



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

intefp

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

RAPPORT D'ACTIVITES

2022



SOMMAIRE

Zoom sur la direction des Etudes	5
Les chiffres-clés.....	5
L'accent sur les parcours mobilités.....	7
Temps forts et nouveautés de la formation initiale	8
La consolidation de la réforme de la formation des IET	8
Les ITD, une population en essor important	8
La promotion du métier et du concours d'inspecteur du travail.....	9
Un groupe de travail impliquant toutes les parties prenantes.....	9
Un parcours de préparation en ligne ouvert au plus grand nombre : Facil'IT	10
Une nouvelle offre pour la formation des formateurs.....	11
Retour sur les séminaires originaux pour la Formation continue	12
Bilan PRFM.....	13
Zoom sur le Pôle Partenariat : le renforcement de la fonction Institut.....	14
Le repositionnement de la mission Format Dialogue.....	14
Un nombre de formations communes dispensées en progression.....	14
De nouveaux outils pédagogiques produits en 2022.....	14
Une animation du réseau des organismes de formation	14
Des nouveaux projets réalisés ou lancés dans le cadre de la nouvelle stratégie précitée, parmi lesquels :	14
En route pour le 6e projet européen Eurodétachement.....	15
La session nationale tripartite sur l'algorithmisation du travail.....	16
Les actions santé sécurité au travail dans la fonction publique enrichissent leur offre de formation.....	16
L'offre inter institutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal.....	16
Zoom sur la qualité : Formation rime avec certification.....	18
Qualiopi et Alliance.....	18
Une CSAC de qualité !.....	18
Une qualité sous contrôle	18
Des taux de satisfaction en hausse	18
Projet Alliance	18
Gouvernance et pilotage de l'activité	18
Zoom sur le secrétariat général	20
Focus sur les effectifs.....	20
Dialogue social.....	20
Le plan de développement des compétences.....	21



Finances	21
Un nouveau département : Accueil-voyages.....	23
Département logistique	24
Département systèmes d'information	25
Le service Veille communication et appui à la pédagogie (VCAP) en restructuration.....	26
Un centre de ressources davantage numérique	26
Les produits documentaires entrés dans une logique de veille et » management de la connaissance ».....	26
Trois évènements sur la base de partenariats	26
Focus sur les outils.....	27
Une nouvelle webTV	27
Sphinx comme base de données d'évaluation unique	27
Classilio Via : l'outil de classe virtuelle	27
Wooclap, un outil pour dynamiser les formations et séminaires.....	27
PadINT, le LMS de l'Intefp.....	27
VCAP : à l'écoute des services.....	28
Un institut qui communique davantage	28
Le Bult'int : le rendez-vous des agents.	28
Des écrans d'accueil pour plus de visibilité sur nos évènements	28
Une campagne dédiée au portail Agate.....	28
L'Intefp à la tête du Resp	29



Le parti pris de notre rapport d'activités est de ne pas retracer l'intégralité de l'activité de l'institut mais de faire un zoom sur les points saillants de l'année 2022, les évolutions par rapport aux années précédentes et les tendances qui se dessinent en conséquence.



Zoom sur la direction des Etudes

Objectif 1 (du Contrat d'objectifs et de performance) : Déployer une offre de formation initiale, de prise de poste et de formation continue renouvelée, à destination de tous les agents, notamment en tirant profit des technologies numériques

Les chiffres-clés

Service	Destination	2022 Nombre de stagiaires ayant suivi une session de formation	2022 Nombre de jours stagiaires	2022 Nombre d'agents distincts
Formation statutaire	IET, ITD	9662	26392	232
Préparation concours	Préparation classe talents	359	1683	28
Total FSPC		10 021	28 075	260
Ingénierie de formation	Ingénierie de formation	844	1869	
Total DE		844	1 869	
Formation continue	Formation des agents en charge du FSE	125	190	84
	Mobilité	1971	4291,5	281
	Encadrement	677	896	251
	Accompagnement OTE	21	42	21
	Emploi	888	1437,5	571
	SIT	1441	2690,5	1256
	Offre support (offre SESE+ stratégie numérique ministérielle)	266	286	107
	Partenariats	47	173	44
Total FC		5 436	10 007	2 615
Total général		16 301	39 951	2875



En 2022, le nombre de stagiaires formés par la direction des études a cru de **114 %** par rapport à l'année précédente pour s'établir à **16 301**, et le nombre de jours/stagiaires de 66 %, soit **39 951**. Ces augmentations très importantes trouvent leur explication dans **l'augmentation sensible du nombre de futurs inspecteurs du travail** (issus du détachement ou des concours), ainsi que du retour, après crise sanitaire, à une **activité de formation continue importante**, bénéficiant à plus de 5 400 agents (augmentation de 90 % par rapport à l'année précédente). **384 stages de formation continue ont été organisés en 2022.**

Service	Destination	Nombre de stagiaires			Nombre de jours stagiaires		
		2019	2022	Comparaison 2019/2022	2019	2022	Comparaison 2019-2022
FC	Mobilité	350	1 971	463%	2 426	4 292	77%
FC	Encadrement	238	677	184%	323	896	177%
FC	Offre support (offre SESE+ stratégie numérique ministérielle)	191	266	39%	434	286	-34%
FC	Partenariats	83	47	-43%	262	173	-34%
FC	Emploi	589	888	51%	1554	1438	-7%
FC	SIT	1 001	1 441	44%	3025	2691	-11%
FC	Formation des agents en charges du FSE	80	125	56%	233	190	-18%
Total FC		2 532	5 415	114%	8 256	9 965	21%



Cette bonne santé de la formation continue profite en particulier :

- ▷ Aux parcours mobilités (+ 64 % de jours/stagiaires), avec l'essor de la nouvelle mobilité renseignements ;
- ▷ Aux formations concernant les mutations économiques (doublement du nombre de jours stagiaires) ;
- ▷ Aux formations des agents de contrôle de l'inspection du travail (+269%).

Si l'on compare ces chiffres à ceux de 2019 (avant Covid), on note un accroissement du nombre de jours stagiaires de 21 % et même de 114 % si l'on regarde le nombre de stagiaires ayant suivi une session de formation. Cela tend à démontrer que **les agents sont plus nombreux à participer à des formations** mais qu'ils suivent des **sessions plus courtes** en durée.

Pour la formation statutaire : le **nombre d'IET** de la promotion 2022 est **supérieur** de 17 à la précédente et le nombre d'**ITD** a plus que **doublé** (59 contre 23 en 2021). La **Prépa Talents** a connu un taux de réussite de **72 %** cette année (pour 11 étudiants préparés) et prépare 13 nouveaux étudiants pour le concours 2023.

Les modalités de formation évoluent avec 29 % des modules de la Formation Continue déployés en distanciel et 71 % en présentiel. Cette répartition permet de ne pas exclure des formations les agents



qui sont contraints et ne peuvent se déplacer, tout en laissant une place suffisante aux rencontres et aux échanges dans nos centres de formation.

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

L'accent sur les parcours mobilités

L'Intefp accompagne les agents du ministère du Travail dans leurs prises de postes et leurs mobilités. Les cursus de formation « mobilités » sont identifiés comme particulièrement cruciaux dans le catalogue de l'Institut et font l'objet d'une attention particulière. Tout d'abord, ils sont maintenus même si peu d'agents en expriment le besoin ; ensuite, ils sont encadrés par un responsable de projet référent qui accompagne les stagiaires tout au long du parcours, enfin ils font l'objet d'un retour en fin de cursus pour vérifier comment le parcours doit être complété pour chacun.

Il existe actuellement :

- ▷ Un parcours « mobilité emploi » qui s'adresse aux futurs CDET, chargés de mission emploi/mutations économiques. Il a accueilli 35 agents ;
- ▷ Un accompagnement des agents issus des IRA et affectés au sein du ministère du Travail ;
- ▷ Un parcours de mobilité pour les agents affectés en service régional de contrôle de la formation professionnelle continue, représentant une dizaine d'agents ;
- ▷ Un parcours de mobilité pour les assistant(e)s d'unités de contrôle, représentant une trentaine d'agents ;
- ▷ Un parcours mobilité section, destiné aux futurs agents de contrôle. Ont été également intégrés les agents de l'ASN, les IT Armées, représentant en totalité une vingtaine d'agents,
- ▷ Un parcours mobilité Uracti destiné aux futurs spécialistes de la lutte contre le travail illégal,
- ▷ Un parcours de mobilité pour les nouveaux Responsables d'unité de contrôle (RUC), représentant une quarantaine d'agents,
- ▷ Un parcours mobilité Renseignements en droit du travail, représentant une soixantaine d'agents (SACS et agents en mobilité)

L'ingénierie de ces parcours est questionnée annuellement. Ainsi depuis deux ans, la parcours « mobilité emploi » et celui des nouveaux RUC ont été repensés et aménagés pour s'adapter au mieux aux besoins des agents. Le parcours mobilité Renseignements en droit du travail a été entièrement refondu pour tenir compte de l'arrivée des agents issus du concours SACS. Organisée autour d'un parcours de neuf semaines, la formation s'est terminée en janvier 2023 par un séminaire de clôture des différents groupes accueillis en 2022.

