



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

intefp

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



RAPPORT D'ACTIVITE 2019 - SYNTHÈSE

3 juillet 2020



Sommaire

A. L'INTEFP, acteur de la professionnalisation

p. 3

- Faits marquants et chiffres-clés

p. 3

B. L'accompagnement es politiques publiques et des transformations

p. 5

- L'activité de formation continue / adaptation au poste de l'INTEFP
- Les séminaires
- Les plans régionaux de formation-métier
- Activités territoriales : la mise en oeuvre de projet de service
- Les formations communes
- Les DOM

p. 5

p. 6

p. 7

p. 8

p. 8

p. 10

C. Les actions partenariales

p. 10

- L'INTEFP, acteur reconnu pour des actions de formation en santé sécurité au travail dans la fonction publique
- Partenariats européens : un 5^{ème} projet Eurodétachement
- L'offre interinstitutionnelle sur le travail illégal et les actions DREAL/ASN

p. 10

p. 11

p. 12

D. Ressources et moyens

p. 13

- Ressources financières
- Ressources en personnel
- Ressources logistiques
- Ressources formatives

p. 13

p. 13

p. 14

p. 15

E. Délégation à l'innovation et au développement cycle de management

p. 16

- Ressources pédagogiques et éditoriales - communication
- Publications : l'année de la diffusion
- Communication : un pas de plus vers le numérique
- Equipement de support : audio-visuel et travail collaboratif
- Documentation et centre de ressources pédagogiques

p. 16

p. 17

p. 17

p. 18

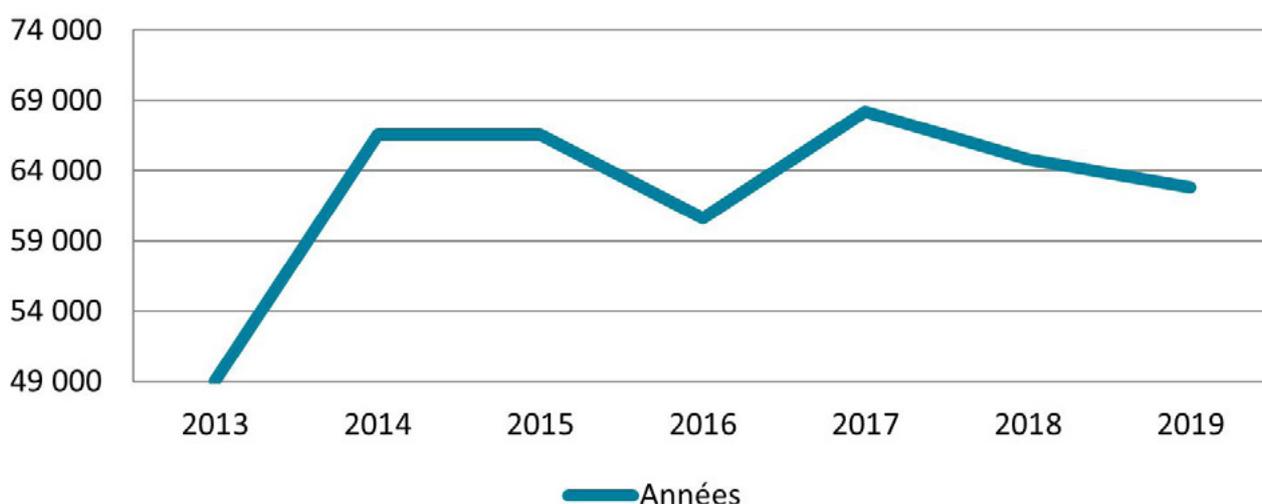
p. 18

A) L'INTEFP, acteur de la professionnalisation

Faits marquants et chiffres-clés

L'activité de formation s'est stabilisée en 2019 mais la tendance recouvre des évolutions différentes.

ACTIVITE INTEFP



En 2019, l'INTEFP a accueilli **19 593 stagiaires** représentant **62 835 journées/stagiaires** soit une activité qui se maintient à un niveau élevé, dans la continuité d'une tendance observée ces dernières années.

En 2019, comme en 2018 la différence des évolutions entre le nombre de stagiaires et le nombre de jours de formation traduit qu'en moyenne les formations se déroulent sur des périodes plus longues. Mais cet état statistique ne traduit qu'imparfaitement la situation de la formation. D'un côté des formations sur des durées courtes dans le cadre des PRFM (par exemple : 1 jour sur SI PSI, 1 jour sur Entretien professionnel pour les RUC), de l'autre, des formations sur des modules ONF ou en formation statutaire qui se sont allongées. Cette différence est par définition recherchée afin de répondre aux différents types de besoins et donc de demandes.

La diversité des formats de formation permet de proposer aussi bien des formations courtes ciblées sur des aspects techniques particuliers que des actions au format plus long avec des ambitions plus importantes en matière de transmission de savoirs et de savoir-faire.

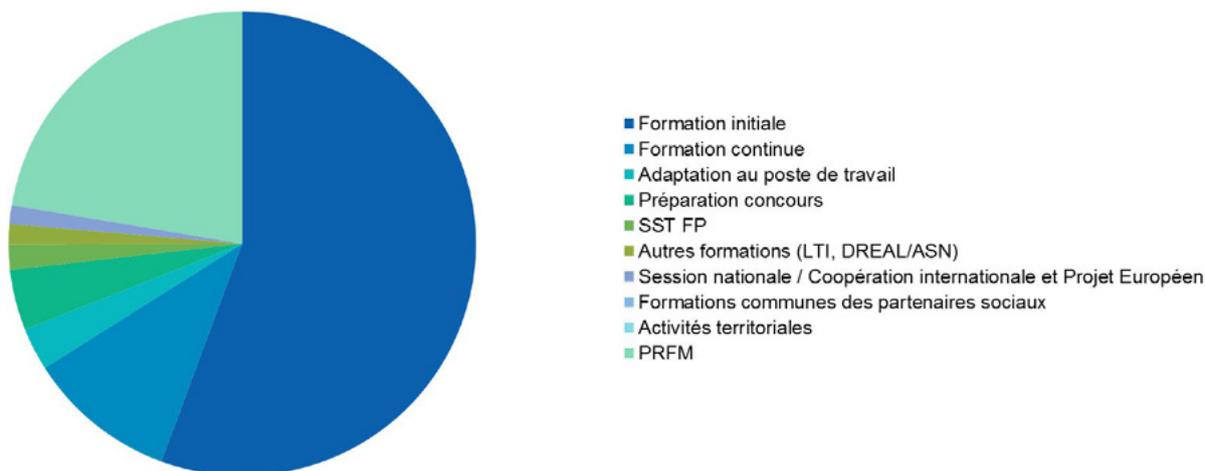
Il faut noter que l'effectif des stagiaires ONF a continué à baisser mais cette tendance doit être relativisée par l'activité de formation continue générée localement dans les plans régionaux de formation-métier (PRFM) qui permet de contribuer à la professionnalisation des agents.

