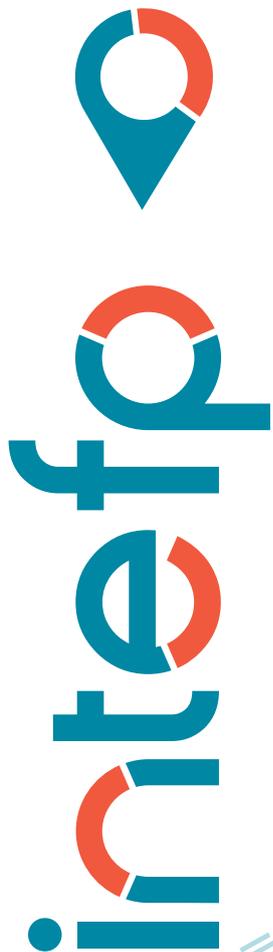




Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle



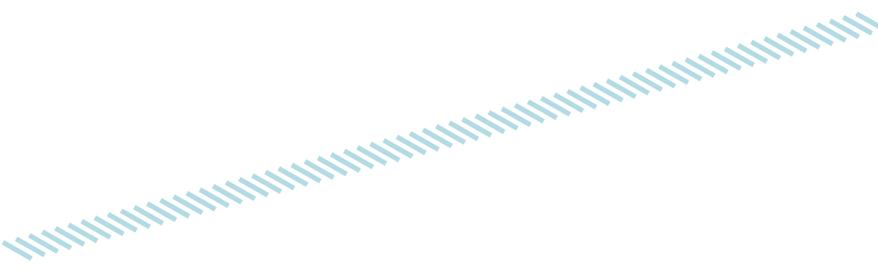
# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## Synthèse

# 2020



**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ  
2020**



# Sommaire

1.	5	Introduction
•	6 - 15	<b>UNE ANNÉE DE REFONDATION</b>
	6	1. Un nouveau projet d'établissement
	6	2. Un travail étroit avec les administrations centrales
	7	3. La sécurisation de nos processus budgétaires
	8 - 9	4. La refonte de l'offre nationale de formation
	10 - 11	5. La réforme de la formation initiale
	12	6. Une individualisation des parcours
	12	7. La réinstauration du Conseil pédagogique et scientifique
	13	8. Une nouvelle implication au sein du Réseau des écoles du service public (Resp)
	14 - 15	9. Une nouvelle identité visuelle
2.	•	<b>LA QUALITÉ COMME FIL CONDUCTEUR</b>
	16	1. Le pilotage de la démarche
	17	2. L'évaluation en question
	18	3. Des compétences internes diversifiées et consolidées
	19	4. De nouvelles modalités de recrutement de nos formateurs
	20 - 21	5. Une rénovation ambitieuse de notre parc immobilier
	22	6. Un marché de restauration au goût ... du jour
	23	7. L'amélioration toujours et encore de nos équipements informatiques
3.	•	<b>DES ÉQUIPES MOBILISÉES POUR MAINTENIR L'ACTIVITÉ MALGRÉ LA CRISE SANITAIRE</b>
	24	1. Un plongeon dans le tout-numérique
	25	2. Un mot d'ordre : répondre à l'urgence
	26 - 27	3. Une réorganisation de l'activité de la Direction des Etudes
	28 - 30	4. Les formations et l'accompagnement des politiques publiques
	31 - 33	5. Préserver et conforter les activités partenariales
	34	6. Capitaliser et transférer les actions de la fonction Institut
	35 - 37	7. Formations communes employeurs-salariés : une montée en puissance limitée par la situation sanitaire
4.	•	<b>DES COMPÉTENCES REMARQUÉES AU SERVICE DE LA GESTION NATIONALE DE CRISE</b>
	38	1. Le pilotage de la <i>taskforce</i> Santé et sécurité au travail
	39	2. L'hébergement de personnes touchées par la Covid-19
5.	•	<b>UN DIALOGUE SOCIAL RENOUVELÉ</b>
	40	1. La construction d'un agenda social avec les représentants du personnel
	40	2. La signature d'un accord télétravail
	41	3. L'accompagnement des agents pendant la crise
	42	<b>Organigramme</b>



# INTRODUCTION

## La crise de la Covid-19 : un avant et un après

L'activité de formation de l'INTEFP a bien entendu été grandement affectée en 2020 par les effets de la crise sanitaire, tant quantitativement qu'à travers la nature de ses interventions.

D'une part, l'institut a déporté une partie de ses activités traditionnelles pour concourir activement à la lutte contre la pandémie (constitution et pilotage de la *taskforce* ministérielle, formation des agents aux dispositifs d'urgence tels que l'activité partielle, requalification d'une partie de ses installations en centre d'isolement pour l'accueil de cas Covid en Aura). D'autre part, les modalités de la formation proprement dite ont été sensiblement percutées et donc revisitées par les effets du confinement.

Il est difficile de présager dès à présent quelles traces laisseront ces mois de confinement dans les habitudes de formation des agents de notre ministère mais il faut impérativement prendre en considération l'appétence constatée pour les formations à distance, qui n'invalident pas pour autant les temps de formations présentiels lorsqu'ils sont nécessaires.

Quoi qu'il en soit, l'INTEFP a consacré une partie importante de son activité, en particulier durant toute la période de confinement, à réinventer son modèle d'intervention. Se refusant à réduire la formation à distance à une mise en ligne de ses PowerPoint®, les équipes pédagogiques

et l'ensemble des fonctions support ont dû se mobiliser pour procéder en profondeur à la réingénierie pédagogique et technique des modules, dans un environnement et des conditions qui ne s'y prêtaient pas (éclatement géographique contraint des équipes, des formateurs et des publics, équipements et connexions inadaptés à un passage massif à la digitalisation, etc.).

Cette situation a également catalysé des processus dont on observait les prémices avant le confinement, à l'instar des classes virtuelles qui avaient été expérimentées pour le module droit du Travail. Elle a également constitué un accélérateur inattendu mais radical pour le premier axe du projet d'établissement de l'INTEFP : **un virage numérique très serré donc !**



**Hervé Lanouzière**  
Directeur de l'INTEFP

# 1. UNE ANNÉE DE REFONDATION

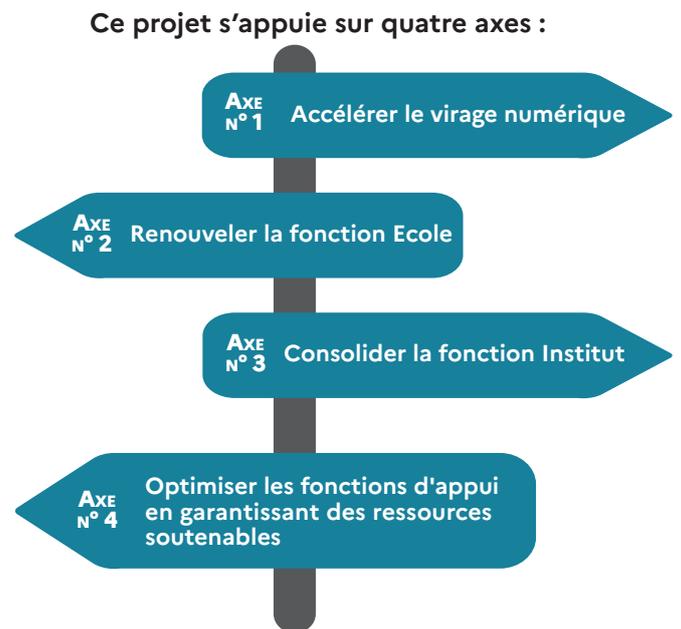
## 1. Un nouveau projet d'établissement

L'année 2020 s'est caractérisée par la finalisation de la rédaction du projet d'établissement de l'INTEFP pour les années 2021 à 2024.

Ce document est le fruit d'une année consacrée à la construction du projet sur la base d'un diagnostic approfondi réalisé avec les équipes et soumis à plusieurs reprises à l'appréciation du comité technique et du conseil d'administration.

Le projet d'établissement reflète la vision stratégique de l'institut et les conditions en favorisant la concrétisation : il se fonde notamment sur la conviction que la qualité du travail (qualité de la formation dispensée et de nos actions) ne saurait être atteinte sans la qualité des conditions dans lesquelles ce travail est réalisé par les agents.

Il est décliné en objectifs opérationnels au sein des différents services de manière à en permettre une réelle appropriation et évaluation, laquelle est confiée à un comité de suivi paritaire interne qui se réunira dès 2021.



## 2. Un travail étroit avec les administrations centrales

L'INTEFP a conclu un protocole de gouvernance avec sa tutelle (DRH, Dfas) et les directions métier d'administration centrale (DGT, DGEFP), visant à créer un cadre de travail collaboratif et collégial ainsi qu'à articuler et sécuriser la chaîne décisionnelle régissant les principaux processus de la vie de l'institut.

Dans ce cadre, l'INTEFP anime des groupes de travail, alimente un espace collaboratif SharePoint® et met à jour des processus validés ainsi que la liste des correspondants des groupes de travail. Le protocole a conduit à la **mise en place de 12 chantiers d'ores et déjà engagés**, qui devront s'inscrire dans une complète cohérence avec les autres travaux mis en œuvre :



1. Programmation annuelle, organisation et préparation des conseils d'administration,
2. Construction et exécution du budget,
3. Jalons Ressources humaines (planification des promotions, etc.),



4. Vie administrative des agents de l'INTEFP,
5. Formations statutaires,
6. Formations préparations aux concours,
7. Formation continue,
8. Constitution des réseaux et sélection des formateurs,
9. Professionnalisation des acteurs du système de formation,
10. Gestion des publics, affectations et situations individuelles et collectives,
11. Séminaires et événements,
12. Situations de crise et gestion des aléas.

Outre un comité de pilotage garant de l'avancement des travaux, réuni deux fois en 2020, le respect de la mise en œuvre effective des processus élaborés dans les groupes de travail est assuré par des réunions bilatérales mensuelles entre l'INTEFP et respectivement la DRH, la DGT et la DGEFP, au cours desquelles tous les sujets en cours sont passés en revue. Un ordre du jour et un relevé de conclusion sont systématiquement réalisés. Un tableau de suivi des décisions est tenu par la directrice du Projet pilotage et qualité de l'institut.

### 3. La sécurisation de nos processus budgétaires

L'année 2020 est fortement marquée par la sécurisation, refondation ou mise à jour, de domaines aussi variés que l'achat public, les frais de déplacement, ou encore le processus de construction et d'exécution du budget avec les administrations centrales tutelles.

Ces actions très structurantes ont été accompagnées de formations sur ces mêmes thématiques pour, au moins, acculturer les autres services de l'INTEFP, au mieux les professionnaliser. L'enjeu fort est d'intéresser tous les agents, aux processus financiers inhérents à leurs activités.

#### Les chantiers de l'année

- » Elaboration d'un organigramme fonctionnel nominatif permettant de recenser toutes les activités en vue d'assurer la suppléance pour garantir la continuité de service (suppléance en place sur la chaîne de traitement des factures, le traitement des engagements juridiques de commande et la certification des services faits).
- » Un protocole relatif aux processus budgétaires conclu entre l'INTEFP et ses autorités de tutelles. L'INTEFP, la Dfas et la DRH ont formalisé les étapes des processus de confection du budget initial et du compte financier en validant les rôles de chacun des acteurs et en établissant un calendrier dans le respect du cadre réglementaire.
- » Mise à jour de la note interne relative aux procédures d'achats publics au sein de l'INTEFP avec formation de 32 agents.
- » Remise à plat de la politique d'indemnisation des voyages suite à l'arrêté du 22 juin 2020 permettant une mise à jour des règles internes et de la documentation associée.
- » Recensement de toutes les factures de prestations pédagogiques pour un état des lieux exhaustif sur ce secteur d'achat en vue d'une politique d'achat spécifique pour l'ensemble des services de l'INTEFP.
- » Formation d'agents nouvellement nommées en 2020 à la chaîne de la dépense, de l'élaboration du budget au paiement des factures en passant par les bons de commande et le suivi des services faits.
- » Anticipation du changement de prise en charge du coût des déplacements des stagiaires en formation continue.

## LES PROCÉDURES D'ACHATS PUBLICS :

- Marché de restauration
- Marché d'entretien des espaces verts
- Marché de rénovation des chambres dans les bâtiments d'hébergement
- Marché CVC
- Marché intérim

# 10 905 FACTURES<sup>(\*)</sup>

(\*) A comparer à 19 897 en 2019  
(presque pas de déplacements  
et donc d'états de frais sur la majorité de l'année 2020).