Le parcours mobilité section accueille les agents ayant besoin des bases pour leur prise de poste. Cela concerne de nouveaux agents en section bien sûr, mais également des agents Uracti ou recours n'ayant pas d'expérience sur le champ travail. Ce parcours est individualisé en fonction des postes et du profil des stagiaires. Nous accueillons également des agents de l'agence de sûreté nucléaire sur une partie du parcours.

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



Temps forts et nouveautés de la formation initiale

59 ITD et 83 IET : une année de consolidation des formations initiales

La consolidation de la réforme de la formation des IET

L'année 2022 a permis de confirmer la pertinence de certains modules de formation créés l'année précédente comme l'analyse des retours d'expérience (Arex) qui fait le lien entre chaque stage et la suite de la formation avec l'appui d'inspecteurs expérimentés, l'intervention de comédiens en binôme avec des agents de contrôle pour s'interroger sur la façon de se présenter et d'appréhender les contrôles difficiles via le théâtre forum (Entrer en entreprise).

Avec l'appui de certains élèves, des innovations ont également pu être intégrées comme une soirée débat autour des questions de discrimination au travail en lien avec le genre (avec les associations Diversités sociales et SOS homophobie) ou encore la réalisation de la fresque du climat qui sensibilise les futurs inspecteurs aux enjeux environnementaux.



Soirée débat avec les IET 2022 autour des questions de discrimination au travail (mai 2022)

Les ITD, une population en essor important

La promo 2022 comptait **59 ITD** contre 24 en 2021 pour la première promotion. Ces inspecteurs, recrutés par la voie du détachement, effectuent leur formation obligatoire de neuf mois au sein des trois CIF: Bordeaux (18), Paris (25) et Nancy (16).

Ce sont des fonctionnaires de catégorie A d'origines administratives diverses (l'Education nationale et l'enseignement supérieur est majoritaire, s'ensuit le ministère du Travail puis les ministères de l'Economie et des finances et de l'Intérieur, enfin les armées, l'agriculture et la justice).

Ces agents s'engagent dans une procédure de reconversion professionnelle. Ils sont affectés sur la quasi-totalité des régions du territoire, DOM compris. La **formation** professionnelle basée sur le **référentiel des compétences de l'inspecteur du travail** doit permettre l'acquisition d'un savoir fondamental et du savoir-faire nécessaires à la mise en œuvre des gestes professionnels sur les différents champs de la réglementation. L'**alternance** se fait sur un rythme moyen de trois semaines. Ils ont ainsi quatre périodes de stages sur leur poste d'affectation en DDETS ou DREETS.

L'ensemble de la promotion a été présente sur le site de Marcy-l'Etoile pour une semaine d'intégration en octobre 2022.





Les 59 ITD (Inspecteurs du travail détachés) - 2022

La promotion du métier et du concours d'inspecteur du travail

Un groupe de travail impliquant toutes les parties prenantes

Le groupe de travail national sur l'attractivité du métier a démarré début 2022. Il comprend : les services de la DRH ministérielle, la DGT, l'Intefp et les services communication de ces deux dernières institutions.

Son principal **objectif** a été d'**identifier les freins à la mise en visibilité du métier d'inspecteur du travail** et d'apporter des **réponses** aux différents facteurs limitant le nombre de candidatures aux concours ou aux procédures de recrutement plus spécifiques (troisième voie, détachement, recrutement TH).

En 2022, les principaux axes de travail mis en place ont été les suivants :

- ▷ Un vivier d'ambassadeurs départementaux (IT dans les services) a été créé pour assurer les relais d'informations avec les acteurs locaux (universités, participation à des forums d'emploi...);
- ▷ Dans le même temps un premier plan de communication intégrant différentes actions a été organisé :
 - Un kit de communication pour accompagner les ambassadeurs et toute personne souhaitant pouvoir communiquer sur ce sujet (PPT, affiches, flyer, etc.);
 - Révision des pages internet du ministère et réalisation de vidéos mettant en scène des inspecteurs;
 - Réalisation de webinaires et supports ad'hoc;
 - Création de réseaux partenariaux (Apec, Pole Emploi, Onisep, etc.) pour relayer les informations
- ▷ Travail avec la DRH sur les problématiques liées au déroulement de la formation (lieux de formation, processus d'affectation...).



Toutes ces actions ont été coordonnées avec les initiatives mises en place plus spécifiquement par l'Intefp s'agissant de la préparation aux concours au travers des dispositifs Prépa Talents et de la plateforme Facil'IT.

Un parcours de préparation en ligne ouvert au plus grand nombre : Facil'IT

Facil'IT est un cours créé sur notre LMS (learning management system) : PadINT. Ce cours, ouvert depuis le 28 novembre 2022, a rassemblé plus de **800 inscrits en quelques semaines** et compte plus de 13 000 en février 2023. Il permet de disposer gratuitement des ressources pédagogiques permettant de comprendre et préparer le concours d'inspecteur du travail. Ses contenus sont alimentés chaque semaine : vidéos, captations, fiches, exercices corrigés, interviews, bibliographies, etc.

Bienvenue sur Facil'IT, la plateforme évolutive pour préparer le concours d'inspecteur du travail

Facil'IT vous permet de travailler en toute autonomie et à votre rythme.

Cette plateforme de formation en ligne comporte huit blocs. Les trois blocs « Epreuve 1 », « Epreuve 2 » et « Epreuve 3 » ont été conçus pour vous accompagner dans les révisions des différentes épreuves qui composent le concours d'inspecteur du travail. Nous vous invitons à cliquer sur chaque bloc pour en découvrir le détail. Pour en savoir plus sur le concours et le déroulé des épreuves, cliquez sur la FAQ. Les candidats préparant le concours d'inspecteur du travail 3^e voie ne sont pas concernés par l'épreuve 3.

Vous disposerez d'éléments pédagogiques utiles à vos révisions :

- Méthodologie
- Supports de cours
- Fiches de révisions
- Annales concours
- Bibliographie

L'objectif général : vous permettre d'acquérir les connaissances fondamentales (culture générale, droit du travail, Santé et sécurité au travail, ergonomie et organisation du travail,...) afin de vous aider à mieux préparer le concours d'inspecteur du travail. Seul votre investissement personnel vous permettra d'atteindre les objectifs.

Facil'IT est une plateforme évolutive, cela signifie qu'au fil des jours et semaines de nouveaux cours, fiches et ressources pédagogiques seront mis à votre disposition. Nous vous enverrons régulièrement des messages pour vous informer des nouveautés mises en ligne.

Pour vous aider dans vos débuts sur cette plateforme nous mettons à votre disposition un guide d'utilisation.

[J'accède au guide d'utilisation de Facil'IT](#)

DOSSIER guide d'utilisation de Facil'IT
Disponible, mais pas affiché sur la page de cours

Epreuve 1 **Epreuve 2** **Epreuve 3** **Méthodologie** **Formation / métier**

Actual'IT **Informations générales** **FAQ**

Page d'accueil du cours Facil'IT, le cours en ligne pour préparer les concours en toute autonomie



Une nouvelle offre pour la formation des formateurs

L'Intefp a mis en place en 2022 **une toute nouvelle offre de formation** à l'attention de son **vivier de formateurs occasionnels**. A cette fin, les équipes pédagogiques ont recensé les besoins et attentes des formateurs. Cette enquête a permis de concevoir un **plan de formation pluriannuel** composé de **six typologies de formations** de formateurs :