L'activité de formation de l'Institut reste soutenue, supérieure de 38 % par rapport au niveau de 2012. Le maintien de ce haut niveau d'activité sollicite fortement l'ensemble des ressources de l'INTEFP.

62 835
journées/stagiaires en 2019 dont
2 583 journées/stagiaires en ingénierie

19 593 stagiaires
formés en 2019

Répartition de l'activité par type de formation (en nombre de jours/stagiaires)



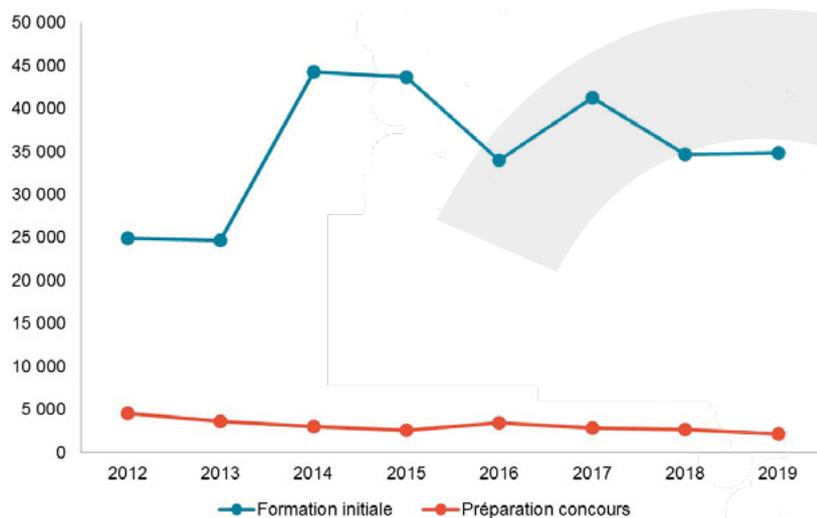
La formation initiale (IET et ITS) reste prépondérante dans l'activité de formation de l'INTEFP, puisqu'elle représente **près de 57%** de cette dernière.

La formation continue s'est stabilisée autour des **15%** mais, si on intègre l'activité formation continue déployée dans les PRFM cela représente **30%** de la part d'activité.

A noter le maintien de la part d'activité consacrée à l'ingénierie de formation (5%) qui s'explique par la complexification des demandes mais aussi la nécessaire actualisation des modules. Cela se traduit par des temps de conception/actualisation importants : en 2019, 2 583 jours/stagiaires.

L'activité de formation statutaire de l'INTEFP / Préparation aux concours

Evolution de l'activité en formation statutaire (formation initiale et préparation concours) de l'INTEFP entre 2012 et 2019 par type de formation (en nombre de jours/formation)



La formation statutaire des inspecteurs du travail, y compris celle des lauréats de l'examen professionnel ouvert dans le cadre du plan de transformation d'emploi a représenté 344 841 jours/stagiaires.

En 2019, la promotion 2018 qui avait fait sa rentrée au mois de septembre a été présente tout au long de l'année. En septembre 2019, la promotion 2019 a débuté son parcours de formation.

Après une baisse des effectifs et seulement 32 élèves en 2017, les effectifs des promotions 2018 (46 élèves) et 2019 (48 élèves) se sont stabilisés pour retrouver le

niveau de 2016. Les effectifs des inspecteurs du travail stagiaires (ITS) sont restés identiques à 2018 avec une promotion de 241 stagiaires.

L'activité de préparation concours a encore diminué et cela vient confirmer une tendance que l'on observe depuis deux ans maintenant. Cela est essentiellement dû à une désaffection des candidats pour la préparation au CRIT. Cette baisse du nombre d'inscrits à la préparation s'explique par le fait que nombreux candidats ont déjà suivi la formation les années précédentes et ne souhaitent pas la suivre à nouveau. Ils se présentent donc au concours sans phase préalable de préparation ce qui peut expliquer les appréciations formulées par le président du jury à l'issue de la session.

L'activité « Préparation concours » regroupe :

- la classe préparatoire intégrée
- la préparation au concours des contrôleurs du travail hors classe
- la formation des formateurs- relais en charge de la préparation des candidats au concours réservé d'inspecteur du travail

En 2019, cette activité a continué de suivre une courbe descendante :

- **préparation au CRIT** : 169 inscrits, soit une très nette baisse par rapport à 2018 (299) avec - 43,5 % d'inscrits au dispositif de formation
- **préparation au concours des contrôleurs du travail hors classe** : baisse également de 50 % du nombre d'inscrits à la plateforme (de 36 en 2018 à 18 en 2019)
- **la classe préparatoire intégrée** a accueilli 18 stagiaires. Nous n'avons pas encore de données quant aux réussites au concours d'IT, celui-ci ayant été repoussé
- Il n'y avait pas eu de cycle en 2019.

B) L'accompagnement des politiques publiques et des transformations

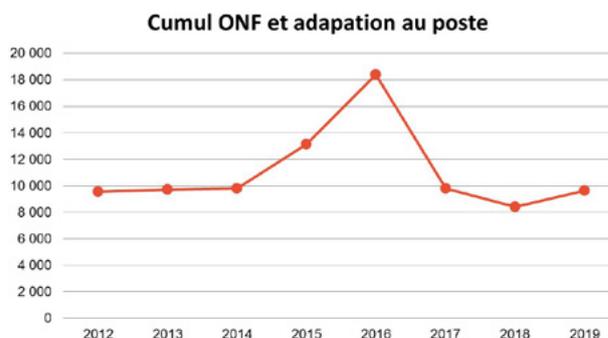
L'activité de formation continue / adaptation au poste de l'INTEFP

L'offre nationale de formation (ONF)

L'activité de formation continue/adaptation au poste a légèrement augmenté en 2019

Evolution du nombre de journées de formation au titre des formations continues et adaptation au poste cumulés

Pour mémoire, les années 2015 et 2016 avaient connu une hausse d'activité jusqu'à atteindre un pic. A partir de 2017 l'activité ONF a chuté. Cette tendance s'explique par un changement de périmètre, et le développement d'une offre de formation métiers dans les plans régionaux formation-métier (PRFM) qui sont dorénavant gérés par l'INTEFP, en lien et au service des DIRECCTE.



En 2019, les formations d'adaptation au poste et l'offre nationale de formation se sont stabilisées alors que celle des PRFM a un peu baissé.



Evolutions comparées du nombre de journées au titre de la formation continue et de l'adaptation au poste.



