateur (début 2022).

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
19) Nombre de nouveaux modules de formation intégralement à distance créés	Annuelle	Doubler en quatre ans le nombre de modules



Objectif 2 - DEVELOPPER le rayonnement de l'Institut en redonnant de la visibilité à ses actions de partenariat


Dans sa fonction d'Institut, l'INTEFP, véritable « *maison du dialogue social* », a toute sa place pour accompagner les acteurs sociaux dans des configurations favorisant le croisement des regards, pour le traitement des thématiques sociales et sociétales contemporaines ou émergentes auxquelles ils sont confrontés. Cette fonction et ce savoir-faire s'incarnent notamment dans les sessions nationales et les formations communes au dialogue social.

A ce titre, l'Institut contribue à éclairer les cadres des services, les décideurs publics et les partenaires sociaux, dans la définition de leurs orientations stratégiques.

Ces missions positionnent l'Institut comme un lieu de référence, à l'interface entre le social, la santé au travail et l'approche globale de l'entreprise et de ses acteurs. Les actions conduites à ce titre, à forte valeur ajoutée, ont vocation à enrichir les formations pour la préparation des agents aux métiers desquels l'institut doit former. Elles visent aussi tous les agents publics et plus généralement tous les acteurs du monde professionnel susceptibles d'être intéressés par le produit de ces travaux.

Il s'agira de valoriser ces derniers en diffusant plus largement leurs résultats et faire ainsi de l'INTEFP un centre de ressources reconnu et incontournable dans son champ de compétences.



 **Sous-objectif 2.2.1** : Déployer une offre inter fonctions publiques et interinstitutionnelle dans les champs d'excellence de l'Institut (santé au travail, dialogue social, travail illégal, etc.) et des travaux de nature prospective sur les champs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle


ACTIONS A MENER

- Positionner l'Institut et valoriser ses savoir-faire dans ses champs d'excellence, notamment en matière de dialogue social et de santé au travail, en participant activement à l'enrichissement du tronc commun piloté par l'INSP et en ouvrant l'accès à ses formations dans ce domaine à l'échelle interministérielle ;
- Conforter l'offre de formation interinstitutionnelle, notamment en matière de travail illégal ;
- Participer au développement de l'offre de formation nationale interministérielle mutualisée de la DGAFP en répondant notamment aux appels à projet du programme interministériel de formation Mentor sur les champs du dialogue social et de la santé sécurité au travail.
- Apporter un appui au développement du dialogue social dans le secteur public :
 - à l'échelle ministérielle, en assistant les directions des ressources humaines des différents départements dans le déploiement d'une culture et de pratiques de dialogue social et de négociation,
 - à l'échelle régionale, en aidant les plateformes de formation des ressources humaines préfectorales (PFRH) à structurer une offre de formation homogène et animer un réseau de formateurs dans ces mêmes champs.
- Renforcer la présence de l'Institut, la coopération et la mutualisation au sein du Réseau des Ecoles de service Public (RESP) en :
 - initiant ou participant activement à ses groupes de travail,
 - recourant plus massivement à l'offre de formation en matière d'ingénierie et en participant à son développement,
 - favorisant la mise en place d'une bourse de l'emploi au sein du réseau.



INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
20) Utilisation des modules INTEFP mis en ligne sur la plateforme Mentor	Annuelle	Offre de formation sur la plateforme Mentor Evolution du taux de connexion aux modules de formations en ligne sur la plateforme Mentor entre 2022 et 2024

 **Sous-objectif 2.2.2** : Promouvoir et outiller le déploiement des formations communes au dialogue social notamment lors de chaque nouvel élargissement du rôle de la négociation collective

Il s'agira de pérenniser l'offre de formations communes des partenaires sociaux et de contribuer à son déploiement opérationnel en la mettant en mesure de répondre aux besoins immédiats des entreprises. Outre le maintien et la montée en compétence des organismes référencés (transfert des outils pédagogiques mis à leur disposition), l'INTEFP renforcera leur capacité à accompagner les partenaires sociaux lorsqu'ils sont invités à négocier un accord ou à se concerter sur un plan d'action dans le cadre de plus en plus fréquent de politiques publiques dont le déploiement est arrimé à l'exigence de conclusion ou d'adoption de tels accords ou plans d'action (transitions collectives, égalité professionnelle, etc.).

ACTIONS A MENER

- Animer le réseau des organismes de formation et renforcer la robustesse de leur procédure de référencement ;
- Outiller les formateurs en garantissant leur rapide montée en compétence sur les nouveaux dispositifs issus de politiques publiques adossés à une obligation ou une incitation à négocier, afin de répondre aux besoins immédiats des partenaires sociaux et de les mettre en capacité d'engager leurs travaux ;
- Capitaliser et évaluer les activités réalisées au titre des formations communes ;
- Accompagner les demandes d'assistance à l'ingénierie d'expérimentations de dialogue social territorial ou sectoriel basées sur le principe des formations communes (exemples : appui des DDETS pour l'animation des ODDS, appui de CREFOP pour l'animation du quadripartisme régional, appui du secteur du sport professionnel pour la structuration et la professionnalisation du dialogue social dans la perspective des JO 2024, etc.).