Formations	Durée et forme	Publics, finalités, objectifs et spécificités
Les fondamentaux de la pédagogie - Nouveau formateur	3 jours pédagogiques + ½ jour de RETEX	<u>Public:</u> Nouveaux formateurs non encore formés <u>Finalité :</u> Leur permettre d'acquérir un socle de compétences communes et harmoniser les pratiques.
Les fondamentaux de la pédagogie - Formateur d'Outre-Mer	3 jours pédagogiques + ½ jour de RETEX	<u>Public:</u> Formateurs des DROM <u>Finalité :</u> Leur permettre d'accéder aux formations de formateurs et tenir compte de leurs contraintes particulières.
Les fondamentaux de la pédagogie - Formateur expérimenté	2 jours pédagogiques + ½ jour de RETEX	<u>Public:</u> Formateurs ayant au moins 4 années d'ancienneté et n'ayant jamais suivi de formation de formateur. <u>Finalité:</u> Permettre de remobiliser cette typologie de formateurs pour les initier à l'ingénierie pédagogique tout en tenant compte de leur expérience et de leurs savoirs.
Les fondamentaux de la pédagogie - Niveau avancé	2 jours pédagogiques + ½ jour de RETEX	<u>Public:</u> Formateurs déjà formés à l'ingénierie pédagogique <u>Finalité:</u> Actualiser et approfondir les connaissances des formateurs déjà formés aux savoirs de base.
Formation-action «Accompagnement au distanciel»	2 jours pédagogiques de formation + 3 jours d'accompagnement à la conception du module espacés d'intersessions (Distanciel)	<u>Public:</u> Ensemble des formateurs d'un même réseau et de l'équipe pédagogique associée à ce réseau <u>Finalité:</u> Former chaque réseau à la conception et l'animation de leur formation en distanciel et les accompagner dans le travail de re-conception de leur formation.
Webinaires thématiques	½ jour pédagogique (Distanciel)	<u>Public:</u> Formateurs de tous les réseaux et équipes pédagogiques <u>Finalité:</u> Spécialiser l'ensemble de nos réseaux de formateurs sur des thématiques spécifiques.

Le Cafoc de Nantes assurera ces formations jusqu'en 2025 avec une cible de plus de **500 formateurs occasionnels à former**.

Quatre premières sessions de formations ont été dispensées sur la fin d'année 2022 avec un total de **31 formateurs formés**. Les retours stagiaires donnent à voir une satisfaction certaine (note moyenne pour les 4 modules de 9,4/10 :



*Cela m'a ouvert de nouvelles perspectives.
Formation riche et adaptée.
Des outils concrets et ayant fait leurs preuves.
Très ludique et très dynamique !*



La programmation 2023 comportera :

- ▷ Quatre sessions "nouveaux formateurs" ;
- ▷ Quatre sessions "formateurs expérimentés" ;
- ▷ Quatre sessions "niveau avancé" ;
- ▷ Une session formateurs DROM ;
- ▷ Quatre sessions d'accompagnement au distanciel ;
- ▷ Quatre webinaires ;
- ▷ Quatre cafés pédagogiques
- ▷ L'ouverture d'un espace de "e-communauté des formateurs" sur la PadINT.

Retour sur les séminaires originaux pour la Formation continue

Les séminaires et webinaires organisés par la Formation continue répondent aux besoins et enjeux des administrations centrales sur des sujets d'actualités ou d'accompagnement et de transformation des services.

Un regain dans les démarches d'accompagnement des services. Ainsi, ont été organisés un webinaire de présentation par l'OIT des nouvelles directives pour l'inspection du travail ou encore un webinaire portant sur le nouveau cadre légal du détachement et la mise en œuvre du module « IMI » pour les référents régionaux.

D'autres événements ont également eu pour ambition d'accompagner ou d'associer les services à des démarches de transformation et d'outillage.

Les séminaires des responsables d'unité de contrôle et celui des services renseignements ont associé les agents, pour le premier, aux réflexions sur la construction du nouveau plan d'action national et pour le second sur l'avenir des services renseignements.

Côté DGEFP, deux webinaires (en complément d'un e-learning) ont été organisés afin d'accompagner les nouveaux délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) dans leur prise de fonctions.

Une démarche plus atypique a été finalisée. Le cycle d'accompagnement DREETS/DDETS, initié en 2021 par un webinaire rassemblant les DDETS-PP et les DREETS, avait pour objectif de faire émerger, dans le cadre de l'OTE, une culture commune tournée vers une offre de service cohérente des services déconcentrés, à destination des usagers, citoyens et entreprises autour de sujets transverses. La cible était ambitieuse : identifier des repères d'actions partagés et travailler sur un outillage mobilisable par les services et présentés aux partenaires extérieurs.

Les travaux en intersession sur la thématique des jeunes ont abouti à des livrables concrets et évolutifs, adaptés localement à savoir :

- ▷ Des persona « jeunes » afin de bien identifier les problématiques propres à des profils récurrents et l'action des services pouvant en découler ;
- ▷ Une cartographie des acteurs en présence en fonction des thématiques ;
- ▷ Un arbre de décision des questionnements possibles en fonction du caractère d'urgence et par thématique ;
- ▷ Une fiche de repérage synthétique pour orienter vers un acteur spécialisé ou une commission si nécessaire ;
- ▷ Un modèle de fiche processus permettant de réinterroger la prise en charge du jeune selon la situation visée.

Présentés au séminaire des DDI en novembre 2022, ces outils ont reçu un très bon accueil auprès des DDETS-PP avec une demande de transmission aux services.

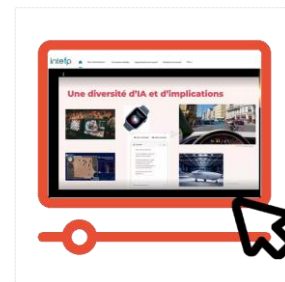


Sous Objectif 2.1.3 : Accompagner le déploiement de la feuille de route ministérielle sur les données, les algorithmes et les codes sources

L'acculturation à l'usage des données : « les webinaires Data »

L'utilisation des données et l'intelligence artificielle transforment notre société et nos métiers.

Afin d'accompagner les agents du ministère dans la compréhension et la vulgarisation des data mais aussi leur usage possible dans les services, l'Intefp a organisé un cycle de trois webinaires au second semestre autour de la question suivante « **Qu'est-ce que la donnée et l'intelligence artificielle vont changer dans le monde du travail et dans nos administrations ?** ». Une trentaine d'agents ont suivi ce cycle. Cette offre de formation autour de la stratégie numérique sera étoffée en 2023.



Cliquez sur l'image pour accéder aux webinaires

Bilan PRFM

La programmation des plans régionaux de formation par les DREETS pour l'année 2022 a permis l'organisation de **192 actions**. Ce chiffre reste en deçà des niveaux enregistrés sur les premières années de mise en œuvre du dispositif.

1 535 agents ont ainsi été formés pour un montant de **227 513 €**.

A noter que l'enveloppe mutualisée représente 45% des dépenses. Cette somme a principalement servi au financement de la formation des régions sur le nouvel outil de gestion des formations déployés par l'institut (Agate). Cet investissement devrait permettre une facilitation des futures actions.

	2019	2020	2021	2022
Nombre d'actions	636	127	192	192
Budget dépensé	373 899 €	75 734 €	95 122 €	227 513 € (dont 101 080 € enveloppe mutualisée)



Le repositionnement de la mission Format Dialogue

L'année 2022 a été celle du repositionnement de la mission Format Dialogue et de son **intégration au sein du pôle Partenariat**. Ce repositionnement a essentiellement consisté à passer d'une logique d'offre à une démarche de réponse à des demandes. Ainsi, avec la fin de la production des outils pédagogiques dédiés aux formations communes, l'activité s'est concentrée sur **l'animation du réseau des organismes de formation référencés** et la réalisation ou le lancement de plusieurs projets emblématiques en réponse à des attentes explicitement formulées par les acteurs sociaux. Cette transition est en cours mais a permis d'enregistrer, dès 2022 :

Un nombre de formations communes dispensées en progression

D'après les retours des différents organismes de formation, 60 formations communes ont été réalisées en 2022 par 28 organismes de formation référencés. 1 072 participants au total ont été déclarés par les organismes. En moyenne, les salariés et leurs représentants représentent 77% des participants, les employeurs et leurs représentants 23%.

De nouveaux outils pédagogiques produits en 2022

- ▷ 2 nouvelles vidéos clôturant la saison 2 de la mini-série de vidéos pédagogiques, l'une sur les conditions de la négociation et l'autre sur les enjeux pédagogiques,
- ▷ 4 modules de formation sur l'organisation du travail, la santé environnementale, les discriminations et l'égalité femmes/hommes
- ▷ 3 cas pratiques sur la charge de travail, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel

Une animation du réseau des organismes de formation

- ▷ 1 séminaire de deux demi-journées en distanciel
- ▷ 1 cycle de 5 conférences sur le cadre juridique de la négociation collective
- ▷ 1 webinaire sur les enjeux environnementaux

Des nouveaux projets réalisés ou lancés dans le cadre de la nouvelle stratégie précitée, parmi lesquels :

- ▷ Un parcours de formation incluant un webinaire et un séminaire pour les membres du CREFOP Auvergne-Rhône-Alpes. Cette structure quadripartite (Etat, Région, employeurs, salariés), souhaitait dépasser le cadre formel de leur organisation pour passer à un quadripartisme de projets sur le territoire.
- ▷ Un accompagnement des acteurs amenés à négocier dans le cadre de la création de l'Autorité de Régulation des Plateformes d'Emploi (ARPE). La reconnaissance en 2022 de la représentativité des travailleurs et des plateformes (Uber, Deliveroo, etc.) dans les secteurs des livreurs et des chauffeurs VTC a ouvert la possibilité d'un nouveau champ de négociation : 2 journées de formation des négociateurs, l'une pour les travailleurs, l'autre pour les plateformes se sont tenues en 2022 avant la réalisation de formations communes en 2023.
- ▷ Un projet sollicité par la DEETS Mayotte et porté par la DGT pour aider à la structuration du dialogue social de branche sur l'île. Une mission exploratoire Format Dialogue s'est rendue sur place pour rencontrer les partenaires sociaux et créer les conditions de réussite d'un séminaire et de formations communes qui se dérouleront en 2023.