**avec un délai de paiement moyen de 21 jours sur les factures**  
à compter de leur réception  
avec toutes les pièces justificatives nécessaires  
**de 10 jours sur les états de frais à**  
compter du dépôt complet de leur demande

## 4. La refonte de l'offre nationale de formation (ONF)

La construction de l'ONF est un des 12 processus identifiés par le protocole de gouvernance conclu avec les directions d'administrations centrales (Dac). S'agissant d'un dispositif lourd, structurant et considéré comme éminemment stratégique, l'année 2020 a surtout consisté à poser et tester les bases d'une nouvelle manière de coordonner les différents acteurs impliqués pour l'élaboration de l'ONF 2021. L'objectif était de préparer un mode opératoire optimisé et stabilisé à partir de 2022.



### OBJECTIFS :

- Mieux répondre aux besoins des Dac et des services déconcentrés,
- Favoriser le départ en formation en attirant des agents qui n'y vont pas,
- Promouvoir la diversification des supports pédagogiques,
- Optimiser la taille des groupes et limiter les annulations de stages,
- Tenir compte des temps d'ingénierie et éviter les conceptions en urgence.

# Schéma général d'organisation :

## Définition de l'offre de formation « stratégique »

avec les Dac en août 2020  
(recueil des orientations stratégiques pour l'année à venir)



## Constitution d'une offre pérenne de formation sur des sujets métiers

proposée à chaque Direccte (octobre 2020)  
Les responsables de CIF ont rencontré les Direccte et proposé la liste de ces formations pérennes pour évaluer les besoins locaux



## Détermination des chantiers nouveaux

(à partir des recueils Dac et Direccte)



## Création d'une maquette sur le fondement des travaux précédents

(novembre 2020)



## Processus de validation de la maquette

(décembre 2020)



## Diffusion dans les services (fin 2020)

## 5. La réforme de la formation initiale

# Du 17 au 19 juin 2020

Des travaux importants d'ingénierie ont été menés au sein de l'institut pour préparer **la nouvelle formation initiale des inspecteurs du travail** : un hackathon avec toutes les équipes de l'institut.



### Les attendus de la nouvelle formation

La formation des inspecteurs du travail est une formation à visée professionnalisante, fondée sur une approche par compétence qui doit leur permettre :

- D'analyser les situations de travail pour anticiper et résoudre des problèmes,
- De maîtriser les méthodes et les outils nécessaires, mais aussi d'être capable de porter un regard sur leurs pratiques durant la formation,
- De toujours compléter la théorie par une dimension pratique.

### Cette formation devra prendre en compte :

- » Les acquis de l'expérience de l'apprenant avec un positionnement dès l'entrée en formation,
- » Le développement des compétences, passer d'une approche par les connaissances à une approche métier avec un accompagnement individuel par une équipe pédagogique plurielle mieux formée et étoffée,
- » Une alternance articulée entre les périodes de formation à l'INTEFP et des stages dans des structures de l'environnement professionnel avec des mises en situation de travail, la pratique professionnelle en contexte réel d'activité et le suivi-accompagnement dans les services supervisés notamment par des maîtres de stage formés et labellisés,
- » Un dossier pédagogique de l'inspecteur élève du travail (IET) revisité avec contractualisation des enjeux de formation et livret de suivi des apprentissages.

45 %  
créativité



45 %  
réflexion



← 10



5%



5%

énergie  
100 %



Les agents de l'INTEFP ont travaillé à partir du rapport d'Yves Calvez pour faire émerger un scénario, retenu par un jury.



l'équipe rouge de l'INTEFP



l'équipe bleue de l'INTEFP



l'équipe verte de l'INTEFP

“ Une méthode de réflexion intéressante, une dynamique collective puissante, une belle initiative, des propositions de qualité et une très belle organisation. Encore bravo et merci à toute l'équipe de l'INTEFP et de l'AFPA ! ”

Anouk LAVAURE, Cheffe de service Pôle Travail Solidarités MAS

“ Un remarquable travail collectif ”

Laurent Vilboeuf, DGT adjoint



Le jury du hackathon



“ Une très belle réussite et des idées à creuser. Bravo aux organisatrices et à toute l'équipe. A bientôt pour partager et continuer à construire en collectif. ”

Annaïck Laurent, IGAS, présidente du Copil de la réforme de la formation des IET

## 6. Une individualisation des parcours de formation

Compte tenu de leur parcours antérieur au sein des services, l'individualisation de la formation des inspecteurs du travail stagiaires (ITS), initiée en 2020, a visé à la construction d'un parcours de formation personnalisé en fonction des besoins individuels d'acquisition de compétences identifiés.

Il a été décidé de déployer des modules individualisés de formation en situation de travail d'une durée de deux semaines, organisés au cours du dernier trimestre 2020.

Cette formation complémentaire a reposé sur une modalité pédagogique de type **Action de formation en situation de travail (Afest)**. Cette modalité pédagogique place l'apprenant en situation d'activité réelle sous la supervision d'un tuteur qui l'observe au cours de la réalisation de sa tâche puis échange avec lui et le conseille. Chaque Afest correspond à une ou plusieurs compétences à acquérir au travers de scénarios pédagogiques élaborés par l'INTEFP.

Préalablement, une identification des compétences à développer a été déployée pour chaque ITS durant une phase de positionnement initial basée sur une auto-évaluation des compétences détenues et d'un entretien individuel avec un responsable pédagogique de l'INTEFP. **Un parcours individualisé de formation en situation de travail a ainsi été identifié.**

Un référent a été désigné en Direccte pour assurer le déploiement et le suivi du parcours individualisé de chaque agent. Ces référents sollicitent et retiennent un ou plusieurs tuteurs qui vont accompagner les agents lors des différentes Afest. L'INTEFP adresse au référent les scénarios de mise en situation professionnelle retenus dans le parcours individualisé.

Le référent s'assure de la qualité et de la réalité des mises en situation choisies en lien avec le ou les tuteurs désignés pour l'accompagnement. La mise en situation professionnelle est en principe assurée dans sa totalité par l'ITS, avec l'appui de son tuteur.

**Une présentation à destination des référents sur la démarche d'individualisation des parcours et de l'Afest, d'une demi-journée, a été assurée par l'INTEFP en amont du déploiement des parcours de formation individualisée.**

## 7. La réinstauration du Conseil pédagogique et scientifique

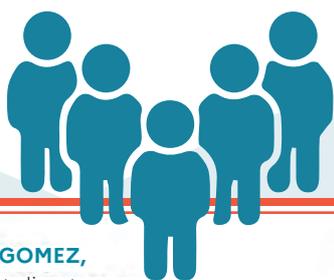
Compte tenu des nombreux chantiers structurants à long terme pour l'INTEFP (cf. projet d'établissement), **la reconstitution du Conseil pédagogique et scientifique (CPS) a été une priorité de l'année 2020.** Il a été nécessaire de le recomposer intégralement en mobilisant les compétences ad hoc.

Sa composition vise l'équilibre en termes de parité, de champs professionnels – en conformité avec le décret constitutif de l'établissement (social, éducation et formation, travail, emploi, formation professionnelle et international) – et d'expertises disciplinaires (numérique, approches compétence, apprentissage chez l'adulte, dialogue social, médiation, cohésion sociale, etc.).

**Elle veille à réunir une pluralité de points de vue afin d'apporter à l'INTEFP** (équipes pédagogiques et instances de gouvernance) **une ouverture indispensable pour rester en phase avec l'évolution de son écosystème**, les attentes de ses parties prenantes et lui permettre de réajuster ses orientations le cas échéant.

A ce titre, les appartenances de ses membres sont multiples : services de l'Etat, représentants de l'entreprise, du monde syndical, instances internationales notamment.

**Le CPS a été réuni deux fois en 2020** : la première pour son installation (juin) et la seconde pour travailler sur la réforme de la formation initiale des inspecteurs du travail (octobre), conduisant à la production d'un avis circonstancié soumis aux équipes de l'institut et au conseil d'administration de l'INTEFP.



## LES MEMBRES DU CONSEIL PEDAGOGIQUE ET SCIENTIFIQUE

### **Pierre-Yves GOMEZ,**

Professeur et directeur de l'Institut français de Gouvernement des entreprises (IFGE) à l'EM Lyon Business School

### **Isabella BILETTA,**

Directrice de recherche, à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin (Eurofound)

### **Lise CASAUX-LABRUNEE,**

Professeure des universités, Responsable du master 2 droit du travail, emploi et protection sociale, Université Toulouse 1 Capitole

### **Cyril COSME,**

Directeur France, Bureau international du travail

### **Pierre-Yves GOMEZ,**

Professeur et Directeur de l'IFGE, École de Management de Lyon

### **Geneviève GUEYDAN,**

Inspectrice générale, Inspection générale des affaires sociales

### **Mokhtar KADDOURI,**

Professeur émérite, laboratoire CIRE, Université de Lille

### **Marc-Henri LAZAR,**

Chef du Pôle Politique du Travail, DIRECCTE ARA

### **Jean-Baptiste LESORT,**

Directeur Ecole nationale des travaux publics de l'État (ENTPE) de Lyon

### **Pascal LOKIEC,**

Président de l'Association française de droit du travail et de la sécurité sociale, Professeur de l'École de droit Paris 1, Panthéon-Sorbonne

### **Jean-François NATON,**

Vice-président du Conseil économique, social et environnemental, membre de la section travail

### **Joris THIEVENAZ,**

Professeur des universités, Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC - Paris 12)

### **Béatrice VERQUIN-SAVARIEAU,**

Maîtresse de conférences - Laboratoire CIRNEF | Université de Rouen

### **Caroline WEBER,**

Directrice générale de Middenext à Paris

## 8. Une nouvelle implication au sein du Réseau des écoles du service public (Resp)



Bien qu'historiquement présent au sein du Resp, l'INTEFP avait réduit sa présence et son implication dans les différents travaux conduits par ce réseau.

Avec 38 écoles adhérentes, l'INTEFP considère que le Resp, dans un contexte de forte mutualisation, constitue un haut lieu d'échanges et de synergies ainsi qu'un interlocuteur reconnu de la DGAFP.

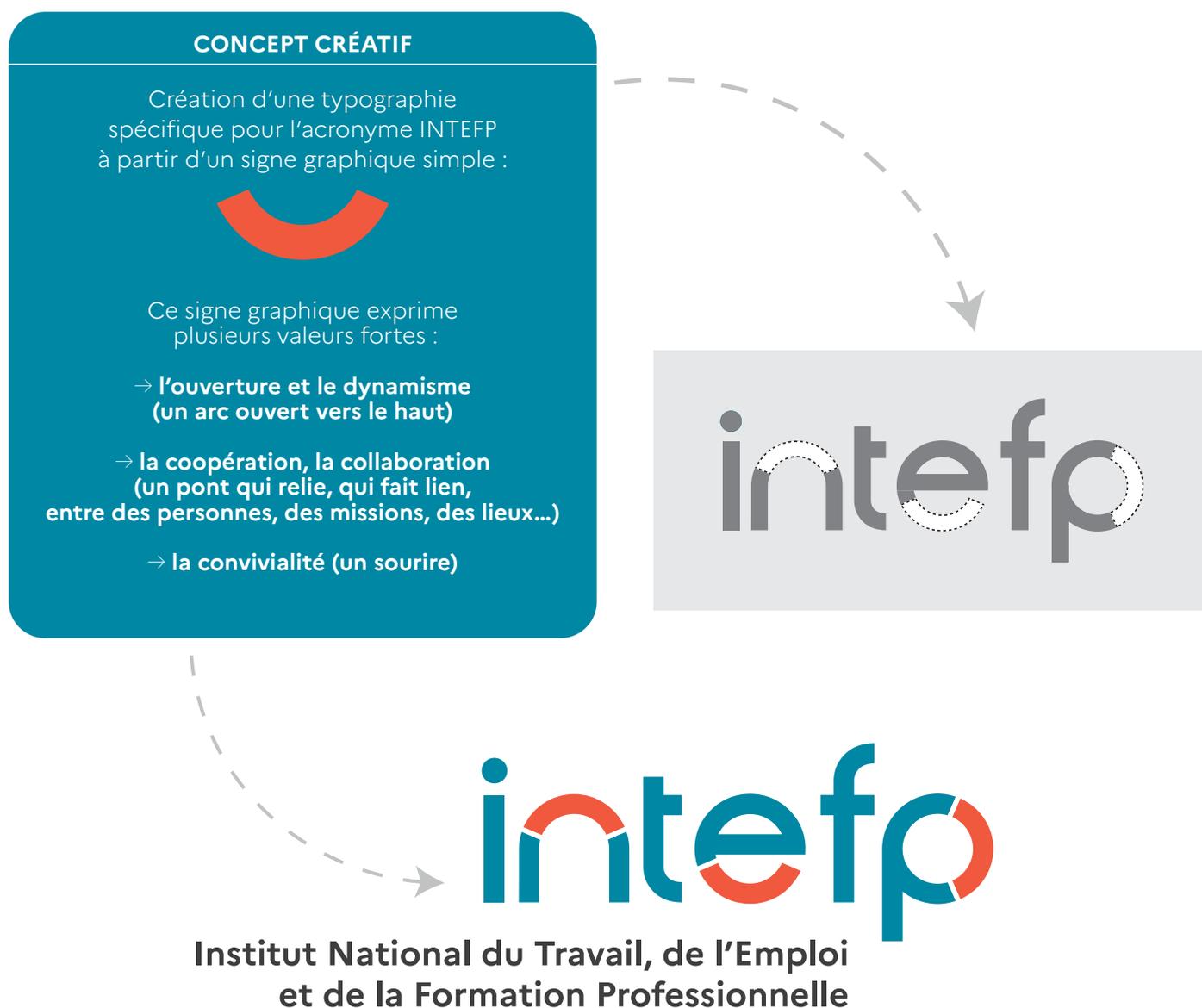
Il a donc été décidé de participer plus activement aux groupes de travail et initiatives conjointes qu'il conduit. Cette implication s'est avérée particulièrement utile lors de la pandémie : les écoles ont en effet considérablement renforcé leurs liens afin de partager leurs expériences et solutions respectives pour faire face à l'urgence sanitaire.