IALONS

- u) Nouvelle procédure de référencement des organismes référencés
- v) Rapport annuel sur l'activité des formations communes et le repérage des pratiques des entreprises, notamment celles ayant conclu un accord à l'issue d'une formation commune

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
21) Nombre de formations communes dispensées	Annuelle	70 actions de formation en 2022 100 actions de formation en 2023 200 actions de formation en 2024

 **Sous-objectif 2.2.3** : Capitaliser et diffuser les travaux des sessions nationales portant sur les enjeux contemporains de transformation du travail

ACTIONS A MENER

- 🕒 Mettre en œuvre la 37^e session nationale
- 🕒 Réaliser le web documentaire de la 37^e session nationale
- 🕒 Diffuser les travaux au sein de l'Institut et auprès des acteurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
22) Nombre de consultations du webdoc 37 ^e	A partir de 2023	Augmentation de 30% du nombre de consultations entre 2023 et 2024 (outil de traçage)

 **Sous-objectif 2.2.4** : Poursuivre la démarche Eurodétachement et transférer ses acquis en lien avec l'Agence Européenne du Travail

ACTIONS A MENER

- 🕒 Répondre à l'appel à propositions de la Commission européenne



IALON

- w) Bilan et évaluation du 6ème projet et le cas échéant décision d'accord de la subvention par la Commission européenne

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
Transfert des acquis d'Eurodétachement	Annuelle	Outils mis à disposition sur le site internet d'Eurodétachement Augmentation de 5% du taux de consultation du site Réalisation d'une conférence finale avec l'ensemble des Etats membres de l'UE



OPTIMISER LA PERFORMANCE DES FONCTIONS TRANSVERSESES

La performance des fonctions supports de l'Institut peut d'ores et déjà s'adosser au déploiement de sa démarche d'amélioration continue pour mieux satisfaire toutes ses parties prenantes (commanditaires, stagiaires, formateurs et son personnel). Dans le prolongement des actions engagées vis-à-vis des équipes pédagogiques dans le cadre de la démarche de certification Qualiopi, l'Institut étendra sa démarche d'amélioration continue aux services supports ; ceci lui permettra de développer la montée en compétences de ses agents, d'optimiser ses installations pédagogiques et hôtelières, le tout dans une démarche à la fois participative et propice à la protection de l'environnement, tout en veillant au respect des contraintes budgétaires.



Objectif 3 - POURSUIVRE et renforcer l'amélioration continue de la démarche qualité à tous les niveaux et dans toutes les activités de l'établissement

ACTIONS A MENER

- Il s'agit de piloter le déploiement de la démarche d'amélioration continue et de superviser la conformité des services et productions de l'Institut aux exigences internes et externes (normes et référentiels, exigences légales, attentes des usagers...) en :
 - mettant en place puis en oeuvre les engagements de service qui s'appuient sur les quatre axes de la politique qualité de l'Institut,
 - assurant un suivi régulier de la prise en compte et du traitement des incidents signalés ;



- mettant en œuvre une évaluation de la satisfaction des stagiaires unifiée et cohérente via un outil maîtrisé par tous

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
23) Taux de réponse des stagiaires et élèves aux questionnaires de satisfaction des formations	Annuelle	Augmentation de 5% du taux d'une année sur l'autre



Objectif 3.2 - S'APPUYER sur une démarche de responsabilité sociale pour développer les ressources humaines

ACTIONS A MENER

- Construire et déployer un plan pluriannuel de développement des compétences des agents, en particulier pour l'accompagnement du virage numérique;
- Déployer une méthode d'analyse et un outil de prévision de la charge de travail pour mieux la réguler et optimiser l'allocation des ressources ;
- Tendre à l'exemplarité des pratiques en matière d'inclusion et de diversité dans la gestion des ressources humaines en s'inscrivant dans une démarche de labellisation Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

JALONS

- x) Contrat de labellisation Alliance début 2022 et dépôt du dossier de candidature pour le Label Alliance au 1^{er} semestre 2022
- y) Acquisition et/ou développement d'un outil d'évaluation de la charge de travail opérationnel en 2023



INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
24) Nombre d'agents de l'Institut ayant bénéficié d'une formation à l'un des outils numériques déployés au sein de l'Institut	Annuelle	Etat d'avancement du plan de développement des compétences Nombre d'agents formés / Nombre d'agents total de l'INTEFP Cible 80% : sur la durée du COP
25) Nombre d'actions de sensibilisation mises en œuvre en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Annuelle	Tableau de pilotage du projet Alliance Nombres d'actions réalisées / Nombre programmées.