Les formations destinées à accompagner les agents dans leurs mobilités professionnelles ont accueilli plus de stagiaires en 2019 (+129 %) avec 363 agents formés en 2019.

Cette hausse s'explique par la diversification de l'offre de l'institut sur les parcours mobilité. Il en existe six :

- Parcours mobilité filière Pôle Travail Section
- Parcours mobilité filière Pôle Travail Renseignements
- Parcours mobilité filière Pôle 3E
- Parcours mobilité filière SRC
- Parcours mobilité filière URACTI
- Parcours mobilité filière Assistant Unité de Contrôle

Au-delà de la diversification de l'offre de parcours, certains ont été programmés plusieurs fois au cours de l'année pour répondre aux besoins des services. C'est notamment le cas du parcours destinés aux agents affectés dans les services Renseignements qui a été déployé trois fois et qui a permis de former 51 agents.

Dans les points de vigilance à propos de l'activité Formation continue il est à signaler que l'activité a été impactée par plusieurs facteurs.

L'abandon par les directions d'administration centrale (DAC) d'un nombre important d'actions de formation initialement prévues dans la maquette ONF pour diverses raisons, mais aussi du fait d'annulations dues au manque de candidats stagiaires, et ce même sur des thèmes d'action prioritaires pour les administrations centrales métier.

Un déficit des canaux de diffusion des offres de formation auprès des agents dans les services.

La mise en place d'une véritable politique de communication notamment à travers de nouveaux moyens de publicité sur ses offres de formation constitue l'un des axes de travail du département des Formations continues pour l'année prochaine.

Les séminaires

En 2019, cette activité a été importante avec plus d'une quinzaine de séminaires organisés tout au long de l'année.

Ces événements ont porté sur des thématiques diverses et ont concerné différents types de publics (Directeurs régionaux et secrétaires généraux, RUC, services informatiques, agents des services régionaux et départementaux formateurs relais, sortie d'IRA...).

L'organisation des séminaires nécessite un investissement important pour les services de l'Institut, mais en retour ceux-ci permettent de toucher de manière efficace un large auditoire.

Les séminaires constituent une manière de mobiliser nationalement les services sur des thèmes prioritaires de l'action gouvernementale. Ce fut le cas en 2019, avec plusieurs séminaires organisés sur les thématiques : travail illégal, égalité professionnelle, réforme de la formation professionnelle.

Parmi les moments forts de l'année 2019, trois séminaires sont à signaler :

- **Le séminaire organisé en août 2019 à destination des réseaux d'intervenants** de l'institut, qui a permis aux équipes de la Direction des Etudes d'informer les formateurs sur l'avancée de la démarche qualité, ses concrétisations, ainsi que des perspectives à venir, mais qui a aussi été l'occasion de partager avec eux autour de quelques repères structurants en matière de pédagogie pour adulte et notamment l'usage du numérique en formation.
- **Le séminaire des Directeurs régionaux et de leurs secrétaires généraux** qui s'est tenu les 30 et 31 août, avec pour objectif de poser le cadre de la nouvelle organisation des structures régionales et départementales prévues par la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat et d'échanger sur l'élargissement des périmètres d'intervention sur le champ de la cohésion sociale.
- Le séminaire du mois octobre pour célébrer **les 100 ans de l'OIT** sur le thème : « A quoi servent les normes internationales ? » avec des intervenants de plusieurs pays étrangers : Corée du Sud, Belgique, Cambodge, Sénégal et des représentants du BIT.

Les plans régionaux de formation-métier

Depuis le 1^{er} janvier 2017, une nouvelle organisation de la formation métier en région a été mise en place. Cette organisation a été formalisée par la signature d'un protocole national de mutualisation des plans régionaux de formation métier entre l'INTEFP et la DRH des ministères sociaux. Une convention annuelle vient chaque année préciser les modalités financières et pédagogiques de la nouvelle organisation. En 2019, une enveloppe de 600 000 euros a été allouée à l'INTEFP (570 000 euros de subvention et 30 000 euros de reliquat 2018) pour financer les coûts pédagogiques des actions proposées régionalement par les services formation des DIRECCTE.

Le nouveau schéma a été construit pour mieux répondre à la professionnalisation des agents en proposant une logique de complémentarité des offres entre celles relevant de l'offre nationale de formation portée par l'INTEFP et celles proposées régionalement.



En 2019, l'INTEFP, à travers ses six centres interrégionaux de formation et le département des Actions Territoriales, a ainsi continué à apporter un appui important aux services formation des DIRECCTE pour construire et mettre en œuvre leurs plans régionaux de formation (PRFM).

L'activité a connu un rythme soutenu même si on peut constater une baisse de près de 10 % des actions organisées par rapport à 2018.

La coopération renforcée avec les DIRECCTE s'est traduite par la programmation en région de **636 actions de formation** qui ont bénéficié à près de 5290 agents, ce qui représente **8 535 journées/stagiaire**.

Le bon niveau d'activité déployé dans les PRFM illustre l'effort de formation important fait localement pour la professionnalisation des agents.

En 2019, les actions proposées aux agents ont principalement concerné des thématiques

relevant du champ travail. Parmi les thématiques pour lesquelles la participation des agents a été importante on peut citer les actions sur WIKIT, sur le nouvel SI PSI, les formations sur l'audition pénale libre, la formation des RUC sur la conduite des entretiens professionnels, la carte d'identification professionnelle BTP.

Les actions ont bénéficié pour 68 % à des agents de catégorie A et à 13 % aux agents de catégorie C qui ont été concernés en particulier par les formations destinées aux assistants d'unité de contrôle.

Points de vigilance concernant les PRFM :

Deux tendances déjà observées depuis 2017 ont été confirmées en 2019 : les groupes sont de petite taille et les actions à destination des agents du SIT prédominent.

77 % des stages n'ont regroupé que 10 agents au plus. Le nombre moyen de stagiaires qui est actuellement de 8 devra être accru afin, tout d'abord, de répondre à l'objectif de maintien et d'amélioration des compétences des agents, mais aussi d'améliorer la productivité de la dépense.

Au total près de 95 % des actions proposées régionalement le sont sur des thématiques relevant du champ travail et seulement 5% des formations s'adressent aux agents affectés dans les pôles 3E.

Activités territoriales : la mise en oeuvre de projet de service

Cette activité n'a pas été significative en 2019. Son développement est largement conditionné aux demandes d'accompagnement formulées par les DIRECCTE.