Lors de la réunion des directeurs du Resp d'octobre 2020, l'INTEFP a pris la vice-présidence du réseau pour 2021 et en occupera la présidence en 2022.

## 9. Une nouvelle identité visuelle

Soucieux de donner corps à la refondation dans laquelle s'inscrivent l'ensemble des actions conduites en 2020 et de moderniser son image, **l'INTEFP a fait le choix de renouveler son identité visuelle.**

Le choix du logo définitif résulte d'un sondage réalisé auprès de l'ensemble des agents.

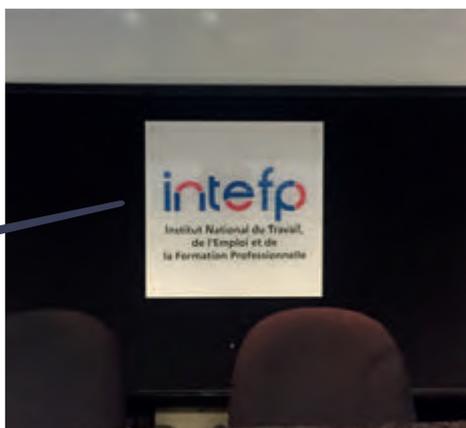
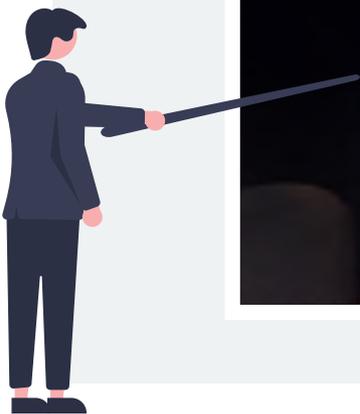
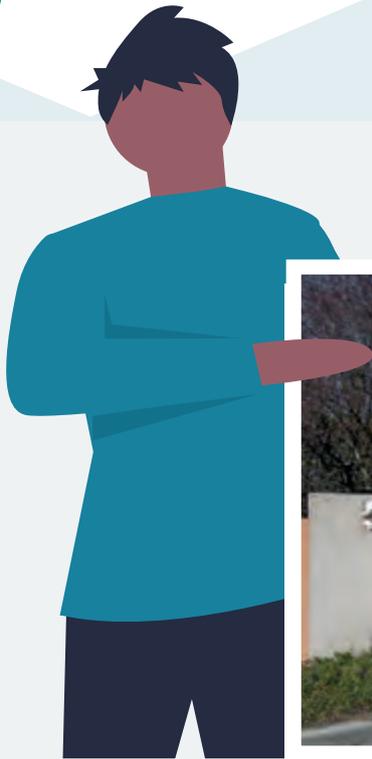


Un important travail de mise à la nouvelle charte graphique a été engagé pour tous les documents comme pour la signalétique.

Dans l'esprit de la démarche qualité, un soin particulier a été apporté au graphisme des documents de référence (projet d'établissement, procédures, modes opératoires, etc.) et de ceux utilisés au quotidien par les services (comptes rendus, etc.).



Cette nouvelle identité visuelle se décline également sur les réseaux sociaux, notamment [LinkedIn](#), qui est devenu un média privilégié pour la communication institutionnelle de l'INTEFP.



# 2. LA QUALITÉ COMME FIL CONDUCTEUR

## 1. Le pilotage de la démarche qualité



Réaliser un travail de qualité, ou engager une démarche d'amélioration continue, consiste avant tout pour l'institut à viser la satisfaction de ses publics, de ses commanditaires, de ses formateurs et de ses agents. L'INTEFP affiche clairement son intention de privilégier le fond à la forme et de conduire sa démarche dans une optique de soutien à l'activité des parties prenantes et non de contrainte supplémentaire.

La certification est au demeurant un moyen de positionner l'institut comme opérateur de référence incontournable dans ses champs de compétences et son cœur de métier. En améliorant ses pratiques, l'institut s'assure que les activités réalisées répondent à certaines exigences essentielles, sur la base notamment du référentiel Qualiopi.



En vue de préparer l'audit de certification Qualiopi programmé en septembre 2021 de manière à obtenir la certification au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la démarche qualité a été déployée de manière transversale avec tous les services de l'institut, sous la houlette de la mission qualité en :

- Diffusant une politique qualité en 4 axes,
- Adoptant des engagements de service vis-à-vis de nos parties prenantes, avec des indicateurs associés,
- Animant des comités de direction qualité mensuels qui nous permettent de satisfaire d'ores et déjà **14 des 25 exigences** du référentiel Qualiopi ;
- Créant une cartographie des formations regroupant toutes les formations à déployer et les documents associés (fiche d'orientations pédagogiques (FOP), fil rouge, programme de formation, comptes rendus de réunion de réseau, modalités d'évaluation des acquis, etc.),
- Déployant une nouvelle procédure de recrutement des formateurs intégrant notamment une nouvelle charte des formateurs,
- Organisant les services sur la conduite systématisée et harmonisée de l'évaluation de la satisfaction des stagiaires,
- Mettant en place un outil de suivi du traitement des demandes et/ou remontées d'incidents (un service de ticketing) ; en 2020, par les services Mission voyageur, informatique et logistique,
- Finalisant et déployant le système documentaire des documents de référence qualité : **26 documents** créés dont **16 documents** opérationnels (modèles) et **10 documents** d'organisation interne,
- Communiquant largement auprès des agents sur le projet de la démarche qualité via les assemblées générales, les lettres internes (appelées Bult'INT) et lors des journées des nouveaux arrivants,
- Créant des contacts avec les écoles du Resp engagées dans une démarche similaire : ENSP, IGPDE et Creps.

### Présentation de la Démarche Qualité



## 2. L'évaluation en question

### 1. Evaluer encore mieux la satisfaction des stagiaires

En 2020, la direction des études a engagé un travail sur la notion d'évaluation des formations, s'appuyant sur la chargée de mission évaluation (poste nouvellement créé et occupé par un ETP).

L'évaluation de la satisfaction des stagiaires existait mais s'effectuait de façon assez disparate et sans possibilité d'agrèger les résultats. Un des axes de ce travail multiforme et complexe repose sur un l'outil de capitalisation des évaluations : Sphinx®.

En utilisant des outils harmonisés pour effectuer les bilans après stage, la direction des études ambitionne de proposer dès la fin de l'année 2021 des indicateurs de suivi globaux. La mise en place de cette démarche a nécessité un plan de formation ambitieux entamé dès l'automne et des échanges poussés sur les choix à faire pour la mise en œuvre. En parallèle, un travail de création de questionnaires liés aux formations à distance a été mené.

**Exemples d'évaluations de formation à distance via Sphinx®:** les chiffres sont présentés en cumul sur les deux stages réalisés en août et octobre en classe virtuelle par 33 stagiaires.

Parmi les évaluations menées, deux exemples sont présentés et ont été mises en place en urgence pour répondre à la demande des services déconcentrés.

#### Stages à distance : Homologation PSE (Formation continue)

**96%** des stagiaires estiment que l'objectif « Doter les agents des bases professionnelles pour l'instructions des PSE et RCC » a été atteint totalement ou pour l'essentiel

**97%** des stagiaires indiquent que le contenu de la formation a répondu à leurs attentes.

**85%** des stagiaires estiment que la modalité pédagogique en distanciel répondait bien à leur besoin.

**100%** des stagiaires indiquent que l'accès à l'outil Classilio® est satisfaisant ou très satisfaisant.

Ces chiffres sont d'autant plus intéressants que les conditions de mise en œuvre de ces formations, en urgence, n'ont pas permis de procéder à une réingénierie du module qui était très dense.



#### Quatre semaines de distanciel pour les IET en juin 2020 :

Ces quatre semaines ont porté sur les thèmes : travail illégal, prévention des RPS, lutte contre les discriminations et santé sécurité au travail.

**54%** des IET ont déclaré que l'objectif de formation était « globalement ou parfaitement atteint » pour la thématique travail illégal

**79%** des IET ont déclaré que l'objectif de formation était « globalement ou parfaitement atteint » pour la thématique prévention des RPS

**84%** des IET ont déclaré que l'objectif de formation était « globalement ou parfaitement atteint » pour la thématique lutte contre les discriminations

**87%** des IET ont déclaré que l'objectif de formation était « globalement ou parfaitement atteint » pour la thématique santé sécurité au travail.

Les taux de satisfaction sont très forts sur les outils LMS et de classes virtuelles, mais les élèves regrettent les difficultés pour travailler en sous-groupe et parfois la trop grande densité du module.

Ces premiers retours ont permis d'améliorer les modalités proposées en distanciel, notamment en utilisant les sous-groupes dans Classilio® et le redécoupage des séquences pour acter que les apprenants ne travaillent pas à distance comme en présentiel et qu'il faut davantage encore alterner les temps et les modalités pédagogiques.

## 2. Amorcer l'évaluation des acquis des stagiaires

L'évaluation des acquis occupe une place nouvelle et essentielle dans le système d'évaluation de l'INTEFP car il est important de connaître le positionnement des stagiaires à l'entrée de la formation puis de les accompagner dans leur progression.

Pour le positionnement, il s'agit principalement d'intégrer dans la phase de conception du module de formation un mini-quiz (ou QCM) pour savoir où les stagiaires se situent avant de démarrer le programme de formation.

Pour l'accompagnement des stagiaires dans leur progression des acquis, il peut prendre la forme, comme c'est le cas dans la plupart des formations dispensées aujourd'hui, d'exercices d'évaluation formative tels que des exercices de mise en pratique, des mises en situation professionnelle, des mini-jeux de rôles, etc.

En 2020, la **direction des études** et le **pôle partenariats** ont ainsi amorcé le recensement des types d'évaluation existants, notamment formative, en vue d'évaluer davantage l'acquisition de compétences des stagiaires sur les prochains modules de formation.



## 3. Des compétences internes diversifiées et consolidées



Sur le plan des **ressources humaines (RH)**, l'année 2020 a été une année marquante, avec un fort renouvellement des équipes :

- Nouvelles nominations à la tête de la Direction des études (DE), de la Formation statutaire et préparation aux concours (FSPC), de la Formation continue (FC), du Pôle veille communication appui à la pédagogie (Vcap), du service RH, des CIF de Bordeaux, Paris, Lyon, Nancy,
- Multiples recrutements notamment à la Direction des études.

Ces recrutements ont nécessité de nombreuses formations et un accompagnement à la prise de poste. Grâce à l'investissement remarquable des équipes, ce contexte n'a pas nui à la qualité de la production des équipes, qui ont redoublé d'effort pour s'adapter de surcroît aux bouleversements de l'activité générés par la crise sanitaire.