En route pour le 6e projet européen Eurodétachement

Un nouveau projet visant à renforcer et intensifier les coopérations transnationales dans le domaine du détachement des travailleurs a été retenu par la Commission européenne à la suite d'un long travail d'instruction tout au long de l'année 2022.

Après finalisation de la convention de subvention, ce **6^e projet Eurodétachement** se déroule sur une période de **18 mois** (2023 – juin 2024).

Il regroupe 16 Etats membres : Allemagne, Belgique, Bulgarie, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et l'ONG PICUM. Il s'inscrit dans une approche sectorielle en associant au plan européen les fédérations des secteurs de la construction, de l'agriculture et du travail temporaire. (FIEC, EFBWW, EFFAT, WEC Europe) ainsi que la Confédération Européenne des Syndicats.

Pensé en complémentarité et en synergie avec l'Autorité Européenne du Travail, le dispositif du projet se décline en trois volets :

- ▷ « être acteur de la coopération » poursuivant le déploiement de plans de coopération opérationnels visant à garantir les droits des travailleurs ;
- ▷ « construire une expertise commune » identifiant, face à la nouvelle problématique des travailleurs détachés provenant de pays tiers, les freins et les marges de manœuvre permettant d'agir sur les situations rencontrées ;
- ▷ « partager et diffuser les savoir-faire » au plan transnational, avec l'enjeu de diffuser les pratiques et de transférer les compétences acquises par les organisations partenaires.

L'Institut a également accueilli sur le site de Marcy-l'Etoile, fin 2022, un événement organisé par l'Autorité Européenne du Travail visant à mettre en place une coopération multilatérale entre les administrations du travail de quatre Etats membres, l'Espagne, la France, l'Italie et le Portugal.



Le 12 et 13 décembre, l'European Labour Authority était à l'Intefp pour son événement sur la coopération dans le domaine de la mobilité de la main-d'œuvre entre la France, l'Espagne, l'Italie et le Portugal.



La session nationale tripartite sur l'algorithmisation du travail

Dans le prolongement de la 35^e session consacrée à l'impact de la digitalisation sur les modèles économiques et sociaux (France, Inde (New Delhi/ Bangalore), Royaume-Uni, Irlande) et de la 36^e session centrée sur les plateformes numériques (France, Allemagne, USA (Boston/New-York), Bruxelles), l'institut approfondit ses travaux sur les effets des transformations numériques sur les champs du travail, de l'emploi et des compétences.

Avec ses 5 modules, dont un module européen (Allemagne, Autriche, Espagne, Italie, Commission européenne, partenaires sociaux européens) et un module réalisé au Québec en collaboration avec HEC Montréal et l'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (OBVIA), la 37^e session nationale a porté sur « la digitalisation de l'entreprise et la transformation du travail à l'heure des big data », notamment le développement des systèmes d'Intelligence Artificielle. Les travaux menés dans le cadre de cette session suscitent beaucoup d'intérêt et ont conduit à l'audition de l'Intefp par le Conseil économique et social, l'IGAS, les ateliers des Conférences travail. La restitution des travaux de la session, « les Ateliers de L'Intefp », se tiendra le vendredi 30 juin 2023 à l'Assemblée Nationale. L'évènement est ouvert à un large public (200 participants), responsables d'entreprises publiques et privées, cadres des fonctions publiques, représentants des organisations syndicales et professionnelles, chercheurs, enseignants ou magistrats, élus et journalistes.

Les actions santé sécurité au travail dans la fonction publique enrichissent leur offre de formation

51 sessions de formation présentielles et distancielles, pour un total de 629 stagiaires sur les diverses thématiques en santé sécurité au travail, ont été réalisées par L'Intefp. 90% des stagiaires ayant suivi les formations en santé sécurité au travail se disent entièrement satisfaits de leur cursus.

L'expérience acquise en 2021 des formations en classe virtuelle a permis de proposer de nouvelles méthodes pédagogiques, et de rendre plus accessible l'offre de formation, notamment pour les assistants et conseillers de prévention.

Les formateurs ont eux-mêmes été formés de manière hybride à l'évaluation/correction de l'évaluation des acquis, afin d'harmoniser les pratiques.

L'offre de formation a été étendue et renouvelée avec la conception de nouvelles formations à destination de tous les agents de la fonction publique sur des thématiques nouvelles répondant aux demandes des commanditaires : premiers secours en santé mentale, responsabilités civile et pénale de l'employeur, rôle, mission et fonction des cadres dans la prévention des risques psychosociaux, rôle des représentants de l'administration en santé sécurité au travail...

Afin d'anticiper les demandes de formation réglementaire des départements ministériels, deux nouveaux modules de formation destinés aux membres des comités sociaux d'administration (CSA) ainsi qu'aux membres des formations spécialisées en santé sécurité et condition de travail ont été conçus en 2022 et pourront être déployés dès le premier semestre 2023.

Avec la promotion 2022, la formation initiale des Inspecteurs Santé Sécurité au Travail (ISST) s'est adressée à un public interministériel de 18 stagiaires. La mise en œuvre du dispositif s'enrichit de nouveaux outils d'évaluation : évaluation diagnostique à l'entrée de la formation (quizz d'auto-positionnement) et auto-évaluation des compétences pendant le parcours de professionnalisation.

L'offre inter institutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal

Les formations inter institutionnelles réalisées en partenariat avec la MICAFA s'adressent à un public mixte composé des différents professionnels impliqués dans la lutte contre le travail illégal. *Leur mise en œuvre pédagogique repose sur un réseau de 50 formateurs interinstitutionnel (gendarmerie nationale et OCLTI, services du travail, Urssaf et MSA, services fiscaux, transport terrestre, Pôle emploi, police et autres services).

Le choix de proposer les modules d'une journée sous la forme d'actions distancielles a permis en 2022



de renforcer l'attractivité de l'offre et de diversifier le public dans sa dimension inter institutionnelle au bénéfice de 150 stagiaires (+30% en référence à 2021). Le taux de satisfaction de ces formations a été pour 2022 de 81 %, avec notamment une forte appétence des participants pour les modules consacrés au « contrôle des micro-entrepreneurs », au « transports routier de marchandises » et à la « traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail ».



Zoom sur la qualité : Formation rime avec certification

Qualiopi et Alliance

La priorité de l'Intefp en matière de qualité en 2022 était de donner corps à la certification Qualiopi obtenue en 2021 afin d'acculturer la totalité de l'établissement à la démarche d'amélioration continue et de ne pas perdre les acquis de la certification.

Une CSAC de qualité !

Les réunions bimensuelles de la Commission de Suivi de l'Amélioration Continue (CSAC) de 2022 permettent de constater la réalité des progrès que l'Institut fait en matière de qualité : appropriation réussie de l'outil de suivi des demandes et des incidents (GLPI), recensement et analyse des difficultés rencontrées durant les formations et suites données, pilotage de la démarche qualité.

Une qualité sous contrôle

La réalisation des audits internes de surveillance échelonnés sur l'année 2022 (Marcy-l'Etoile et dans les CIF) a permis d'objectiver le maintien de points forts, les avancées mais aussi les actions correctives restant à mettre en place pour garder le même niveau de conformité qu'en 2021. Le suivi des actions est assuré via le plan d'amélioration continue jusqu'aux prochains audits avec l'Afnor en mars 2023.

Des taux de satisfaction en hausse

Année Taux moyen global

2021 7,6 / 10

2022 8,05 / 10

En 2022, la mise en place d'un nouvel outil de gestion harmonisée des questionnaires Sphinx a permis le recueil de la satisfaction des stagiaires par pôle de formation (Direction des études et Pôle partenariats).