En 2019 une seule demande a été formulée par la DIRECCTE Occitanie au CIF de Montpellier pour accompagner une unité départementale en difficulté. L'intervention du CIF de Montpellier a consisté en plusieurs actions :

- l'aide à l'explicitation du besoin d'accompagnement
- la rédaction d'un cahier des charges fixant les attentes et les besoins du service demandeur
- la mobilisation d'un prestataire extérieur spécialisé en management des organisations (en l'espèce le cabinet BPI)
- le suivi de la bonne réalisation du projet
- l'évaluation des prestations mises en oeuvre
- la formulation de préconisations pour poursuivre l'accompagnement par d'autres types d'actions.

Le bilan de cet accompagnement a été jugé très satisfaisant par la Direction de la DIRECCTE, les agents qui ont pu en bénéficier ainsi que les représentants du personnel qui avaient été à l'origine de la demande d'accompagnement.

La DIRECCTE Occitanie a émis le souhait de poursuivre l'accompagnement de l'équipe pour consolider les acquis de la première phase d'accompagnement et que les résultats et les bénéfices de l'action engagée perdurent dans le temps.

La possibilité d'une intervention des équipes des CIFS dans l'accompagnement organisationnel des services demeure une activité peu connue des DIRECCTE et devra faire l'objet d'une communication institutionnelle afin de présenter les différentes prestations susceptibles d'être prises en charge par les équipes des CIFS et financées par l'institut.

Les formations communes



LES FORMATIONS
COMMUNES
AU DIALOGUE SOCIAL

Les formations communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique ont été mises en place par l'article 33 de la loi du 8 août 2016 et précisées par le décret n°2017-714 du 2 mai 2017¹. Elles visent à l'amélioration de la négociation collective

et au dialogue social, en créant un dispositif d'enseignement et une pédagogie commune aux différents acteurs. En centrant sa pédagogie sur les relations entre les acteurs, l'approche promue par les formations communes a l'ambition d'être un levier facilitateur de la négociation collective.

L'INTEFP a été chargé de définir le cahier des charges général des formations communes², et depuis 2018 travaille au déploiement de ces formations. Le projet s'est structuré dans un cadre conventionnel avec la DGT pour la période 2019-2021 ; plusieurs axes d'actions complémentaires y sont développés, notamment l'accompagnement des branches professionnelles, le référencement d'organismes de

¹/ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique.

² / Cf. Bulletin officiel Travail, Emploi, Formation professionnelle n°7 du 30 juillet 2018.

formation, la modélisation d'actions de formation, l'animation de réseaux. Cette initiative d'envergure menée sur l'ensemble du territoire national reçoit également un fort soutien financier du Fonds social européen. Au total, les contributions financières publiques nationales et européennes s'élèvent à près de 2,7 millions euros.

Pour l'année 2019, les premières actions qui ont été engagées sur les différents champs d'actions de la Convention triennale peuvent être citées.

Pour favoriser l'accompagnement des branches et des entreprises, la sensibilisation des présidents des Commissions mixtes paritaires (CMP) s'est traduite par une intervention à l'occasion de la journée annuelle des présidents des CMP le 26 septembre 2019. Elle a été complétée de démarches de sensibilisation spécifiques en direction de représentants de secteurs professionnels comme le transport et l'équipement (FGTE-CFDT), l'alimentation (FGTA-FO), ou encore l'agro-alimentaire (SNI2A-CFE-CGC).

Le dispositif des formations communes a également été présenté devant les observatoires départementaux des régions Normandie, Bretagne et Bourgogne-Franche-Comté, comme auprès d'acteurs majeurs de la formation professionnelle que sont la Fédération de la Formation Professionnelle, Centre Inffo, ainsi que des organismes de formation.

Des actions de formation ont directement été dispensées par l'INTEFP auprès de plusieurs instances du dialogue social territorial en région Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Pays-de-la-Loire, Nouvelle-Aquitaine (commission paritaire régionale interprofessionnelle [CPRI], observatoires du dialogue social, gouvernance des services de santé au travail). Le dispositif a également été adressé à de premières entreprises dans le cadre de l'accompagnement à la mise en place de leurs CSE (secteurs de l'aide à domicile et des garagistes). Une action emblématique a consisté à former ensemble les 25 négociateurs de CCI France, pour préparer la négociation de la prochaine convention collective imposée par la loi Pacte.

En parallèle de ces expérimentations, l'INTEFP a commencé à constituer un réseau d'organismes de formation référencés « formations communes » sur l'ensemble du territoire. Au 31 décembre 2019, 30 organismes de formation ont été référencés et apparaissent sur le site Formatdialogue.INTEFP.fr. Les actions de référencement seront prioritairement ciblées pour l'année 2020.

Un plan de communication a été élaboré pour renforcer la visibilité et la connaissance du dispositif, par des actions de communication ciblées en direction des médias et des réseaux sociaux, ainsi que par le développement de supports de communication (flyers, motion design, témoignages vidéo) ou encore par une présence à des salons professionnels (Salon CE, Salon Rh, Preventica).

Le déploiement significatif des formations communes pour les années à venir sera conditionné par l'appropriation du dispositif par la grande variété des acteurs qui portent le dialogue social : organismes de formation, universités, clubs de Drh, etc. La contractualisation de partenariats, réalisé ou en projet, avec l'association Dialogues, en développant des expérimentations conjointes de modules de formations, ou encore avec le conservatoire national des arts et métiers (Cnam) ou l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), devra permettre de répondre à cet objectif ambitieux qui a été assigné à l'INTEFP.

Le Comité national de suivi des formations communes, qui rassemble sept organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs au niveau national interprofessionnel, a tenu deux réunions au cours de l'année permettant d'échanger les expériences engagées sur le terrain. Un comité scientifique doit venir compléter la gouvernance du dispositif.

À côté de la mission de structuration de l'offre de formation commune au dialogue social conduite par l'INTEFP, plusieurs initiatives sont remontées. Par exemple des organismes de formation indiquent conduire des formations de membres de CSE en présence des présidents de ces instances, sans être déclarées « communes » au sens de L. 2212-1 du code du travail. Certaines associations (notamment Dialogues et Entreprise et Personnel) ont aussi fait connaître leur investissement au profit de leurs adhérents pour investir le terrain de la formation au dialogue social avec les parties patronales et syndicales.

La journée des réussites du dialogue social organisée le 28 juin 2019 à l'hôtel du Châtelet a permis de mettre en lumière des pratiques intéressantes, encouragées par des entreprises pour former ensemble direction et représentants syndicaux en amont d'une négociation, ou bien par des universités à travers des diplômes universitaires « paritaires » spécifiques portant sur le dialogue social (notamment Toulouse, Tours, Nancy, Montpellier).

Les DOM

En 2019, l'INTEFP a poursuivi son action au profit des départements d'Outre-Mer.

Près de 150 agents des DIECCTE ont ainsi participé aux formations proposées dans le cadre de l'offre nationale de formation. Certains agents ont profité de leurs déplacements en métropole pour réaliser des stages d'immersion dans des services d'accueil en DIRECCTE, afin de découvrir d'autres modalités de travail et parfaire leurs connaissances des services.