En outre, le projet d'établissement s'est accompagné d'un plan de recrutement de compétences en phase notamment avec l'évolution des modalités pédagogiques et le virage numérique.

Le nouveau pôle Vcap (fusionnant les anciens services Did et Par-Com) s'est enrichi en matière de management de la connaissance et d'ingénierie pédagogique numérique afin de développer expertise et capacité de déploiement au sein de l'INTEFP.

### Activité soutenue dans un contexte de renouvellement de 50% de l'équipe :



**107** dossiers de personnel gérés en moyenne chaque mois, avec divers statuts d'agents :

- » Fonctionnaires
- » Fonctionnaires mis à disposition, en position normale d'activité ou en détachement
- » Contractuels (CDD et CDI)
- » Apprentis

- 28 recrutements internes et externes
- 3 agents suivis en gestion d'intérim

**1366 paies d'agents** ou ARE produites et 1935 paies de formateurs intervenants

**185 jours de formation** suivis par les agents (60 jours de formation annulés par les organismes formateurs en raison de la crise sanitaire)

**118 dossiers de demandes** de prestations sociales liquidés

#### DOSSIERS DE L'ANNÉE 2020 :

- Télétravail (accord du 5 octobre 2020)
- Réforme du RIFSEEP (en cours)
- Formations collectives d'ampleur au logiciel Sphinx® et au télétravail notamment.
- Bilan social 2019
- Rapport égalité hommes – femmes

Sur la partie Carrière, le département travaille en lien direct avec les services de de la DRH interministérielle qui donne les grandes directives et est le garant de la bonne gestion statutaire.

## 4. De nouvelles modalités de recrutement des formateurs

En 2020, tous les formateurs de l'institut (un vivier initial de près de 1 000) ont été appelés à constituer un nouveau dossier de candidature, plus complet et actualisé. Ces dossiers ont ensuite été réceptionnés puis analysés par une commission interne.

Les candidats à un nouveau réseau ont fait l'objet d'un entretien spécifique. En décembre, les premières décisions ont été adressées aux formateurs. Le travail se poursuivra début 2021.

Au total les réseaux reconstitués comporteront près de 500 membres dont environ

**140** nouveaux formateurs.

Chaque formateur signe la nouvelle charte qui expose et clarifie les engagements des parties.

# une RÉNOVATION AMBITIEUSE

## 5. Une rénovation ambitieuse du parc immobilier



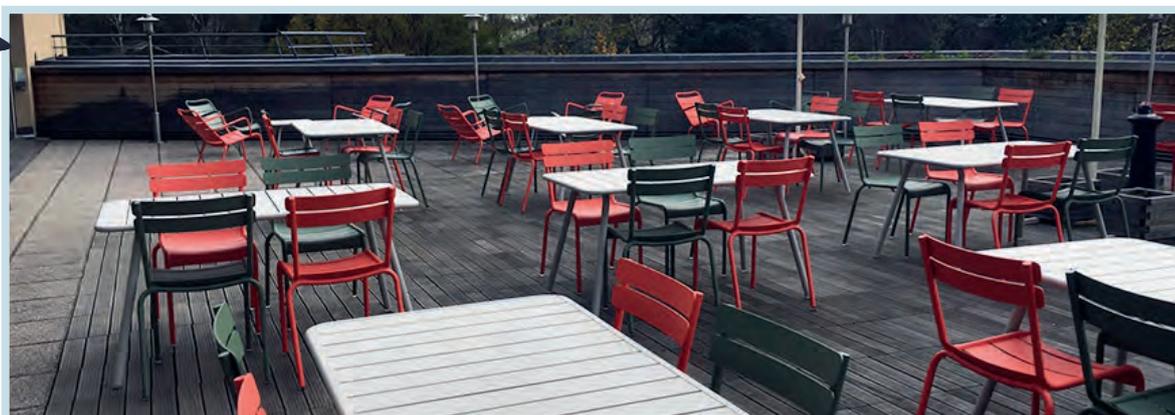
Le site de Marcy-l'Etoile s'étend sur **5 hectares et plus de 10 000 m<sup>2</sup> de locaux**. En 2016, ce parc immobilier a été étendu par l'inauguration d'un quatrième bâtiment d'hébergement (le Sancy), mettant en lumière la vétusté des trois autres qui datent des années 1980.

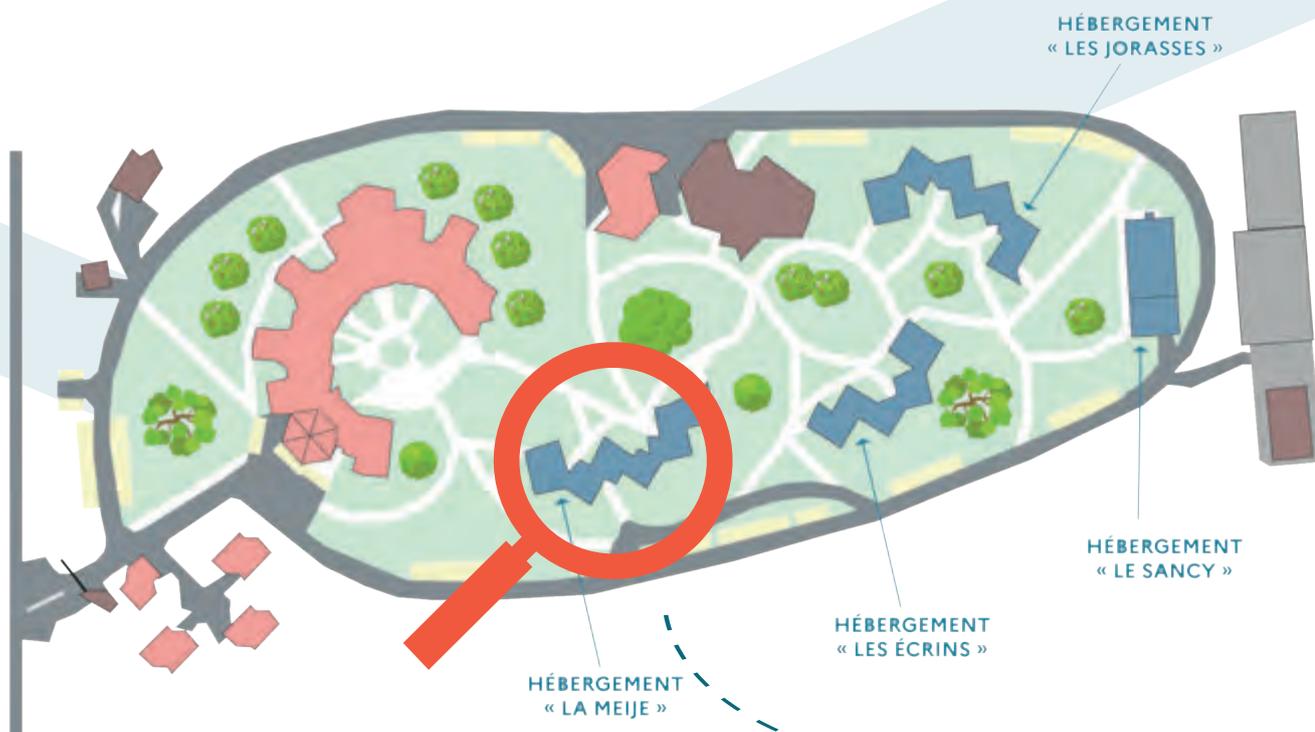


Cette amélioration qualitative de notre parc immobilier s'étend aux services connexes comme le wifi qui a complètement été réinstallé, avec des gains de performance et un confort (débit et connexions simultanées) très importants pour les publics accueillis et les agents.

**2020 est aussi l'année d'aboutissement du chantier de rénovation d'un grand nombre de bureaux des agents.**

La période d'interruption des formations présentielle consécutive à la crise sanitaire a par ailleurs été mise à profit pour réaliser de nombreux travaux : **rénovation complète de la salle D**, notamment sur les plans thermique et sonore, pose de nouveaux films protecteurs sur les baies vitrées du centre de ressources documentaires, décapage des murs et sols extérieurs, travaux de peinture, élagage d'arbres fragilisés par les tempêtes, etc.





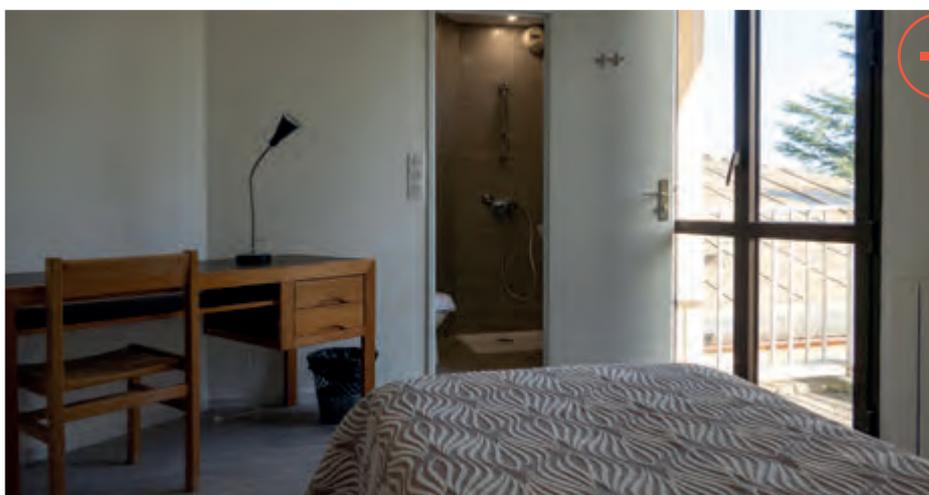
Depuis 2018, l'ambition de les rénover s'est concrétisée par le démarrage du chantier.

En 2020, **15 chambres** ont été entièrement refaites ainsi que certains couloirs de circulations.

Les ballons d'eau chaude et les circulations de ces mêmes bâtiments ont été changés ou rénovés. Les équipements annexes tels que les machines à laver et les sèche-linges ont été remplacés.



**Le chantier se poursuivra jusqu'en 2022 pour offrir un parc hôtelier aux standards actuels.**



## Les autres travaux réalisés



- » Remplacement du système vidéosurveillance
- » Evacuation de mobilier obsolète (chaises, bureaux, mobilier de terrasse, armoires) représentant **150 m<sup>3</sup>**
- » Déménagement des bureaux de l'équipe informatique
- » Remplacement des radiateurs de la villa de direction
  
- » Remplacement de tous les cendriers du site
- » Remplacement bornes arrosage
  
- » Réparation du chauffage du restaurant
- » Curage des réseaux d'évacuation du restaurant
- » Mobilier terrasse
  
- » Climatisation du CIF de Bordeaux suivi des réparations et mise en route
- » Remplacement des radiateurs du CIF de Bordeaux
  
- » Instauration d'un outil de ticketing pour les demandes d'intervention
  
- » Tous les contrôles réglementaires réalisés et registre de sécurité à jour

### LA MISSION ACCUEIL



- Nouveaux binômes à l'accueil du site
- Nouvelle responsable de l'accueil et restauration
- Nouvelles missions : suivi du planning et création des liens Sphinx®
- Acheminement par l'équipe transport de matériel pour les personnes en télétravail (sièges, etc.)
- Navettes dédiées pour le retour de certaines personnes en présentiel

## 6. Un marché de restauration au goût ... du jour



Le nouveau cahier des charges de la restauration collective assurée sur le site de Marcy-l'Etoile (**130 couverts assis**) fait évoluer l'institut vers les nouveaux standards alimentaires et de gestion des déchets : deux plats végétariens sont proposés chaque semaine, bien accueillis par les convives, ainsi que plus de produits issus de l'agriculture biologique (**20 % à moyen terme**) ou de qualité (labels) ; les déchets sont réduits par la suppression de contenants individuels en plastique au profit du vrac, les déchets restants sont triés pour être valorisés.

Par ailleurs, dans le cadre de la politique de l'INTEFP de prévention des addictions, les boissons alcoolisées ne sont plus proposées au restaurant administratif.

## 7. L'amélioration toujours et encore des équipements informatiques

La crise sanitaire a accéléré la nécessité de doter les agents d'équipements nomades :

# 90%

d'entre eux disposent d'un ordinateur portable, 100% à terme. Aux mêmes fins, le parc des téléphones mobiles a été doublé (une centaine).