En parallèle, la mise en place d'un tableau de recensement du taux global de satisfaction par session de formation permet de réaliser des synthèses qualitatives et quantitatives des bilans de formation. Pour mémoire, un examen approfondi des bilans est effectué dès que la note globale de satisfaction est inférieure à 7.

Projet Alliance

Les 18 mois de travail et d'efforts pour l'obtention du Label Alliance portant sur la diversité et l'égalité professionnelle ont été reconnus le 9 décembre 2022 par l'Afnor ! L'INTEFP a fait le choix de passer sous le périmètre des ministères sociaux pour cet audit dont les conclusions sont très favorables pour l'obtention du Label en 2023.

Gouvernance et pilotage de l'activité

Indépendamment des réunions des instances institutionnelles qui se tiennent dans le cadre d'un calendrier et d'un processus rigoureux (pré- Conseil d'administration, Conseil d'administration, Conseil pédagogique et scientifique, instances représentatives du personnel), l'Intefp a maintenu et même renforcé la gouvernance mise en place dans le cadre du protocole de gouvernance conclu entre les DAC et l'Intefp en 2020, ce qui se traduit par :



- La tenue des bilatérales mensuelles DRH/Intefp, DGT/Intefp, DGEFP/Intefp. Une bilatérale DNUM/Intefp a été ajoutée en 2022.
- La tenue de bilatérales trimestrielles SGMAS/ Intefp, auxquelles la DRH et la DFAS ont été systématiquement associées à partir de 2022
- La tenue des Copil stratégiques de gouvernance SGMAS/DGT/DGEFP/Intefp.

Toutes ces réunions font l'objet d'un ordre du jour et d'un relevé de conclusions suivi par un tableau de bord conduit au niveau de la direction de la qualité et du pilotage de l'Intefp.

L'IGAS reçoit en outre tous les six mois un tableau de bord du suivi des recommandations formulées à l'issue de son audit de gouvernance, dont il ressort que la majorité des préconisations ont d'ores et déjà été satisfaites.



Zoom sur le secrétariat général

L'activité du secrétariat général en 2022, outre le fonctionnement habituel et la sortie du Covid, est marquée par le contrat d'objectifs et de performance signé en juin 2022.

Le département des ressources humaines a fortement contribué aux nombreux recrutements et à la tenue des instances de dialogue social dont le point d'orgue était les élections professionnelles, pour l'organisation desquelles l'Intefp a fait partie des sites pilotes durant toute l'année 2022.

Le département finances s'est réorganisé et son activité a été fortement touchée par le niveau d'investissement de l'Institut. L'année 2022 a vu la création d'un nouveau département « Accueil-Voyage » destiné à professionnaliser l'offre de service en matière d'hébergement et de restauration et la réorganisation du service logistique qui a absorbé une grosse partie de la capacité d'investissement de l'Institut. Enfin le département informatique a engagé des travaux pour mettre à niveau la capacité des infrastructures et accompagner le virage numérique.

Focus sur les effectifs

L'année 2022 a été riche en mobilités avec un turn-over important (environ 25 %). En effet, 27 nouveaux agents ont été recrutés et accueillis à L'Intefp, tandis que 25 ont quitté l'établissement. L'Intefp participe à la mobilisation nationale pour l'apprentissage et a accueilli trois apprentis tout au long de l'année. Deux desdits postes d'apprentis ont été renouvelés en fin d'année et un nouveau poste a été créé et pourvu.

Année (au 31/12)	ETPT total Catégorie A	ETPT total Catégorie B	ETPT total Catégorie C	ETPT global (sous et hors plafond)
2022	47.55	31.66	14.83	94.04
2021	56.43	31.61	15.52	103.56
2020	54.12	27.27	21.90	103.29

Dialogue social

L'Intefp a eu un dialogue social très dense avec l'organisation de cinq CT et six CHSCT. Les ordres du jour sont en lien avec l'agenda social annuel défini avec les organisations syndicales en fin d'année 2021, et ce conformément à l'objectif 1.4 du COP (Garantir des relations professionnelles et un dialogue social interne de qualité).

L'année 2022 a également été marquée par la préparation des élections professionnelles, organisées pour la première fois par un vote électronique, plusieurs réunions (9 réunions : 3 dans le cadre du CT, 2 dans le cadre du CHSCT et 4 réunions spécifiques avec les OS) se sont tenues avec les représentants des organisations syndicales pour préparer les élections et sensibiliser les agents au rôle de la nouvelle instance. L'Intefp a participé aux « élections blanches » au niveau ministériel, pour tester le système de vote électronique avec la contribution de l'ensemble du personnel électeur de l'Institut.

L'Intefp a organisé en propre les élections pour son CSA de proximité, en scrutin de sigle. Le taux de participation aux élections pour le CSA Intefp, il s'est élevé à 63,54%. Le CSA, comme les CT et CHSCT, fera l'objet d'un suivi avec un tableau de bord des décisions et un planning annuel des



réunions avec ordre du jour prévisionnel.

Toujours dans le cadre du dialogue social, et conformément aux dispositions de l'accord télétravail, une commission de suivi du télétravail a été organisée les 17 juin 2022, occasion pour la direction et les organisations syndicales d'échanger sur la thématique et faire évoluer l'accord. Le recours au télétravail, est très largement plébiscité 75 % des agents disposent d'une convention au 31 décembre 2022.

Notons que sur l'année, deux questionnaires ont été élaborés conjointement avec les organisations syndicales et adressés aux agents de l'Institut afin de mesurer leur degré de satisfaction face aux conditions et modalités de fonctionnement du télétravail. Leur analyse a permis d'appuyer des propositions de modifications des organisations syndicales, qui feront l'objet d'échanges sur l'accord, au début de l'année 2023.

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement pluriannuel des compétences a été déployé sur toute l'année 2022 sur la base des cinq axes identifiés :

- Accélérer et accompagner le virage et la transformation numérique
- Consolider et accentuer le développement professionnel et les compétences métier
- Soutenir et renforcer la fonction et les postures managériales
- Promouvoir une politique d'inclusion et porter les valeurs de la République
- Poursuivre l'amélioration du bien-être et des conditions de travail, et enrichir les interactions entre agents

Des formations en intra ont été organisées tant sur les différents outils métier de l'Institut que sur des thèmes en lien avec les valeurs de la République.

Les formations en lien avec le virage numérique représentent 117 jours de formation sur l'année pour 49 agents différents. Certains agents ont suivi plusieurs formations sur cette thématique en 2022. Plus globalement, plus de 50% des agents de L'Intefp ont suivi au moins une formation dont le thème était en lien avec les outils numériques (Agate, Sphinx, Winpaie, Sirepa, classes virtuelles, tableau numérique, BI Agate...)

En matière de politique diversité et égalité, 12 jours de formation ont été suivis par sept agents (équipe RH, référente diversité-égalité, équipe projet, représentant du personnel) sur 2021-2022.

L'ensemble des thématiques RH est contenu dans le rapport Social Unique 2021 (RSU).

Le RSU 2021 a été élaboré par le département RH en 2022 et présenté en comité technique lors de la séance d'octobre 2022.

Enfin, il est à noter la mise en place, en 2022, du dispositif de retour en activité professionnelle après une absence de longue durée, qui a pour objectif d'anticiper et de créer les conditions favorables à une reprise d'activité réussie, tant sur le plan personnel que professionnel, d'un agent qui s'est trouvé éloigné de son emploi à L'Intefp. Ce dispositif a été approuvé en CHSCT lors de la séance du 25 novembre 2021.

Finances

Le service finances s'est attaché, dans le cadre de l'objectif 1.3 du COP : 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, à optimiser le dialogue de gestion interne (20 réunions avec les services), préparer et mettre à disposition du Codir et des tutelles un outil de suivi budgétaire, sécuriser la continuité du processus financiers via les habilitations et les délégations de signature, à respecter les protocoles et la budgétisation annuelle et pluri-annuelle.