L'Institut a également apporté son appui pédagogique et logistique à l'organisation d'actions organisées localement.

Ce sont **8 actions sur site** qui ont été organisées portant sur des thématiques très diverses : analyse financière, BTP, PSI, formation des membres du CHSCT... Ces actions ont pu bénéficier à **85 agents**.

A signaler également en 2019, l'organisation de deux actions pour une dizaine d'agents de la Direction du Travail de Nouvelle Calédonie portant sur les thématiques BTP et licenciement de salariés protégés.

Ces deux formations ont nécessité un travail d'ingénierie très important, afin d'intégrer les spécificités propres à la Nouvelle Calédonie. Investissement salué par le commanditaire et les stagiaires au moment de l'évaluation.

C) Les actions partenariales

L'INTEFP, acteur reconnu pour des actions de formation en santé sécurité au travail dans la fonction publique

Actions Santé Sécurité au Travail : une offre de formation plébiscitée en 2019

En 2019, l'INTEFP a formé un total de 1174 stagiaires lors de 82 sessions de formations, déployées au plan interministériel en métropole et dans les DOM, au bénéfice des Assistants et Conseillers de prévention, des membres de CHSCT, des Inspecteurs Santé Sécurité au travail en formation de prise de poste, et des encadrants.

L'offre de formation initiale destinée aux membres de CHSCT, entièrement remaniée en



2018, a répondu aux attentes de nos publics ; deux nouvelles versions de ces formations initiales ont vu le jour à la demande de la DRH des Ministères Sociaux et de l'Éducation Nationale. L'année 2019 a également démontré la pérennisation de l'offre de formation initiale et continue destinée aux autres publics (AP/CP et encadrants).

L'INTEFP a poursuivi son travail d'innovation pédagogique avec le développement des formations hybrides, avec comme axes de travail :

- La formation des formateurs : un module e-learning d'une trentaine de minutes a été créé afin d'introduire les notions de pédagogie et d'andragogie, d'apprenant adulte, et de posture du formateur pour les nouveaux entrants.
- L'évaluation des acquis des stagiaires : un module e-learning complémentaire d'une heure environ, prenant la forme d'une visite de site virtuelle, créé à partir des exigences du référentiel de formation interministériel des Assistants et Conseillers de prévention a vu le jour. Les premiers tests ayant été concluants, le module sera proposé et systématisé en 2020.

L'année 2019 a enfin démontré l'efficacité du travail de marketing et de promotion de l'offre de formation en Santé Sécurité au Travail, avec l'élargissement significatif du réseau des commanditaires et des publics.

La promotion interministérielle 2019 composée de 13 ISST a bénéficié d'un dispositif pédagogique renouvelé. S'appuyant sur le référentiel de compétences des ISST, ce dispositif a notamment introduit une semaine de stage supplémentaire auprès d'un ISST homologue et un module de formation continuée. Postérieur à la prise de poste, ce module privilégie les retours d'expériences des apprenants et les échanges de pratiques à l'interministériel.

En parallèle, l'INTEFP s'est attaché à développer des formations continues auprès des ISST sur des thématiques ciblées (violences sexistes et sexuelles au travail et situations dégradées).

Partenariats européens : un 5^{ème} projet Eurodétachement

Un 5^{ème} projet Eurodétachement en 2019 et 2020

Poursuivant la démarche Eurodétachement, l'INTEFP a engagé pour deux ans (2019-2020) un nouveau projet financé par la Commission européenne visant à dynamiser les coopérations transnationales dans le domaine du détachement des travailleurs en partenariat avec 16 États membres (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Croatie, Estonie, France, Irlande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Suède), 4 fédérations européennes des secteurs de la construction, de l'agriculture et du travail temporaire (FIEC, FETBB, EFFAT, WEC Europe) et la Confédération Européenne des Syndicats.



Atelier d'élaboration des plans de coopération 10 et 11 avril 2019, Bucarest

Le projet se décline selon deux volets :

- La «coopération en action» qui tend à développer des «plans de coopération» opérationnels entre «pays d'envoi» et «pays d'accueil», sous la forme d'actions de contrôle et de surveillance, d'information, de sensibilisation et de prévention ;
- La «coopération en progression» qui vise à identifier, face à des montages juridico-financiers «complexes» frauduleux, les freins et les marges de manœuvre en termes de contrôle et de surveillance.

Après un séminaire de lancement du projet (Bruxelles janvier 2019), le premier volet a donné lieu à un atelier de construction des plans de coopération (Bucarest avril 2019) suivi d'un comité de pilotage de validation et de lancement des plans de coopération (Hambourg septembre 2019).

Le second volet a donné lieu à un séminaire d'analyse de «cas complexes» avec l'ensemble des partenaires (Hambourg septembre 2019), précédé d'un focus group préparatoire réuni à Riga en mars 2019.

La 36^e session nationale a clos ses travaux sur les plateformes numériques



L'économie des plateformes recompose les formes d'activité, impacte les conditions d'emploi et de travail, réinterroge les cadres de régulation, les acteurs du dialogue social et leurs rôles.

Dans un format tripartite, les auditeurs de la 36^e session nationale (2018 2019) ont consacré leurs travaux à ces défis majeurs à travers 3 modules en France, deux voyages d'étude, l'un aux Etats-Unis (Boston et New-York) et l'autre en Europe (Berlin et Bruxelles) et, en point d'orgue, un colloque de restitution organisé le 17 octobre 2019 à Paris à l'auditorium du Monde.

La synthèse des travaux de la session donne lieu en 2020 à la parution d'un « 4 pages » et d'un web documentaire.

Formation préalable du conseil des prud'hommes de Mayotte

Dans le prolongement de la session territoriale tripartite de Mayotte (2017 2019), l'INTEFP a mis en place une action de formation permettant à 60 personnes désignées par les partenaires sociaux de disposer des prérequis nécessaires en matière de droit du travail dans la perspective de la désignation des candidats aux fonctions de conseiller prudhommes à Mayotte. Après une mission d'analyse des besoins réalisée en février 2019. L'action, conçue en lien avec la mission interministérielle mise en place par le ministère de la justice, le ministère du travail et le ministère des outre-mer, a donné lieu à une première session en présentiel en décembre 2019 à Mayotte, le parcours de formation se poursuivant en 2020.

L'offre interinstitutionnelle sur le travail illégal et les actions DREAL/ASN

Ce partenariat permet de mettre en œuvre des formations pour des agents qui exercent des activités de contrôle sur le champ du travail (Autorité de Sureté Nucléaire et DREAL) ou pour un public « mixte » composé des différents professionnels impliqués dans la lutte contre le travail illégal (Formations interinstitutionnelles en partenariat avec la DNLF).