Une importante étude préalable conduite en 2020 a permis d'accélérer d'au moins 12 mois le lancement officiel du **projet Agate** visant à doter les équipes pédagogiques d'un nouvel outil d'organisation et de mise en œuvre des activités de formation. Plus ergonomique et plus fonctionnel, cet outil devrait faire progresser la qualité de vie au travail des utilisateurs, permettre des gains de productivité et accroître la qualité des productions. Le nouveau logiciel, qui se traduit par un investissement de **300k€** sera pleinement opérationnel début 2022.

### Les chantiers du service informatique

Maintenir les équipements en conditions opérationnelles :

- 500 PC, 52 serveurs VM, 29 copieurs, téléphonie, etc.
- 20 applications métiers



Gérer les communications et les équipements localisés sur le site de Marcy-l'Etoile et dans les CIF (sept sites distants)

- Switchs, 8 autocom
- Réseau wifi : **70 bornes** sur le site de Marcy-l'Etoile.
- Authentification et tracabilité.



### Garantir un niveau de satisfaction optimum des utilisateurs

- 100 agents, 100 élèves permanents et des formateurs, ITS, intervenants divers, etc.
- 120 demandes et incidents traités par mois en moyenne (via un outil de ticketing).
- Mise en place de mini-formations utilisateurs (Outlook, par exemple).



### Gestion des achats

- Suivi des 25 marchés et contrats

→ Dématérialisation de la chaîne achat avec mise en place d'une Gestion électronique de documents comptables (factures, notes de frais, etc.)

→ Démarche qualité :

- 🔗 Revu de paramétrage pour adapter nos supports aux exigences de la certification,
- 🔗 Traçabilité des demandes et de leur traitement : proposition d'un outil, paramétrage, déploiement progressif et formation.

→ Modernisation wifi : rédaction d'un cahier des charges, mise en concurrence et sélection d'un prestataire pour mise en place en 2021.

→ Remplacement du progiciel métier (Sofia) :

- 🔗 Etude de marché, mise en concurrence, choix d'un prestataire, audit de couverture fonctionnelle.

→ Outils d'aide à la décision : développement de rapports et tableau de bord

→ Remplacement du VPN ("Pulse secure" par "Gémini")

→ Préparation du remplacement des photocopieurs (étude d'implantation, validation des choix par le Codir et Solimp, remplacement février 2021).

→ Déploiement des classes mobiles et de la wifi dans les CIF

# 3.

# Des équipes

# mobilisées pour

## maintenir l'activité malgré la crise sanitaire

### 1. Un plongeon dans le tout-numérique

Afin de faire face à l'impossibilité d'accueillir les publics dans nos locaux une bonne partie de l'année, à la nécessaire continuité d'activité pour l'institut et les agents ayant besoin de formation, l'INTEFP a entamé une mue professionnelle accélérée.

Cet apprentissage a consisté à se former : à la transformation de formations présentielles en distanciel, à la préparation constante de solutions de secours au cas où l'accueil ne serait plus possible en CIF ou sur le site de Marcy-l'Etoile, à la déprogrammation et reprogrammation, à la tenue de classes virtuelles sur l'outil Classilio®, à l'organisation de réunions de réseaux en visioconférence, etc.

L'ensemble des équipes ont dû faire face et se sont parfois trouvées en situation inconfortable face aux stagiaires ou aux formateurs, notamment quand la technique a dysfonctionné.

Les agents ont également été confrontés aux réticences d'une partie des formateurs face à cette autre façon de former, avec moins d'échanges et des perceptions parfois tronquées de ce que vivent les stagiaires. A l'inverse, certains formateurs ont été agréablement surpris par leur aisance avec cette modalité et leur facilité à fédérer les stagiaires à distance.

**Démultiplier les formations à distance permet une forme de démocratisation des formations au profit des agents qui hésitent à s'inscrire ou à se déplacer.**

Toutefois, améliorer l'accès à l'offre de formation conduit aussi à constater que la fracture numérique n'est pas un vain mot (qualité du réseau, équipement non adapté, etc.). Même si le formateur est excellent, la formation peut être dégradée. Les échanges entre stagiaires sont également modifiés, obligeant à repenser la notion de travail collectif, potentiellement affaiblie.

Cette expérience 2020 a permis d'éprouver la nécessaire complémentarité entre présentiel et distanciel et de choisir désormais, lors de la conception

et programmation, entre plusieurs types de formation, selon le public, le nombre et l'urgence.

L'hybridation entre plusieurs modalités sera ainsi amenée à se développer de façon importante. Ces évolutions viendront interroger l'organisation de nos réseaux et la place de la conception des modules dans l'indemnisation des formateurs. En effet lors de la formation en e-learning, par exemple, seule la conception a vocation à être rémunérée, alors que dans l'organisation actuelle, à l'inverse, seul le face-à-face pédagogique l'est.

Cette immersion dans le tout numérique a tout particulièrement mobilisé le pôle Veille communication appui à la pédagogie (Vcap) qui a accompagné les services dans leur nouveau quotidien de travail :

- Redimensionnement du nombre de classes virtuelles,
- Formation des agents aux classes virtuelles,
- Accompagnement à la transformation de modules en vue d'un enseignement à distance,
- Rédaction de notices pour l'utilisation d'outils de réunions à distance,
- Rédaction de notices d'utilisation des équipements audiovisuels en salle,
- Achat de nouveaux équipements pour accompagner la montée en puissance de l'utilisation en salle (micros de table, enceintes/micros Bluetooth, webcam) ;
- Organisation technique ou appui aux services pour les événements de portée nationale (Séminaire avec la DGEFP, colloque avec l'Ecole nationale de la magistrature (ENM), etc.),
- Accompagnement en temps réel des collègues.



Par ailleurs, l'INTEFP a acquis à ce jour **300 micros-casques** à destination des formateurs, dont **150** ont fait l'objet d'envois individuels en 2020.



## 2. Un mot d'ordre : répondre à l'urgence

Les activités des Direccte ont été profondément impactées par les bouleversements de l'économie liée à la crise sanitaire. Les services de l'INTEFP, en lien étroit avec la DGEFP, ont travaillé sans relâche pour apporter aux agents des Direccte des outils leur permettant de gérer les sollicitations urgentes.

### Accompagnement des agents en charge du dispositif « activité partielle »

A la demande de la DGEFP, l'INTEFP a tout d'abord développé une offre de formation à destination des agents chargés du traitement des demandes massives d'activité partielle.

Pour répondre aux différents besoins identifiés, l'INTEFP a proposé une offre modulaire avec :

- » La mise à disposition d'une base documentaire sur le dispositif activité partielle, (ordonnances, décrets, questions/réponses de la DGEFP, documentation officielle, articles issus du *Liaisons sociales*, *Bref*, etc.),
- » La diffusion de supports pédagogiques, La mise en ligne de 3 films de classes virtuelles d'environ 2 heures.

Au total l'accès aux ressources a été ouvert à près de

**680**  
personnes



### Formations sur l'homologation des Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)

En prévision de la montée en charge des services en matière d'instruction de PSE, des déploiements à distance d'une formation initialement proposée en salle ont été proposés. Cela a permis à des services en grande difficulté d'être épaulés et de former des agents rapidement.

### 3. Une réorganisation de l'activité de la Direction des études

En 2020, l'INTEFP a formé 8290 stagiaires représentant 27 370 journées/stagiaires. Par rapport à 2019, cela représente une baisse de 50% du nombre de journées/stagiaires.

**27 370**  
journées/stagiaires en 2020

Cette diminution très importante de l'activité d'accueil de stagiaires en formation ne s'est toutefois pas accompagnée d'une baisse d'activité pour les équipes de l'institut. L'ensemble des agents, en particulier de la Direction des études, a ainsi été très fortement mobilisé dès le début de la période de confinement en mars et pendant tout le reste de l'année.

#### Les activités traditionnelles d'accueil des publics en formation ont été remplacées par d'autres tâches :

- 📍 Organisation logistique des retours des agents ultramarins dans leur territoire,
- 📍 Informations sanitaires et accompagnement des publics ayant été en contact avec des stagiaires atteints par le virus dans la première semaine de confinement,
- 📍 Maintien du lien avec les publics de formations statutaires (IET et ITS) pour les informer régulièrement de la situation et des incidences de la suspension des activités pédagogiques sur leur parcours. Prises de contact individuelles par téléphone, communications écrites, temps de regroupement en visioconférence,
- 📍 Elaboration de multiples scénarios et propositions d'alternatives pour assurer la continuité pédagogique auprès des autorités de tutelle,
- 📍 Mise à disposition de ressources pédagogiques afin de permettre aux agents des ministères sociaux de continuer à avoir un accès à la formation pendant le confinement,
- 📍 Ingénierie pour faire évoluer notre modèle de formation, très largement conçu pour un face à face pédagogique en présentiel,
- 📍 Professionnalisation des équipes avec la mise en place d'actions de formation.

**8290**  
stagiaires formés  
en 2020

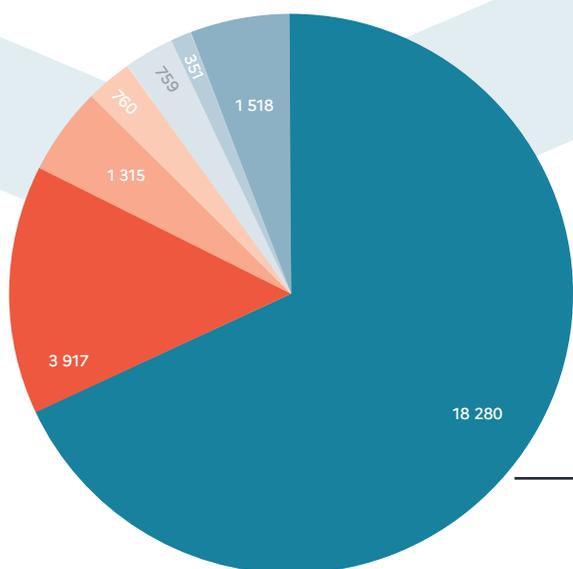
Les formations se sont en partie déroulées sur le site de Marcy-l'Etoile, ou dans les CIF, lors des périodes durant lesquelles le présentiel a été possible; mais aussi, pour une part nettement plus importante qu'auparavant, en distanciel.

Cette évolution dans la manière de dispenser de la formation, accélérée par nécessité, a permis d'élargir la palette des outils à disposition de l'institut et de ses réseaux de formateurs.



## Evolution et parts du nombre de J/F par activité

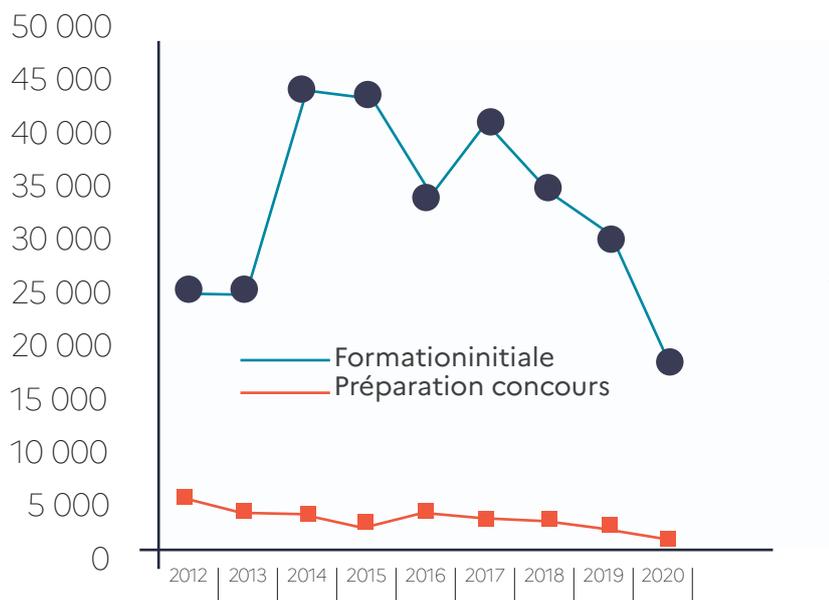
La formation initiale (IET et ITS) reste prépondérante dans l'activité de formation de l'INTEFP en 2020, puisqu'elle représente près de **66 % de cette dernière**.