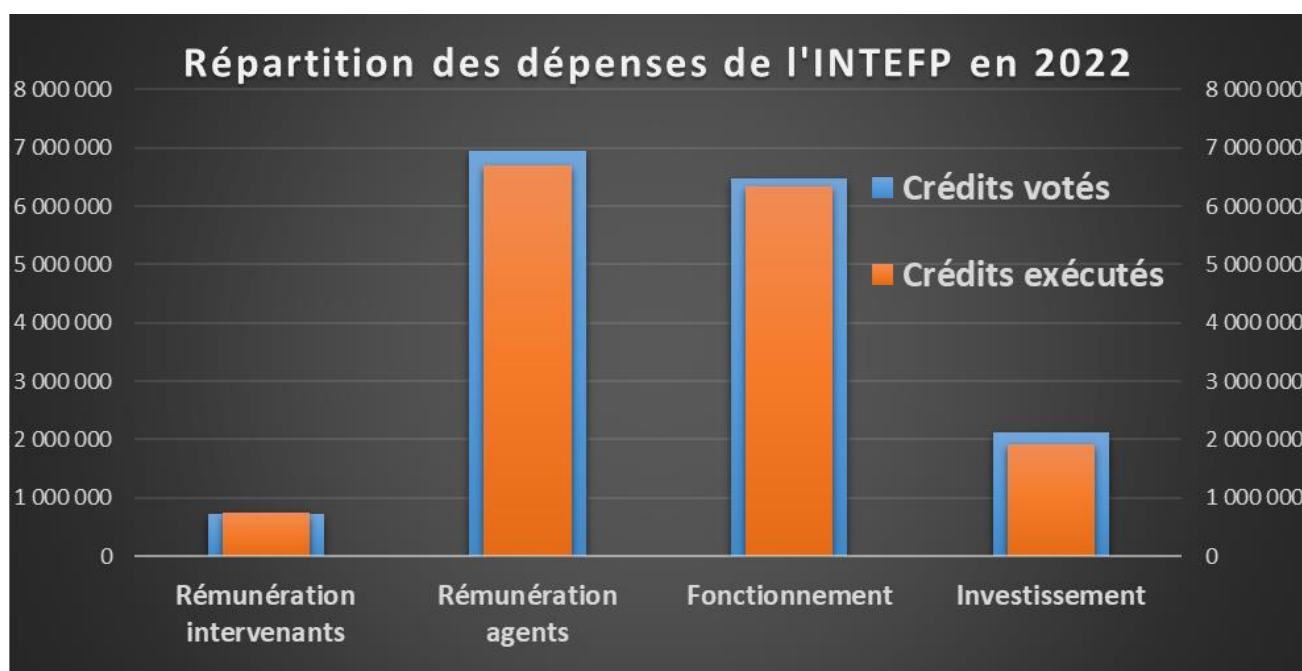
Le montant des dépenses rattachées à un marché par rapport au montant des dépenses totales, hors rémunérations est de près de 60%.



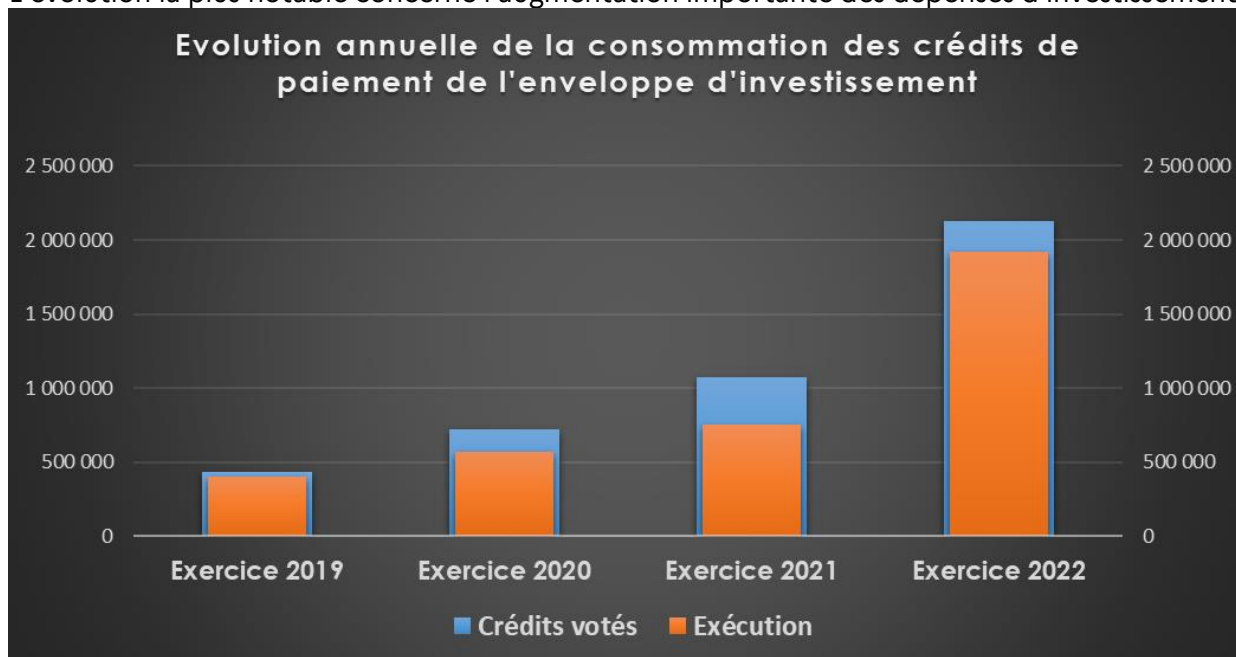
Conformément à l'objectif, la trésorerie a commencé sa décréue.

Trésorerie au 31/12			
2019	2020	2021	2022
4 040 506 €	6 331 987€	8 375 105 €	7 778 630

Le taux de déploiement de la feuille de route de la Dfas en matière de maîtrise des risques est de 90%. L'année 2022 a marqué une nette amélioration du pilotage budgétaire de l'établissement, qui s'est traduite par un taux d'exécution en dépense de 96,39%, et 15 702 041 crédits de paiement consommés.



L'évolution la plus notable concerne l'augmentation importante des dépenses d'investissement.



Cette activité soutenue a eu un impact important sur la charge de travail des départements



logistique, finances et de l'agence comptable.

Voici l'activité du département résumée en quelques chiffres :

Activités du département Finances		2020	2021	2022
Dépenses	Etats de frais payés	3 523	2 587	3 231
	DP payés (hors EF)	2 531	3 066	4 003
	Montant décaissés	13 310 000	13 195 000	15 775 000
Recettes	Titres émis	226	234	244
	Conventions enregistrées	64	90	130
	Montants encaissés	15 600 000	15 240 000	15 175 000
Achats Publics	Procédures enregistrées			26
	Dont procédure couvrant de nouveaux besoins			6
	Taux dépenses sur marché (hors RH et hors états de frais)			58%

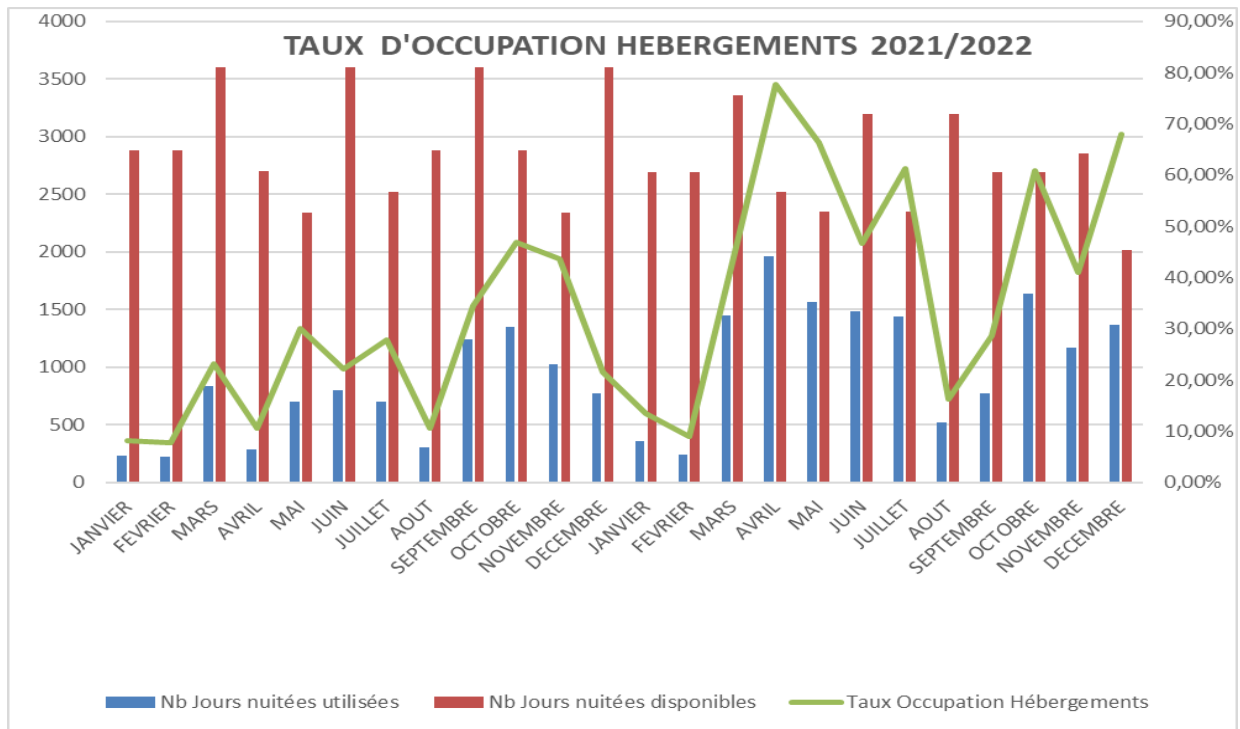
Le délai global de paiement de L'Intefp est inférieur à 10 jours, tant sur les états de frais que sur les factures. Ce délai de règlement largement inférieur aux 30 jours réglementaires permet à L'Intefp de ne pas avoir à verser d'intérêts moratoires.