En 2019, l'INTEFP a accueilli les stagiaires inspecteurs du travail des DREAL et de l'ASN au cours de deux sessions « lois sociales » et une session « chantier ». Ces formations proposées lors de leur prise de poste permettent l'appréhension des spécificités du métier d'agent de contrôle et la construction d'une méthodologie de travail.

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont également bénéficié de 2 sessions de formation thématique, centrées sur les évolutions réglementaires : le CSE et les sanctions administratives.

L'INTEFP a également organisé une session de formation pour la DREAL Hauts de France portant sur des risques particuliers en matière de santé sécurité au travail.

Dans le cadre des missions dévolues à la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude (DNLF) et en lien avec la Direction Générale du Travail (DGT), l'offre de formation proposée par l'INTEFP s'appuie sur la mutualisation des pratiques professionnelles en s'adressant à un public « mixte » composé des différents professionnels impliqués dans la lutte contre le travail illégal.

Elle a pour principal objectif de favoriser le partage des connaissances, des analyses, des outils, des compétences et des méthodes de travail des différents intervenants.

Sa conception et sa mise en œuvre pédagogique repose sur un réseau de formateurs inter institutionnel, l'intervention de magistrats, d'experts de l'OCLTI et de secrétaires de CODAF (50 intervenants au total).

Les actions mise en œuvre en en 2019 ont bénéficié à 213 participants émanant des différentes institutions concourant à la lutte contre le travail illégal. L'offre de formation comporte 3 modules généralistes et six modules de spécialisation et thématiques. Quatre modules sont organisés sous la forme d'une formation hybride, la formation en présentiel étant précédé d'un module de formation à distance. Un dixième module portant sur la sensibilisation à la lutte contre la traite des humains est mise en œuvre en partenariat avec l'OCLTI depuis 2019.

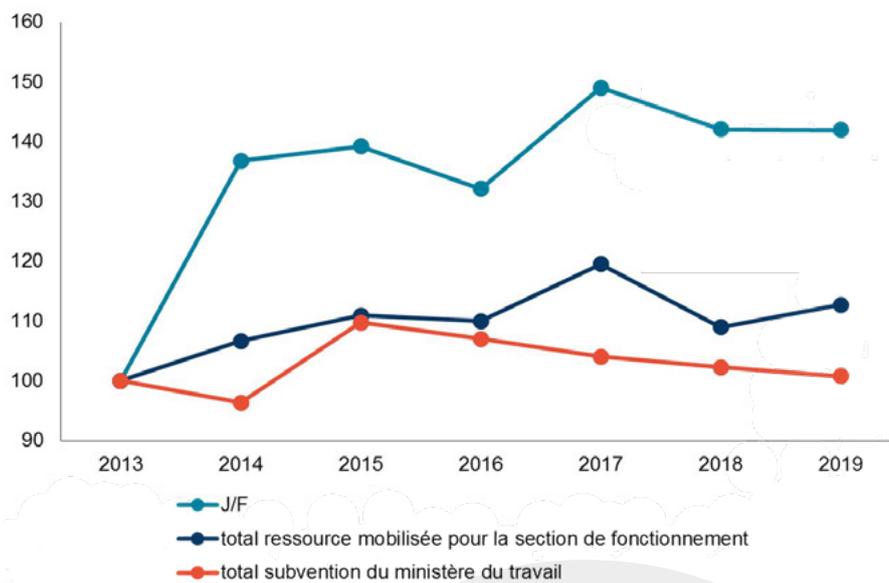
D) Ressources et moyens

Ressources financières

Les moyens financiers mobilisés pour l'activité pédagogique et le fonctionnement courant connaissent une légère hausse en 2019 (courbe rouge) alors même que l'activité exprimée en J/F est stable.

Deux explications à ce constat :

- d'abord un cout unitaire par ITS légèrement supérieur en 2019, leur provenance géographique ayant induit des besoins en hébergements plus importants qu'en 2018
- l'activité menée pour les Formations communes des partenaires sociaux génère une dépense dont la production ne se mesure pas en J/F

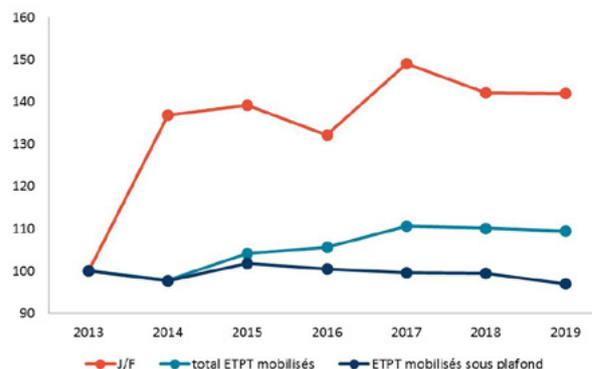


Evolution comparée (base 100 en 2013) de la subvention, des ressources de fonctionnement et de l'activité de formation.

Malgré la baisse de la subvention pour charge, les ressources mobilisées en 2019 ont couvert les besoins de la section de fonctionnement en légère hausse. Le surplus a pu financer les investissements (370 K€).

Ressources en personnel

En 2019, les ressources en personnel se tassent très légèrement.



Evolution comparée (base 100 en 2013) des ressources en ETPT et de l'activité de formation. La progression du niveau des ressources en personnel connue en 2017 amène à un palier qui se tasse très légèrement depuis.

La hausse des emplois hors plafond fait plus que compenser la baisse du plafond d'emploi.