- Formation initiale
- Formation continue
- Adaptation au poste
- Préparation concours
- Pôle partenariat SST Fonction publique
- Pôle partenariat LTI, DREAL
- PRFM

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

La formation des IET a été la moins impactée par la crise sanitaire. Compte tenu des enjeux statutaires liés à la titularisation des inspecteurs élèves et à leur arrivée attendue dans les services, les équipes pédagogiques ont été mobilisés pour assurer la poursuite des parcours de formation à distance.



○ Evolution de l'activité en formation statutaire (formation initiale et préparation concours) de l'INTEFP entre 2012 et 2020 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 de contrôleur en inspecteur a représenté **18 280** jours/stagiaires.

## 4. Maintenir les formations et l'accompagnement de nos publics

### 1. Les Inspecteurs élèves du travail (IET)

En 2020, la promotion des IET 2019, qui avait fait sa rentrée au mois de septembre 2019, a été présente tout au long de l'année. Cette promotion a été particulièrement concernée par les modifications des contenus de formation liées aux confinements. Lors du premier confinement les équipes pédagogiques ont eu besoin de temps pour faire face à cette situation inédite. En effet, l'institut n'a pas souhaité demander à des formateurs qui n'y avaient pas été préparés de dispenser en distanciel (face à une caméra) une formation conçue pour être pratique et axée sur des cas et des échanges. Les IET n'ont pas suivi de modules de formations du 15 mars au 31 mai 2020.

En juin, un programme de formation à distance créé sur-mesure leur a été proposé autour de thèmes importants pour leur formation comme la lutte contre les discriminations, le travail illégal, la santé sécurité et la prévention des RPS.

En juillet, les IET ont été en stage dans les services déconcentrés. Ils ont pu reprendre le fil de leur formation à la fin du mois d'août sur le site de Marcy-l'Etoile, et ont été une nouvelle fois en formation à distance à partir du 19 octobre. Lors de cette seconde partie de distanciel, les modules initialement prévus ont été dispensés, sous réserve d'aménagements minimes.

**Tous les IET ont été titularisés à l'issue du jury final.** La quasi-totalité des contenus de leur formation a pu être proposée ; des reprogrammations seront effectuées à la marge en 2021 dans le cadre de leur formation complémentaire.

En parallèle, la promotion des IET 2018 a vu son parcours de formation complémentaire très perturbé avec des reports nombreux et une reprogrammation sur 2020, voire au premier semestre 2021.

L'activité du service formation statutaire a également été marquée par la préparation de la réforme du cursus de formation des IET. **L'entrée en vigueur de cette formation est prévue au 1<sup>er</sup> mars 2021 avec une promotion de 69 élèves (oraux du concours en janvier 2021).**

### 2. Les Inspecteurs du travail stagiaires (ITS)

Les effectifs des Inspecteurs du travail stagiaires (ITS) ont sensiblement baissé en 2020 : la promotion qui a entamé sa formation en décembre 2019 était composée de **166 stagiaires** (contre 240 environ les années précédentes). Là encore, ce cursus a été très profondément modifié par la crise sanitaire. Devant initialement suivre un parcours de 6 mois qui avait débuté en janvier, les ITS ont vu leur scolarité s'interrompre au 15 mars et ont été titularisés en juin 2020 sans suivre le reste de leur formation.

La situation particulière des ITS de la promotion 2019, titularisés au mois de juin 2020 sans avoir pu bénéficier de l'intégralité de la formation initialement prévue, a conduit l'INTEFP à proposer un dispositif spécifique de formation complémentaire basé sur l'individualisation des parcours. En complément des quatre modules de formation en présentiel en CIF, une partie individualisée de la formation a été proposée en situation de travail, sous la coordination d'un référent désigné par la Direccte. Cette dernière modalité pédagogique a fait l'objet d'une expérimentation intéressante qui sera réinvestie dans de futurs parcours de formation. → P 12

### 3. La préparation aux concours

L'activité de préparation concours a encore diminué en 2020, ce qui vient confirmer une tendance observée depuis trois ans maintenant. Ceci est essentiellement dû à une désaffection des candidats pour la préparation au Crit, laquelle 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 sont donc présentés 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. Des préparations à distance ont été proposées en lieu et place des modules présentiels proposés.

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 2020, 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 de 50% du nombre d'inscrits à la plateforme (de 36 en 2018 à 18 en 2019).
- **La classe préparatoire intégrée 2019-2020** a accueilli 16 stagiaires dont 11 sont admissibles au concours. La nouvelle promotion, qui a débuté son parcours en novembre 2020, ne compte que 7 préparateurs.
- Il n'y a pas eu de cycle de préparation interne au concours d'inspecteur du travail en 2019 ni en 2020.

#### 4. L'activité de formation continue/adaptation au poste

Dans le cadre de l'ONF, si l'activité a effectivement largement baissé (- 37,5% par rapport à 2019), on constate des expériences fructueuses de passage à distance et d'hybridation.

Les périodes de confinement se sont traduites par une demande de formation, à condition que les modalités en soient adaptées.

Plusieurs exemples illustrent la volonté d'assurer une continuité pédagogique :

##### Le parcours initiation au droit du travail

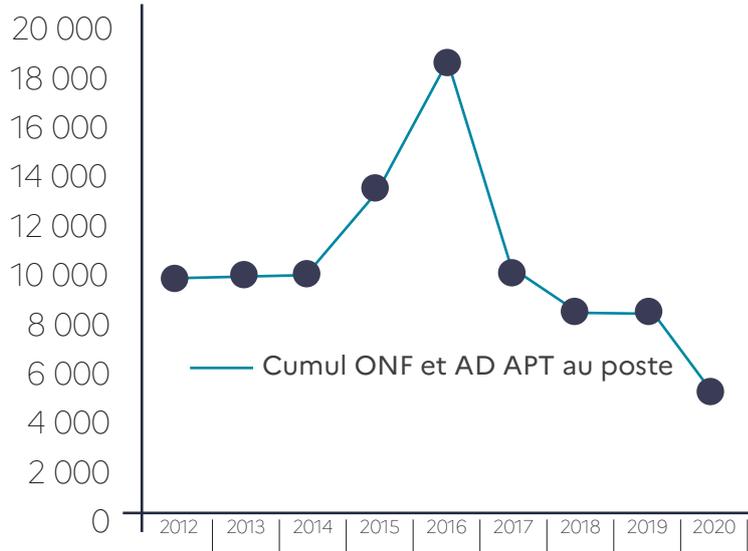
Ce parcours a pu être proposé en 100% e-learning et dans sa modalité d'origine c'est-à-dire à distance avec des rendez-vous réguliers synchrones en groupe pour échanger et poser des questions.

Au total, **136 collègues ont entamé le parcours**. La modalité des classes virtuelles soutient beaucoup plus les stagiaires qui finissent majoritairement le parcours. En 2020, **70 stagiaires ont achevé le parcours**.

##### La mise à disposition de formations en ligne

Afin que les agents puissent continuer à accéder à la formation pendant le confinement, l'INTEFP a mis à la disposition de l'ensemble des agents des ministères sociaux (Directe mais aussi DRJSCS) **28 modules de formation** sur des thématiques variées : préparation concours, environnement professionnel, santé sécurité au travail. **Au total entre avril et juin plus de 130 accès ont été ouverts**.

Cumul ONF et AD APTau poste



Séminaire des DI(R)ECCTE du 25 Novembre 2020



##### L'organisation de séminaires

Les administrations centrales ont transformé les séminaires initialement prévus sur le site de Marcy-l'Etoile en **webinaires**. La DGT et la DGEFP se sont prêtées à l'exercice en novembre et décembre. Si cette modalité ne remplace pas les contacts informels, nécessaires, qui peuvent s'établir lors de séminaires à l'institut, le webinaire a permis de vrais échanges de fond, comme par exemple lors du séminaire RUC de novembre avec la DGT, ou des apports de contenus, lors de la conférence d'Eric Heyer au séminaire DGEFP. Plus largement, il a permis de garder le contact entre services centraux et services déconcentrés. Cette modalité de communication mérite d'être renouvelée, en complément de séminaires présentiels.

Réussir le plan de relance (Volet « Jeunes et Compétences »)

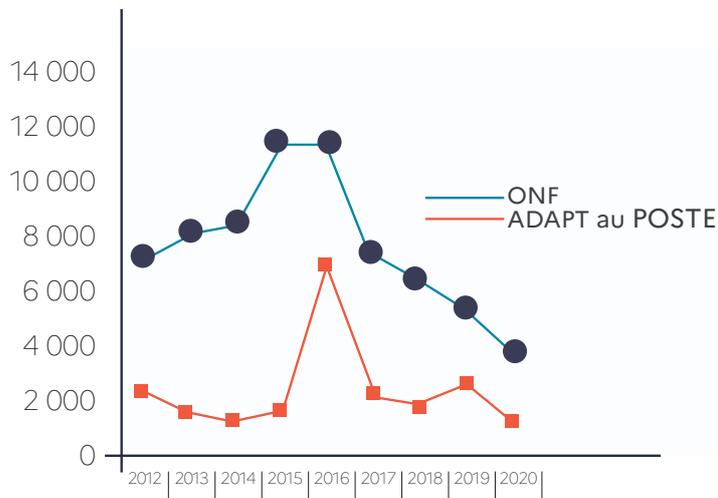
Intervenant(s) : Thomas Audigé - Bruno Lucas - Eric Heyer - Pascal Dulaurier



## Mobilités professionnelles

Compte tenu des enjeux attachés à l'accompagnement des agents dans leurs prises de postes les dispositifs de formation des parcours mobilité ont été reprogrammés en priorité.

La plupart des modules des parcours suivants ont ainsi pu être proposés aux agents :



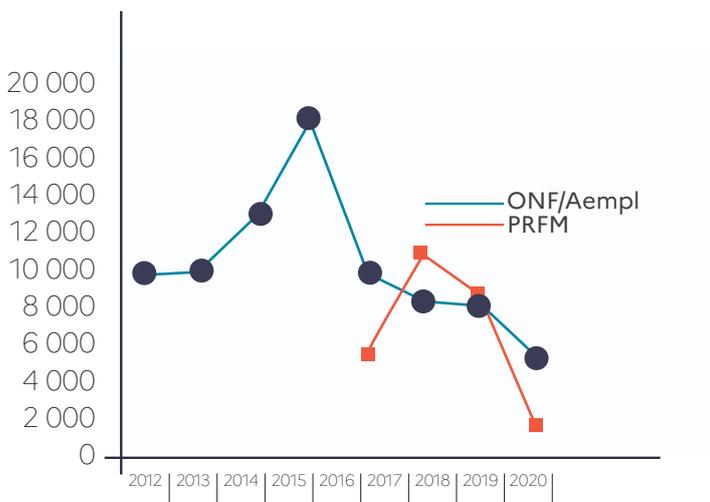
- Parcours mobilité filière Pôle Travail Section,
- Parcours mobilité filière Pôle Travail Renseignements,
- Parcours mobilité filière Pôle 3E,
- Parcours mobilité filière SRC,
- Parcours mobilité filière Uracti.

*Les formations destinées à accompagner les agents dans leurs mobilités professionnelles ont représenté 1315 journées stagiaires en 2020 pour 148 agents formés.*



## 5. Des dispositifs et des publics très impactés malgré tout

### Les Plans régionaux de formation-métier (PRFM)



Depuis le 1<sup>er</sup> 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 2020, les PRFM ont eux aussi été fortement touchés par les annulations de stages prévus. Les Directe ont été moins à même que l'institut de modifier les modalités de ces stages et n'ont pu proposer que très peu de formations à distance.

*Evolution comparée de l'activité Formation Continue organisée par l'INTEFP et de celle déployée par les Directe dans les PRFM*

## Les DOM

2020, constitue une année blanche en matière d'actions au profit des départements d'Outre-mer. Cette situation est directement liée aux difficultés sanitaires.

Sauf exceptions, le contexte a empêché le déplacement des agents ultramarins en métropole mais aussi le déplacement de formateurs sur place pour déployer des formations.



## 5. Préserver et conforter les activités partenariales

L'année 2020 a permis de conforter les activités partenariales avec les réseaux d'acteurs existants (acteurs sociaux, acteurs de la santé au travail dans la fonction publique, réseau interinstitutionnel en matière de travail illégal, avec le ministère de la transition écologique – Dréal – et Autorité de sûreté nucléaire, ou encore les partenaires européens d'Eurodétachement), notamment en expérimentant dans les dispositifs mis en œuvre des activités médiées par des outils numériques.