Objectif 3.3 - OPTIMISER l'utilisation des installations pédagogiques et hôtelières dans une logique de responsabilité environnementale

ACTIONS A MENER

Il s'agit de réajuster le schéma immobilier en mettant à profit le potentiel résidentiel du site de Marcy-l'Etoile, notamment en ouvrant ses capacités d'accueil pédagogique et hôtelier à de nouveaux publics :

- Finaliser la rénovation des hébergements au standard (sanitaires, mobiliers, état des murs et des sols) sur le site de Marcy-l'Etoile ;
- Poursuivre la rénovation des espaces de travail et de vie collectifs et la requalification des lieux devant être adaptés aux usages contemporains : salles de formation, bureaux de passage ; studio multimédia, espace documentation, bureaux d'équipes projet, espaces de confidentialité ou de coworking, etc. ;
- Participer à la décarbonations en intégrant cette préoccupation ainsi qu'un objectif de sobriété dans les processus décisionnels :
 - en tant que prescripteur dans les marchés publics, en tenant compte de la performance environnementale des produits : alimentation de la restauration, performances des outils métier, achats issus de l'économie circulaire, etc.
 - en tant qu'employeur : agents citoyens incités au télétravail, aux déplacements en vélo, politique du voyage, bornes pour véhicules électriques, etc.
 - en tant que formateur : reprographie, déchets, bouteilles, etc.
 - en tant que propriétaire : dépenses énergétiques des bâtiments, parc de véhicules, protection en période de canicule, etc.

Rechercher une économie de moyens et de responsabilité environnementale via l'organisation, chaque fois que possible, d'un accueil dans les CIF (pour les formations statutaires), voire dans les DREETS pour la formation continue, évitant le transport et hébergements à Marcy-l'Etoile et en hôtels.



A plus long terme, et dans le prolongement du rapport de la Cour des comptes, engager avec la tutelle une réflexion sur les différentes pistes évoquées dans le rapport (exemples : état des lieux des capacités d'hébergement, mutualisation, transformation en salles de cours, externalisation d'une partie de l'hébergement, etc.).

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Intitulé de l'indicateur	Fréquence/Echéance	Modalités d'évaluation et cible
26) Ratio d'hébergements rénovés sur le nombre total de chambres	Annuelle	Tableau de suivi des travaux
27) Nombre d'actions et/ou de décisions et initiatives incitant les parties prenantes de l'Institut à participer à la décarbonation	Annuelle	<p>Rapport d'activité</p> <p>Dans un premier temps deux actions par an ex : bornes pour voitures électriques, abris vélo, etc.</p> <p>Moyen terme : Groupe de travail INTEFP pour mettre en place des actions plus conséquentes (économies d'énergie, sensibilisation, etc..)</p> <p>Tableau de suivi des actions et/ou décisions participant à la décarbonation</p>



Objectif 3.4 - OPTIMISER les ressources en renouvelant et adaptant les outils métier aux activités de l'Institut tout en améliorant les conditions de travail

ACTIONS A MENER

- ☉ Déployer un logiciel de gestion des formations flexible et ergonomique, permettant l'automatisation des tâches, la création d'enquêtes et de parcours d'individualisation. Il sera l'interface des autres outils métiers utilisés par les services pédagogiques, finances, RH et voyagistes et comblera par ailleurs la possibilité de gérer des ressources logistiques telles que la réservation de salles, de matériel, d'une prestation de restauration, etc. ;
- ☉ Moderniser les outils budgétaires et comptables afin d'améliorer la fluidité des processus concernés, de disposer d'outils de reporting plus puissants notamment sur le champ de la comptabilité analytique ;
- ☉ Améliorer la gestion des ressources logistiques par un logiciel dédié interfacé ou intégré avec le logiciel de gestion des formations



IALONS

- z) Remplacement du logiciel de paie à façon (2022), du logiciel de gestion des temps (2023/2024) et du logiciel budgétaire et comptable (écriture du cahier des spécifications techniques et commande au prestataire fin 2022 ; mise en place au 1^{er} janvier 2024)

MODALITES DE SUIVI ET DE REAJUSTEMENT DU COP

- ☉ Le comité de pilotage du protocole DAC/DRH/SGMAS/INTEFP évalue périodiquement la mise en œuvre du contrat d'objectifs et de performance et son adéquation avec ses objectifs initiaux mais aussi les ajustements requis par des changements de circonstances ou les évolutions de l'environnement. Il vérifie que le déploiement des objectifs du COP au quotidien est conforme aux objectifs opérationnels.
- ☉ L'INTEFP remet chaque année au conseil d'administration un état des lieux de l'avancement des objectifs.
- ☉ Le CODIR passe régulièrement en revue l'organisation et le fonctionnement réels de l'institut au regard des objectifs du COP. Au vu des retours résultant des consultations précitées et en lien avec le secrétariat général du SMAS et les directions de l'administration centrale, il fait évoluer si nécessaire ces objectifs via un avenant.