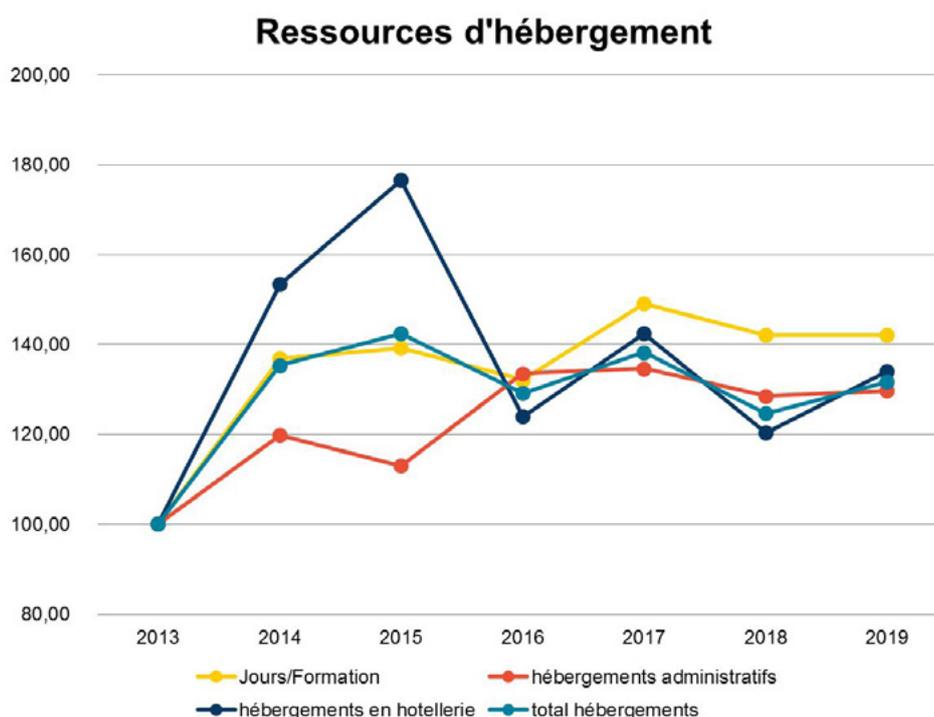
Les emplois hors plafond ont totalisé 13.23 ETPT (équivalent temps plein travaillé). Les statuts des agents concernés sont divers :

- fonctionnaires mis à disposition,
- contractuels ou fonctionnaires sur ressources propres (notamment formations communes des partenaires sociaux depuis 2018 et plus encore en 2019)
- apprentis

On a une décorrélation entre la stabilité des jours de formation et le léger tassement des emplois mobilisés. Là encore l'indicateur J/F trouve ses limites car il ne mesure pas la production des emplois hors plafond (en hausse depuis 2018) qui se consacrent à structurer l'offre des formations communes des partenaires sociaux (non productive de J/F).

Ressources logistiques

Sur Marcy-L'étoile, les hébergements administratifs sont stables comme l'activité, tout en se maintenant bien au-delà du niveau de 2015 grâce à l'ouverture du bâtiment d'hébergement inauguré en 2016.

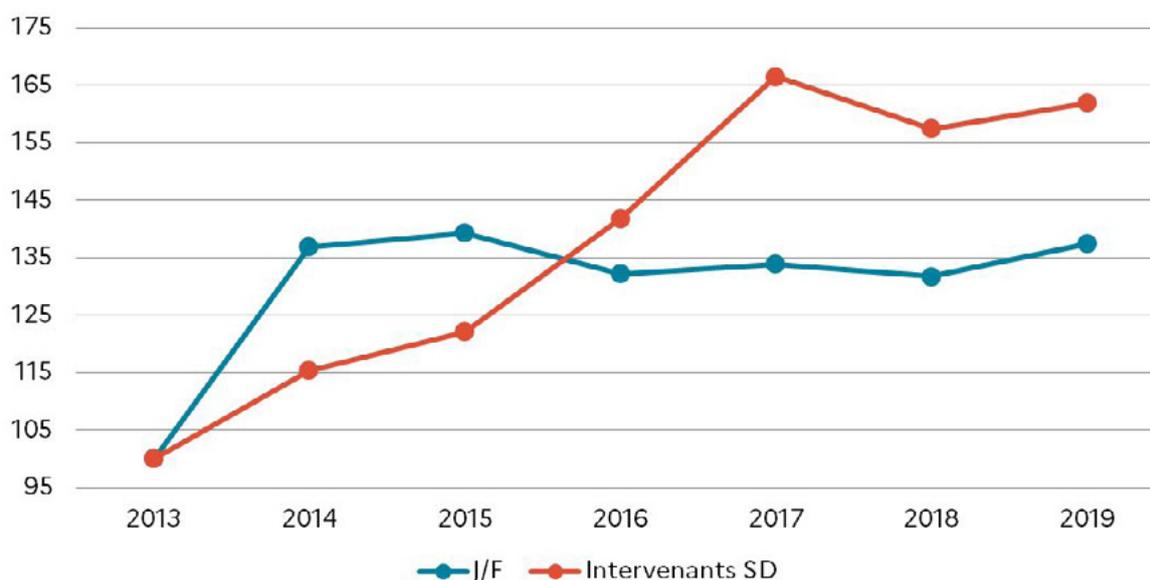


Evolution comparée (base 100 en 2013) des ressources d'hébergement des publics accueillis (en nuitées) et de l'activité de formation.

Depuis 2016, plus de 18000 nuitées administratives annuelles sont délivrées sur le site de Marcy l'Etoile. Corrélativement, les nuitées en hôtellerie (Cif inclus) sont contenues entre 14000 et 17000 (pic à 21000 avant l'ouverture du bâtiment d'hébergement le Sancy en 2016).

La mise en œuvre de cette ressource mobilise aussi des moyens humains importants aussi bien au sein des agents de l'INTEFP (Département logistique chargé de l'activité d'hôtellerie administrative et Département finances chargé des liens avec note agence de voyage, notamment) que par notre agence de voyage.

Evolution du nombre d'intervenants SD



En 2019, maintien à un niveau important du nombre d'intervenants issus des services déconcentrés.

Evolutions comparées du nombre d'intervenants des services déconcentrés et de l'activité de formation (base 100 en 2013).

En 2019, **748** intervenants issus de services déconcentrés ont été mobilisés pour animer les actions de formation déployées au niveau national et régional.

Compte tenu des modalités d'animation des formations qui privilégient l'animation en binôme les besoins en ressources formatives sont importants. Pour mieux répartir la charge d'intervention entre les intervenants, l'institut lance chaque début d'année auprès des services un appel à renforcement des réseaux pour élargir son vivier de formateurs.

Pour accompagner la professionnalisation de ses formateurs occasionnels l'institut leur a proposé en 2019 de suivre des stages sur les techniques d'animation et la conception en réseau d'un module de formation.

Au total ce sont **5 stages** qui ont été organisés et **84 intervenants formés sur l'année**.

E) Délégation à l'innovation et au développement - cycle de management

La délégation à l'innovation et au développement participe à la mise en œuvre d'une formation originale : le cycle de management supérieur pour les cadres dirigeants de la fonction publique.

Les objectifs en sont les suivants :

- contribuer au renforcement d'une culture partagée des valeurs de service public,
- questionner et améliorer ses pratiques managériales,
- s'ouvrir à d'autres pratiques professionnelles dans d'autres environnements (secteur public européen, secteur marchand...),
- favoriser par la confrontation une vision différente et élargie de son organisation,

- mieux répondre à 4 exigences de ses fonctions : anticiper, travailler dans un cadre d'intelligence collective, s'adapter aux évolutions des organisations en fonction du contexte social et sociétal, respecter les individus et les collectifs de travail.