Un nouveau département : Accueil-voyages

L'activité voyagiste est repartie à la hausse après les années de pandémie, avec près d'1 million d'euros soit + 26% en volume et 6 000 transactions soit + 6% et un taux de « online » de 90%. Dans le cadre de l'objectif 3.3 - optimiser l'utilisation des installations pédagogiques et hôtelières dans une logique de responsabilité environnementale, un état des lieux complet des hébergements a été réalisé donnant lieu au retrait de 25 chambres vétustes.

Des conventions ont été signées avec « l'école 42 » et le CFA pour améliorer accueillir de nouveaux publics et L'Intefp a accueilli entre autres, la Police technique et scientifique pour ses formations. Le taux de remplissage a nettement augmenté en 2022, signe d'une bonne reprise des activités.





Dans son rôle d'employeur responsable, L'Intefp intègre les clauses sociales et environnementales dans ses marchés publics en tenant compte de la performance environnementale des produits, il s'est engagé avec son prestataire restauration « Dupont » dans une démarche de labellisation « virage à table » (circuits courts gestion, réduction des déchets...). Plusieurs temps fort ont été organisés en 2022, journées à thème, questionnaire envoyé aux convives sur le ressenti des actions 2022, un audit de labellisation sera organisé en 2023.

Département logistique

La multiplication par 3 des dépenses d'investissement a été en grande partie portée par ce département.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions d'accueil de travail et de formation, le plan de rénovation de 54 chambres, engagé ces dernières années s'est terminé en 2022. Un nouveau marché pour la rénovation de 62 chambres a été signé en décembre 2022. La cuisine « La Meije » est réceptionnée et sera mise en service en 2023, 2 salles de formations ont été rénovées (capacité d'accueil, confort, audio-visuel) et mises en service, l'accueil a été rénové et le mobilier de l'arc pédagogique a été remplacé, ainsi que dans les CIF de Bordeaux et Nancy. Des petits travaux ont aussi été réalisés dans les CIF.

Dans le cadre de la transition énergétique, un plan sobriété a été défini et déployé, (réduction de la température, des éclairages, remplacement par des led, ...).

L'Intefp avec d'autres employeurs (Sanofi, BioMérieux, VetagroSup, la clinique IRIS) a signé le 2 mars 2022 un plan de mobilité inter entreprise (PMIE) 2022-2024 avec la métropole de Lyon dont l'objectif est de multiplier la pratique du vélo pour les trajets domicile-travail par 2 et augmenter de 10% le nombre de salariés utilisant les transports en commun et le covoiturage.

L'Intefp a installé un abri vélo et commandé en 2022, quatre bornes pour voitures électriques qui seront installées début 2023. Le « forfait mobilités durables » est versé aux agents qui remplissent les conditions d'utilisation de modes de déplacement doux.



Les autres réalisations notables concernent le changement d'une partie des canalisations du site de Marcy-l'Etoile (qui se terminera en 2023) et permettra, dans une logique de sobriété, de sécuriser l'utilisation de l'eau et sa qualité ainsi que la réalisation d'un plan de recollement pour sécuriser les travaux à venir.

Enfin, deux audits ont été réalisés en 2022, l'un concerne l'accessibilité du site aux personnes en situation de handicap (agents et stagiaires) et a donné lieu à des préconisations qui seront étudiées lors de la programmation des travaux pour les années à venir, l'autre un diagnostic de performance énergétique, qui sera rendu début 2023.

Département systèmes d'information

Pour le département SI, outre le déploiement de nouveaux outils, l'Intefp s'est engagé dans une démarche d'amélioration de la performance et de la sécurité des équipements, qui intègre l'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.

La première partie de mise à niveau des infrastructures s'est terminée en 2022 avec le réseau interne sur le site de Marcy-l'Etoile qui fait l'objet d'une refonte complète (simplification du réseau et augmentation du débit des flux internes (passage à 10 ou 20 Go) et le remplacement de 29 PC en salles de formation sur le site de Marcy-l'Etoile.

L'ensemble des postes a migré de Office 2010 vers Office 2016, près de 50 % d'Orion vers Polaris et les débits du RIE ont été augmentés sur les sites de Paris, Montpellier et Marcy migrés en 2022 (passage de 2 à 50Mo pour les CIF, de 20 à 200Mo pour Marcy)

La modernisation et amélioration au service des utilisateurs se traduit par la finalisation de l'univers Agate BO et la réécriture de tableaux de bords statistiques pour la direction des études et le développement pour les IE (Indemnités d'Enseignement). Le remplacement du logiciel de paie Winpaie, l'étude pour remplacement du logiciel et matériel de gestion de temps, du logiciel de gestion des hébergements, les premières phases du projet PEP (remplacement du logiciel de gestion budgétaire et comptable Sirepa en 2024) et l'amélioration de la connectivité dans les CIF. Enfin pour structurer la démarche un SDSI 2023-2026 a été lancé fin 2022.



Le service Veille communication et appui à la pédagogie (VCAP) en restructuration

Très sollicité et au carrefour de nombreux projets, le service VCAP a entamé une transition en milieu d'année 2022 afin de réorienter son offre de service. L'objectif : se positionner comme un service pilote et accompagner les agents sur la dimension numérique.

Un centre de ressources davantage numérique

Le fonds documentaire du centre de ressources s'est enrichi de plus de 130 acquisitions d'ouvrages en 2022. Un inventaire des ressources documentaires a été réalisé dans chaque Cif. Il a permis d'optimiser les espaces et de recenser les besoins en ouvrages, en abonnements et en ressources numériques.

Sur le site de Marcy-l'Etoile, une journée a été consacrée au tri et à l'archivage des dossiers papier mais également du vrac numérique. L'occasion de s'interroger sur la valeur des documents et de l'information.

Les produits documentaires entrés dans une logique de veille et management de la connaissance

- 52 e-mailings « Actual'IT ». Le bulletin numérique sur l'actualité du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ont été diffusés à l'ensemble des agents et stagiaires en 2022,
- 31 e-mailings « Actual'IT formation », sur l'actualité de la pédagogie et de la formation, ont été réalisés à destination de responsables de projet et d'agents du RESP,
- 8 e-mailing « Nouveautés ! » ont présenté les nouvelles acquisitions du centre de ressources de l'Intefp tout au long de l'année
- des bibliographies, des notes et des dossiers documentaires ont été rédigés sur des sujets émergents :
 - Les emplois de demain
 - Les nouvelles compétences du CSA en matière environnementale
 - La déficience visuelle au travail
 - L'évolution des statuts d'emploi en France
 - Les nouvelles formes de travail et le temps de travail
 - Le travail dissimulé au sein des plateformes

Par ailleurs, dans le cadre d'une expérimentation menée par la direction des études, un groupe d'IET a réalisé un diagnostic socio-économique de section. Un outil prototype a été élaboré en association avec le projet Arctique Platform de la DNUM.

Les IET 2022, une promotion de chargés de renseignements et les Prépa Talents 2022 ont bénéficié d'une formation destinée à optimiser leur veille métier et la recherche d'informations.

Trois évènements sur la base de partenariats

Les IETS 2022 et les agents de L'Intefp ont été invités à assister à une représentation théâtrale co-organisée avec l'Opéra de Lyon. Tirée de la fresque "La révolte des Canuts – Échos de la Fabrique", cette courte pièce a fait le récit du mouvement qui va de l'intronisation des nouveaux prud'hommes à l'émeute qui signe le divorce entre le Conseil et une partie de la classe ouvrière.

Dans le cadre du RESP, un premier séminaire « post-covid » a réuni le groupe des documentalistes à l'Intefp en mars. Deux interventions, notamment, ont porté sur les enjeux et usages des e-books dans les bibliothèques et la conception de portails documentaires.



L'année 2022 a également été marquée par l'anniversaire des Lois Auroux. L'Intefp a organisé le 8 novembre, en collaboration avec la Fondation Jean Jaurès et en présence Jean Auroux, une matinée d'échanges avec des experts du dialogue social.