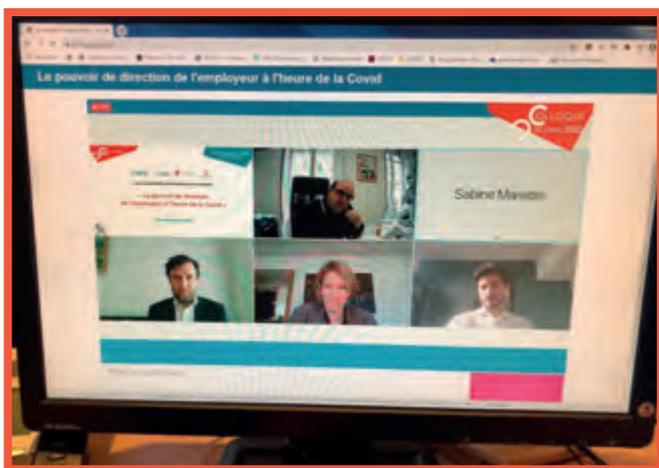
On soulignera également le maintien, **le 4 décembre 2020, du colloque organisé en partenariat avec l'ENM, l'AFDT et la Cour de cassation sur le thème: « Le pouvoir de direction de l'employeur à l'heure de la Covid ».** Cet évènement, planifié de longue date, a été transformé en webinar grâce à une véritable prouesse technique des équipes de l'INTEFP. Il a connu un très grand succès avec 200 inscriptions en ligne.

### La 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 œuvre l'action de formation permettant aux 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. Faisant suite à une première session en décembre 2019, l'action cofinancée par le FSE a donné lieu à une seconde et dernière session en octobre 2020 en présentiel à Mayotte.

Les différentes parties prenantes, à travers les évaluations de satisfaction des apprenants, les bilans réalisés avec le commanditaire (mission inter ministérielle justice, travail, outre-mer), les formateurs, et la Dicccte Mayotte, ont exprimé une grande satisfaction sur le dispositif proposé.

L'action s'est inscrite dans un plan de formation plus large, l'Ecole nationale de la magistrature (ENM) devant assurer en 2021 la formation portant les compétences à acquérir pour assurer une fonction de juge à destination des candidats à la fonction de conseiller.



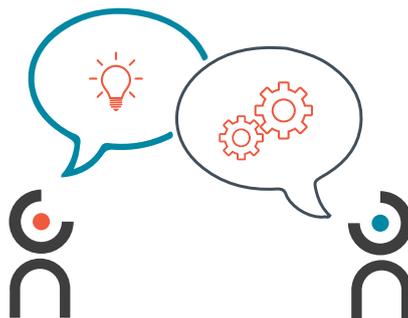
# 37<sup>e</sup> SESSION NATIONALE

## 1. La 37<sup>e</sup> session nationale de l'INTEFP : vers un dispositif renouvelé

S'il n'a pas été possible de lancer les travaux de la 37<sup>e</sup> session nationale, l'INTEFP a mis à profit l'année 2020 pour repenser le dispositif des sessions nationales : « hybrider » **les cinq modules qui se déroulent sur neuf mois** en conjuguant temps en présentiel et en distanciel ; proposer aux auditeurs d'être plus contributeurs au processus de la session avec des études de cas et des échanges autour de situations concrètes tirées de l'expérience des participants, capitaliser les réflexions du groupe tripartite et les interventions tout au long de la session.



Poursuivant les travaux sur l'impact du numérique, la 37<sup>e</sup> session, programmée sur les années 2021-2022, se centrera sur « **l'algorithmisation** » **des entreprises**, avec notamment l'impact de l'usage de l'intelligence artificielle sur le travail et son organisation.



## 2. Les actions en santé sécurité au travail : une offre de formation initiale et continue adaptées aux besoins dans la fonction publique

L'INTEFP a formé en 2020 un total de **398 stagiaires lors de 32 actions de formations**, en combinant sessions en présentiel et à distance. Ces actions ont été 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 (ISST) en formation de prise de poste et des encadrants, en formation initiale et continue.

L'année a permis de poursuivre le travail d'innovation pédagogique de l'offre de formation, en cohérence avec la démarche qualité engagée par l'institut :

- **conception de formations hybrides** dans le domaine de la santé sécurité au travail, du handicap et des violences sexistes et sexuelles au travail,
- **mise en œuvre de formations continues** auprès de tous les publics en interministériel sur des thématiques ciblées et, auprès des ISST, **sous la forme de groupes d'échanges** de pratiques, adaptés à leurs demandes et attentes (risques au travail, violences sexistes et sexuelles au travail et situations dégradées),
- **nouvelle offre de formation initiale** destinée aux membres de CHSCT des assistants et conseillers de prévention avec l'intégration de dispositifs d'évaluation des acquis (évaluations diagnostiques, grilles d'évaluation formatives et sommatives s'appuyant sur les référentiels de formation DGAFP) et la mise en œuvre généralisée d'un module e-learning d'une heure, prenant la forme d'une visite de site virtuelle expérimenté en 2019,
- **mise en place d'un « manuel de l'évaluation des acquis des formations en santé et sécurité au travail »** à destination des formateurs permettant une appropriation de différentes typologies d'évaluation et leur usage.

Avec la promotion 2020-2021, la formation de prise de poste des ISST a renforcé le tutorat pour une meilleure efficacité de l'alternance et mis en place un livret pédagogique et un livret de compétences au service des apprenants.

Conçu en lien avec son référent ministériel et l'équipe pédagogique de l'INTEFP, le livret pédagogique permet à l'ISST stagiaire de disposer de l'ensemble des outils nécessaires à son sa progression pédagogique.

Conçu à partir du référentiel élaboré par la DGAFP en collaboration avec l'INTEFP, le livret de compétences lui permet de réaliser les auto-évaluations mises en place dans son parcours de formation.



La conception de quatre outils spécifiques est à l'agenda du premier semestre 2021 en partenariat avec la DGAFP et la DRH des ministères sociaux dans le cadre de la création de la plateforme interministérielle de formation à distance des agents de l'État (projet Mentor).

### 3. L'offre inter-institutionnelle sur le travail illégal et les actions ASN/Dréal

Ces partenariats permettent de mettre en œuvre des formations pour des agents qui exercent des activités de contrôle sur le champ du travail (Autorité de sureté nucléaire (ASN) et Dréal) ou pour un public mixte composé des différents professionnels impliqués dans la lutte contre le travail illégal.

La réalisation des formations à destination des inspecteurs de l'ASN et des Dréal a été très fortement entravée par les grèves du début d'année contre la réforme des retraites puis la situation sanitaire.

Un effort particulier de conception a été réalisé par les formateurs pour permettre le maintien de deux sessions (modules de cinq jours). Une session Lois sociales a été organisée à distance (5 au 9 octobre 2020), et une session Chantier organisée également à distance s'est déroulée (7 au 11 décembre 2020).

Dans le cadre des missions dévolues à la Mission interministérielle de coordination anti-fraude (MICAF) et en lien avec la 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 reposent sur un réseau dynamique de formateurs inter-institutionnels (travail, sécurité sociale, fisc, gendarmerie, police, etc.), incluant des magistrats et des experts de l'OCLTI.

L'INTEFP est parvenu au cours du troisième trimestre 2020 à mettre en œuvre 8 actions dans les CIF et à Marcy-l'Etoile au bénéfice de 61 stagiaires émanant des différentes institutions concourant à la lutte contre le travail illégal (94 journées stagiaires).

### 4. La poursuite du 5<sup>e</sup> projet Eurodétachement



Poursuivant la démarche Eurodétachement, l'INTEFP met en œuvre 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 Etats 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.

Initialement conçu sur une durée de deux ans (2019-2020), **ce 5<sup>e</sup> projet s'est déroulé selon son calendrier initial jusqu'en mars 2020** puis les restrictions à la mobilité se sont imposées partout en Europe. Les activités impliquant des rencontres physiques ont été dans un premier temps repoussées puis annulées.

Une prolongation du projet jusqu'à fin mai 2021 et une refonte complète des activités « tout à distance » ont été conclues à l'automne 2020 avec la Commission européenne permettant la reprise des plans de coopération des partenaires à partir du mois de novembre 2020. L'organisation d'ateliers de partage des plans mis en œuvre au cours du projet est prévue en avril 2021 suivie d'une conférence finale sous la forme d'un webinaire.

Cette nouvelle programmation, qui prévoit près de 50 événements transnationaux organisés via une plateforme numérique intégrant l'interprétariat des deux langues du projet (français, anglais) a rencontré l'adhésion de l'ensemble des partenaires du projet.

## 6. Capitaliser et transférer les résultats de la fonction Institut

L'INTEFP organise chaque année depuis 1986, une session nationale d'études, de réflexions et de propositions, réunissant les acteurs économiques, sociaux et politiques dans un format tripartite autour d'une thématique à la fois prospective et d'actualité dans le champ économique et social.

L'année 2020 a permis de produire une synthèse des points clefs et des enseignements issus de la 36<sup>e</sup> session nationale pour les diffuser sous des formats numériques.

Sur le thème de la « plateformes » de l'économie et du dialogue social, en abordant notamment les questions relatives aux travailleurs des plateformes, le web documentaire de cette session, réalisé en lien étroit avec le service Vcap propose des contenus variés : **31 vidéos, 33 textes de synthèse, 25 documents en pdf, de nombreuses ressources mises à disposition et liens internet au fil des pages** autour de 4 grandes controverses :

- En quoi le numérique et l'émergence de plateformes bousculent-ils les modèles d'organisations productives ?
- Comment assurer la protection et les droits des travailleurs des plateformes ?
- Peuvent-ils prétendre à une représentation ? Comment amener les acteurs autour de la table des négociations ?
- Comment le dialogue social peut-il accompagner les transformations numériques ?

vers le Webdoc



*Ce « webdoc » développe le « 4 pages » paru au printemps 2020, dans le prolongement du colloque de restitution des travaux des auditeurs de la 36<sup>e</sup> session qui s'est tenu le 17 octobre 2019 à Paris dans les locaux du journal Le Monde.*



Cliquez sur les mots clés qui vous intéressent et découvrez des contenus riches d'enseignements.

# FORMAT DIALOGUE

## Formations communes employeurs-salariés : une montée en puissance freinée par la crise sanitaire



2020 a été la première année de plein exercice de la mission Format Dialogue financée dans le cadre de la convention DGT/INTEFP du 29 mai 2019. Son objectif est de structurer l'offre de formations communes, en application des articles L2212-1, L2212-2 du code du Travail et du décret n°2017-714 du 2 mai 2017.

Le concept consiste à réunir dans une même session, des représentants d'employeur et de salariés pour leur apprendre de nouvelles manières de travailler ensemble et contribuer à améliorer la qualité du dialogue social en France.

### 1. Une équipe en « mode projet » et des objectifs atteints

Au cours de cette année, l'équipe Format Dialogue a su s'adapter et présenter à la fin 2020, des résultats significatifs. L'année 2021 sera consacrée à la transmission, vers les professionnels référencés, des outils pédagogiques créés.

### 2. Accompagner, référencer, transférer

L'équipe Format Dialogue par son organisation en « mode projet » a pu mener de front plusieurs objectifs :

#### Accompagnement des branches

Le code du Travail prévoit la mise en œuvre de formations communes dans les entreprises et jusqu'aux branches. Plusieurs d'entre elles ont-elles été contactées. Plusieurs branches se sont déclarées intéressées par la mise en œuvre de formations communes (télécoms, enseignement privé non lucratif, fabrication mécanique du verre). De premiers contacts ont eu lieu afin d'enclencher une dynamique d'appui de l'INTEFP à l'écriture des cahiers des charges particuliers prévus à l'article R. 2212-2 du code du Travail.

#### Référencement des organismes de formation

L'objectif de référencement de 200 organismes de formation sur l'année a été prioritaire pour l'équipe qui, au 31 décembre, avait validé 186 demandes, créant ainsi un réseau national.