Regroupant 8 écoles et institutions (ENAP, ENPJJ, EN3S, ENSP, IH2EF, INET/CNFPT, INTEFP, ONF), la 24ème édition de ce cycle s'est déroulée en 2018 sur 6 modules répartis au cours de l'année. Les principaux thèmes abordés ont été les suivants :

- Mettre en place des retours d'expérience, des feedbacks pour piloter l'activité et anticiper les conflits
- Développer l'intelligence collective
- Mettre en place durablement les méthodes agiles dans une administration : forces et limites
- Piloter sa stratégie dans la durée en entretenant une dynamique de co-construction

D'autre part, cette année, un séminaire regroupant les cinq dernières promotions a été organisé le 4 décembre 2018 au Bercy Lab du Ministère de l'Economie et des Finances à PARIS, sur le thème du Management à distance.

Ressources pédagogiques et éditoriales - communication

Le pôle appui ressources communication (Parcom) met en œuvre des outils au service des apprenants, des agents et du rayonnement de l'Institut.

PadINT au coeur des formations

La plateforme des apprentissages à distance de l'INTEFP (PadINT) est au centre des formations l'Institut. Cet outil, qui permet aux apprenants d'accéder en ligne aux ressources pédagogiques numériques et aux formateurs de collaborer entre eux, est aujourd'hui largement utilisé en interne (IET, ITS, CPI) et de plus en plus en externe (formations continues dans et au-delà du Ministère : ISST, formations Santé sécurité, etc.).

En fin d'année 2019, la PadINT comptait près de **9 500 utilisateurs**. Le nombre de connexions en 2019 est de plus de 46 600 connexions par plus de **4 800 utilisateurs uniques**.

L'année 2019 a été marquée par une nouvelle montée en puissance de ce LMS. En effet, la PadINT est la plateforme numérique sur laquelle les équipes pédagogiques, formateurs, RFO et apprenants déposent et téléchargent ressources, contenus et supports.

Parallèlement à sa fonction de LMS, la PadINT devient également un véritable lieu de collaboration pour les partenaires européens. En effet, dans le cadre du projet Eurodétachement, un espace dédié permet une diffusion des informations à tous mais également pour certains dossiers (et documents) des échanges restreints entre certains pays afin de leur permettre d'échanger de manière collaborative en tout confidentialité.

La PadINT : des ateliers pour explorer l'outil

Le Parcom a mis en place des ateliers autour de l'outil PadINT pour permettre en interne de mieux maîtriser l'outil mais également pour échanger sur la diversité des modalités pédagogiques qu'elle permet.

De nouveaux modules e-learning

Dans la continuité de l'année 2018, l'INTEFP prend peu à peu le tournant de la digitalisation, notamment par la création et la réalisation de plusieurs modules e-learning. Si la plupart des modules e-learning sont une composante de formation hybride, l'année 2019 s'est démarquée par la réalisation de deux types de nouveaux modules :

- Un escape game : « Connaissance de son environnement professionnel » (visant à faire découvrir la Direccte aux nouveaux arrivants)
- Une formation 100% à distance : Initiation au droit du travail (8 modules e-learning, des travaux pratiques, des classes virtuelles, etc.)

Les autres projets e-learning réalisés en 2018 sont les suivants :

- « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir » composé de deux capsules e-learning « Les femmes et le travail » et « Violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ? », d'un court métrage sur le cycle de la violence et d'une interview (en trois parties) de décryptage
- L'environnement de la décision administrative
- Les notions fondamentales en santé sécurité au travail dans la fonction publique
- Amiante – module de base
- Histoire du droit du travail et de la formation professionnelle (chronologie)

Publications : l'année de la diffusion

En matière de publication, l'année 2019 a été consacrée à la diffusion de 2 publications :

- la brochure « Mise en place des Institutions Représentatives du Personnel » a été mise à jour et publiée sur le portail Tesadoc dans une version partielle consacrée au CSE.
- l'envoi (environ 150 exemplaires) de la 3e édition de l'ouvrage « le Système d'Inspection du Travail en France » (H Avignon, P Ramackers, JP Terrier), coédition INTEFP/Wolters Kluwer, dans les services déconcentrés.

Communication : un pas de plus vers le numérique

La lettre d'information interne

Interactive, la lettre d'information destinée aux agents de l'INTEFP remportant un franc succès continue mais son design change.

Chaque information fait l'objet d'une courte présentation et renvoie à un document par lien vers un dossier partagé ; le mél de l'agent en charge du projet est également mentionné.



CPI : faire connaître la prépa concours !

Création d'une plaquette d'information sur la CPI (en interne) et d'une affiche. Ces éléments ont été diffusés sur les sites internet (INTEFP et ministère). Quant aux affiches, elles ont été envoyées aux universités (70) sur l'ensemble du territoire.

Semaine de lutte contre les violences faites aux femmes à l'INTEFP

Dans le cadre de la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes, l'INTEFP a mis en place, du 25 au 29 novembre, diverses actions de communication et de sensibilisation à destination des agents et publics : l'exposition Clara Magazine (au niveau de l'arc pédagogique), une sélection de courts-métrages diffusée en niveau de la télévision à proximité de l'amphithéâtre et une bannière à inclure à la signature d'e-mail.

Le graphisme s'invite dans les services

De nombreux projets de mise en page graphique ont été assurés par le PARCOM en 2019, tels que : supports de formation pour l'équipe des formations communes en juillet 2019, affiche et bannière pour signature web à destination du service RH pour mettre en avant les offres d'emploi de l'Institut, refonte du livret d'accueil stagiaire.

L'INTEFP sur LinkedIn

Elaboration d'une stratégie puis lancement (en avril 2019) de la page INTEFP sur LinkedIn notamment pour mettre en avant les temps forts de l'INTEFP et diffuser les offres d'emploi.

Equipement de support : audio-visuel et travail collaboratif

Le Parcom a investi cette année dans une nouvelle caméra broadcast afin de produire des supports pédagogiques de grande qualité et a engagé un plan de remise à niveau technique des salles de formation pour les années à venir.

L'année 2019 a été marquée notamment par la captation et la valorisation sur la WEBTV de l'INTEFP des 36^e Sessions Nationales de l'INTEFP à l'Auditorium du journal Le Monde (16 et 17 octobre 2019). Un temps fort a également été organisé à l'occasion de la création des trombinoscopes des IET et ITS 2019.

Documentation et centre de ressources pédagogiques

L'INTEFP poursuit son engagement dans la mutualisation des ressources des centres documentaires des ministères sociaux grâce au portail national Tessadoc (fonds des ministères sociaux).

Dans ce cadre, le nombre de notices cataloguées par type de document est le suivant :

- 43 articles
- 1 document électronique
- 35 ouvrages
- 1 titre de périodique
- 36 publications des inspecteurs élèves du travail