Focus sur les outils

Une nouvelle webTV

L'Intefp s'est doté en fin d'année 2022 d'une nouvelle webTV qui lui permet de diffuser des vidéos aussi bien à destination des internautes que des stagiaires. Au total, cette plateforme héberge plus de 400 vidéos. 75% d'entre elles ne sont pas accessibles au grand public car sont à dispenser dans le cadre de formation ou de conception de formation.

En 2022, 13 vidéos DGT sont venues enrichir notre webTV. De plus, le service VCAP a assuré le tournage et montage de plus de 10 vidéos, à vocation pédagogique principalement.

Sphinx comme base de données d'évaluation unique

Dans le cadre de la démarche de certification Qualiopi, le volet Evaluation de la satisfaction globale des stagiaires a amené la réflexion sur la mise en place d'un outil global destiné à tous les services pédagogiques de l'Intefp.

L'objectif : harmoniser les questionnaires et les pratiques dans les services.

En parallèle, le changement de l'outil métier Sofia par Agate a orienté le développement du Portail Sphinx en interne. Cet outil, plus simple et automatisé, a permis un gain de temps dans la gestion, les relances et l'analyse finale des questionnaires.

Il permet en outre le calcul d'un taux de satisfaction global semestriel, et participe ainsi au pilotage de l'activité de l'Institut.

Nombre de questionnaires stagiaires répondu : 8 952

Nombre de questionnaires formateurs répondu : 981

Classilio Via : l'outil de classe virtuelle

En 2022, l'Intefp a renouvelé son abonnement à Classilio. Au total, 13 classes sont mises à la disposition des services pédagogiques, chaque classe pouvant accueillir 30 utilisateurs.

Pour permettre à tous d'utiliser de manière optimale cet outil de classe virtuelle, VCAP a pris en charge le volet formation. Ainsi, des sessions de formation relatives à la prise en main de l'outil Classilio ont été dispensés tous les 15 jours. De plus, des formations ponctuelles, à la gestion administrative, de l'outil dispensée selon les besoins des agents.

Au total, 66 personnes ont été formés, soit :

- 60 formateurs
- 6 agents Intefp

Wooclap, un outil pour dynamiser les formations et séminaires

L'Intefp dispose aujourd'hui de 3 licences Wooclap. Celles-ci sont mises à la disposition de l'ensemble des agents. Wooclap a été utilisée au cours d'une dizaine de séminaires/webinaires notamment Cet outil EdTech (réfère à une nouvelle technologie permettant de faciliter l'enseignement et l'apprentissage) a été conçu spécifiquement pour rendre dynamique et interactif un cours ou un événement.

PadINT, le LMS de l'Intefp

PadINT, la plateforme des apprentissages en ligne de l'Intefp représente à ce jour :

11246 utilisateurs ;

110 modules de cours ouverts ;



Une harmonisation des modules existants croissante.

VCAP : à l'écoute des services

VCAP assure le traitement des demandes corrélées à son périmètre d'action via le système de ticketing GLPI.

Sur l'année 2022, le service VCAP a traité **624** tickets cela représente par catégories :

44 tickets pour l'audiovisuel ;

383 tickets pour PadINT ;

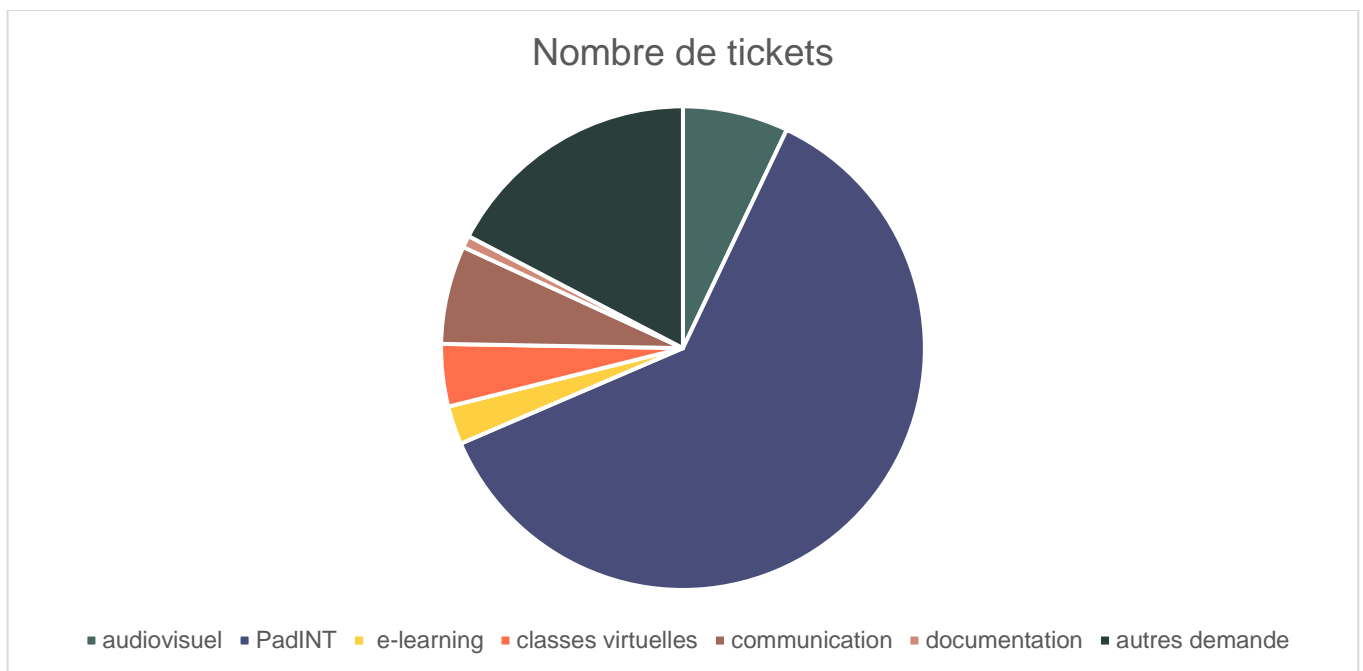
16 tickets pour le e-learning ;

26 tickets pour les classes virtuelles ;

41 tickets pour la communication ;

5 tickets pour la documentation ;

108 tickets relatifs à d'autres demandes.



Un institut qui communique davantage

Le Bult'int : le rendez-vous des agents.

En 2022, ce sont 16 lettres d'informations qui ont été adressés aux agents Intefp. Particularité du Bul'int : il est résultat d'une co-construction de chacun permettant à tous d'en savoir plus sur les projets et réalisations conduites dans chaque service.

Des écrans d'accueil pour plus de visibilité sur nos évènements

Pour permettre aux agents et au public présents sur le site de Marcy-l'Etoile d'avoir des informations sur les événements phare de la semaine. Des écrans d'accueil (à l'entrée de l'Institut et devant l'amphithéâtre) sont régulièrement utilisés pour mettre en lumière la tenue de soirée débat, séminaire et autres temps d'échanges.

Une campagne dédiée au portail Agate

Pour faire connaître le portail web Agate, qui permet d'avoir une vue d'ensemble sur l'offre de formation continue de l'Intefp, VCAP a travaillé avec les services pédagogiques à la réalisation d'une affiche. Au total 103 affiches ont été envoyées au service communication de 10 Dreetts.

La page LinkedIn de l'Intefp, une page à suivre !

La présence de l'Intefp sur ce réseau social a fortement augmentée en 2022 avec la publication d'un à



deux posts par semaine. Ayant trouvé son public, la page LinkedIn compte désormais 2 230 abonnés (soit 980 abonnés en plus), a généré 2 113 réactions, 87 commentaires et 791 republications.

L'Intefp à la tête du Resp

Enfin, rappelons que l'Intefp a assuré la présidence du Réseau des écoles de service public (RESP) en 2022. Dans ce cadre, l'institut a particulièrement porté la réforme du Séminaire interécoles du RESP (regroupement des élèves des différentes écoles durant une semaine) qui sera mise en oeuvre dans sa nouvelle formule en 2023, ainsi que le lancement d'une grande enquête sur l'attractivité des concours adressée aux élèves, aux écoles mais aussi aux inscrits qui ne se sont pas présentés aux épreuves... Les premiers résultats de ces travaux seront rendus au Ministre de la transformation publique et à la DGAFP en juin 2023. L'institut a reçu les directeurs d'écoles pendant un séminaire de deux jours en novembre 2022, consacré notamment au rapprochement des écoles avec les universités et a accueilli à cette occasion l'École nationale d'administration publique canadienne, qui a intégré le RESP.