RÉGIONS	Nombre OF	RÉGIONS	Nombre OF
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	29	NORMANDIE	6
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	3	OCCITANIE	11
BRETAGNE	13	PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	16
CENTRE-VAL DE LOIRE	10	PAYS DE LA LOIRE	11
CORSE	1	NOUVELLE-CALÉDONIE	1
GRAND EST	4	RÉUNION	3
HAUTS-DE-FRANCE	21	MARTINIQUE	1
ÎLE-DE-FRANCE	41	GUADELOUPE	2
NOUVELLE-AQUITAINE	13	TOTAL GÉNÉRAL	186



## » SPÉCIALITÉS DES ORGANISMES DE FORMATION



- (1) Emploi, mutations économiques, formation professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- (2) Négociation collective, droit au travail, spécialiste RS
- (3) Intelligence collaborative, qualité relationnelle et modération sociale
- (4) Communication, gestion de crise
- (5) Hygiène, organisation du travail, santé, sécurité, condition de travail et QVT

### Animation du réseau

Le réseau de professionnels ainsi composé, riche de sa diversité, a fait l'objet d'une attention particulière afin de les tenir informés de l'actualité des formations communes et de leur permettre de partager bonnes pratiques et difficultés. Pour y parvenir ont été mis en place : **une newsletter mensuelle, une série de rencontres en région ; un séminaire sur le site de Marcy-l'Etoile (39 participants) ; un séminaire sous forme de webinaire et de classes virtuelles (45 participants).**



### Modélisation d'actions de formation et conception d'outils pédagogiques

L'équipe Format Dialogue a conçu, avec des prestataires privés, **3 kits de formation thématiques** (CSE, santé et environnement, emploi et formation), **8 outils matériels** (jeux de cartes, de plateaux, escape game), **6 vidéos et 8 cas pédagogiques**. Ils permettent de travailler sur des représentations, de favoriser les interactions et la co-construction. L'objectif est de les transférer aux professionnels pour les utiliser lors de formations communes. Ils pourront les adapter au contexte de leurs participants ou au sujet de formation choisi.





### Transfert d'outils pédagogiques et formations de formateurs

La mission de Format Dialogue a aussi été d'adapter et de transférer aux professionnels, deux exercices – le jeu de la survie et le dilemme du prisonnier - ayant prouvé leur efficacité dans le cadre d'une formation commune au dialogue social. Après le prototypage, un tutoriel a été réalisé, ainsi qu'un webinaire suivi par **34 organismes de formation référencés**.

En parallèle, l'offre de formation de formateurs en présentiel construite pour les accompagner dans l'appropriation du cahier des charges général a été digitalisée par l'équipe en raison des contraintes du contexte sanitaire (**8 formations suivies par 45 organismes de formation**).

### 3. La promotion des formations

Rendre visible le dispositif des formations communes, notamment en direction des organismes de formation a constitué un axe majeur de l'activité de la mission durant la période. Malgré le contexte sanitaire et ses conséquences sur l'événementiel, un plan de communication a été mis en œuvre, reposant sur différents vecteurs :

- la présence de Format Dialogue sur des salons professionnels en tant qu'exposants ou en tant que visiteurs ;
- l'organisation de 10 webinaires à destination des professionnels de la formation, prescripteurs, dirigeants et élus du personnel (450 participants) ;
- la mise en place de relations presse (fichier contact, communiqués et conférence) ;
- la création d'une page dédiée sur le site du ministère ;
- la prise de contact avec les Direccte (60 rencontres) ;
- l'alimentation en contenu du site internet Format Dialogue, en attendant sa refonte ;
- la présence de la mission sur le réseau LinkedIn.

### 4. Le suivi du dispositif

Le comité national de suivi, composé de sept organisations patronales et salariales représentatives, poursuit son rôle de veille, de conseil, de recommandations et de contribution à la promotion des formations communes auprès des militants représentés.

Le conseil scientifique propre à Format Dialogue constitué courant 2020, s'est réuni pour la première fois en visio-conférence en décembre. Son rôle est d'apporter une expertise sur les aspects pédagogiques. En raison du contexte, il s'est dit favorable à une modification du décret de 2017 en vue de l'introduction de modules à distance dans les formations communes.



# 4. DES COMPÉTENCES REMARQUÉES AU SERVICE DE la gestion nationale de crise

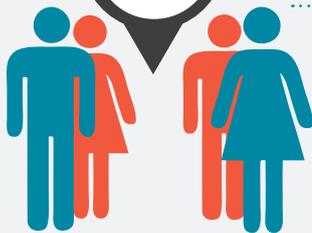
Dans cette gestion de crise, l'INTEFP, au prix de la réactivité et de l'engagement sans faille de ses agents, toutes catégories confondus, a ainsi tenu l'objectif annoncé par le Gouvernement d'avoir mis en place, pour le déconfinement, 60 guides professionnels (fiches et guides confondus) à destination des branches, des entreprises, des employeurs comme des salariés.

## TASKFORCE

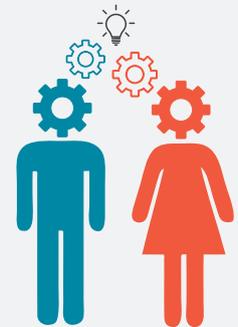


8

Agents mobilisés



Élaboration d'un processus



Coordination et animation d'un réseau d'experts



REPORTING



Reporting quotidien auprès de la ministre du Travail



+



Réalisation de guides et fiches de recommandations

“Quand j'ai vu le travail merveilleux que vous et votre équipe avez fait avec votre "Coronavirus-COVID-19 - Fiches conseils métiers pour les salariés et les employeurs", il m'est venu à l'esprit que ces "fiches" seraient très utiles pour les électeurs nationaux en Ukraine.”

Antonio SANTOS Chef de projet du projet UE-BIT

## 1 Le pilotage de la *taskforce* Santé et sécurité au travail

L'année 2020 a vu l'INTEFP placé au cœur de l'un des dispositifs que le Gouvernement a mis en place pour traverser la pandémie et permettre à ceux qui travaillent de le faire dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité.

Face au besoin urgent d'outiller les entreprises sur l'évaluation des risques d'exposition de leurs salariés à la Covid-19 et les moyens de s'en prémunir pour pouvoir poursuivre l'activité, l'INTEFP a été désigné mi-mars pour piloter la *taskforce* du ministère du Travail relative à la Santé et Sécurité au travail.

Au travers de ce chantier, outre son réseau de formateurs et l'ensemble des Direccte avec lesquels il a étroitement travaillé, ce sont toutes les compétences de l'INTEFP qui ont été reconnues et mobilisées : techniques, juridiques, connaissance et pratique du dialogue social, capacité à travailler en partenariats (en l'occurrence l'ANSES, l'INRS, la CNAM, l'Anact, les services de santé au travail, la MSA, les ministères de la santé, des transports, de l'économie, les organisations professionnelles, etc.), conception et pilotage de processus, infographie, pédagogie, etc.

Les équipes des différents services et départements de l'institut (Vcap, Pôle Partenariat, Format Dialogue, Direction des études) ont ainsi été recomposées pour être mobilisées au sein de la *taskforce* et mettre à contribution leurs savoir-faire respectifs afin de construire des outils didactiques en un temps record : les « fiches métier », qui seront publiées et mises à jour quotidiennement sur le site du ministère du Travail pendant tout le premier confinement, avec un reporting auprès de la ministre du Travail.

Ces fiches ont permis aux salariés comme aux employeurs des secteurs dits essentiels et dont l'activité ne s'est jamais interrompue d'avoir les bons repères sur les conditions dans lesquelles, lorsque le télétravail n'était pas possible, le travail au contact du public ou d'autres travailleurs pouvait être effectué (aides à domicile, ripeurs, métiers de la propreté, etc.). Elles ont également permis de proposer un référentiel partagé et harmonisé, utilisé sur le terrain par les employeurs, les inspecteurs du travail, les préventeurs, les représentants du personnel. Elles ont pour certaines été traduites en diverses langues européennes et ont même rayonné à l'international.

Par la suite, les missions de la *taskforce* se sont élargies avec le pilotage de l'instruction des guides, chartes et accords que les branches professionnelles étaient tenues de rédiger et soumettre à la validation du ministère du Travail dans le cadre de la prévention des risques liés à la Covid-19, à l'intention des entreprises de leur secteur d'activité. Ces guides présentaient les recommandations en termes de continuité d'activité et de prévention des risques professionnels pour les salariés ne pouvant télétravailler pour chacun des secteurs concernés.

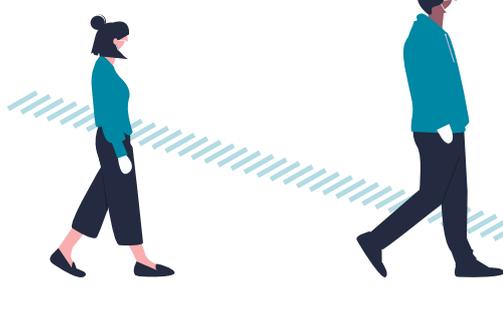
Cette mission, également suivie de très près par le cabinet ministériel, a représenté une ingénierie complexe et le pilotage d'un processus aux multiples acteurs : représentants des branches professionnelles, agents de l'INTEFP en renfort, agents de la DGT ou d'autres administrations centrales, experts extérieurs.

## 2 L'hébergement de personnes touchées par la Covid-19

**L'INTEFP, après avoir passé le relai de la *taskforce* lors de la création du Secrétariat d'Etat à la santé au travail, a décidé de poursuivre sa participation à l'effort de solidarité nationale en transformant une partie de ses installations en centre d'isolement pour l'accueil de cas Covid-19 durant l'été.**

Les infrastructures et les capacités d'accueil de notre établissement ont été mises à profit, dans le cadre d'une convention conclue avec la préfecture, pour accueillir des personnes souffrant de la Covid-19 ou des « cas-contact » devant s'isoler. Un protocole très strict visant à séparer la zone dédiée à cet accueil du reste des installations a été mis en place, sous la surveillance 24/24 d'une équipe de la Croix-Rouge.

Ce dispositif a permis d'héberger une trentaine de personnes sur la période.



# 5. Un dialogue social renouvelé

## 1. La construction d'un agenda social avec les représentants du personnel



La direction de l'INTEFP a convenu dès fin 2019, avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel de l'institut, d'un agenda social prévoyant les chantiers de négociation et de concertation sur lesquels les parties souhaitent travailler en 2020 au premier puis au second semestre.

A l'exception des travaux sur la charge de travail, qu'il a été convenu paritairement de reporter en 2021 en raison de la situation atypique créée par l'urgence sanitaire, l'agenda prévu a pu être respecté. En tout état de cause, le dialogue social n'a pas été fragilisé par la crise sanitaire.

Ainsi, **le comité technique s'est réuni 7 fois en 2020** pour traiter les sujets prévus à l'agenda, dont le projet d'établissement, l'accord télétravail et le Rifseep. Le CHSCT, quant à lui, s'est réuni **13 fois, dont 10 de manière exceptionnelle pour travailler sur la Covid-19** et les mesures de prévention déployées par l'INTEFP pour ses agents et ses publics accueillis.

L'année 2020 a en outre permis de mettre en œuvre de manière anticipée la participation pérenne d'une représentation des IET au CHSCT d'établissement à travers la désignation d'un observateur au sein de l'instance parmi les élèves de la promotion 2019.

## 2. La signature d'un accord télétravail

A l'issue de travaux engagés avec les organisations syndicales fin 2019, **les 4 syndicats représentés à l'INTEFP ont signé un premier accord télétravail**, le 10 février 2020, introduisant ce faisant pour la première fois cette modalité de travail dans l'établissement. Son déploiement a été interrompu par la crise sanitaire. Une seconde version de l'accord a ainsi été signée le 5 octobre, prenant en compte l'expérience du télétravail imposé par le premier confinement.

**Il ouvre le télétravail sur 1 ou 2 jours par semaine, ou 43 jours à répartir sur une année civile.** Cet accord pose des règles assurant la compatibilité entre les droits des agents au télétravail et les contraintes de bon fonctionnement du service.



### 3 L'accompagnement des agents pendant la crise



#### Un travail en proximité avec l'équipe de prévention

La lutte contre la propagation du virus dans les locaux de l'institut a soulevé de nombreuses questions d'organisation et requis la mise en place aux bons endroits de moyens matériels adaptés. C'est ainsi qu'en vue du déconfinement de mai, la direction a préparé le retour prudent des agents en identifiant dans les locaux tous les points à risque et en y assurant l'installation des moyens de prévention requis. Par ailleurs, un agenda partagé a permis de recenser les intentions de présence des agents, prenant en compte la localisation de leur bureau afin de garantir leur juste répartition dans les différents bâtiments du site de Marcy-l'Etoile. Ce même travail de terrain a été réalisé à la fin du mois d'août pour permettre le retour des stagiaires en sécurité. Le service de restauration a été revu, organisé en différents services contingentés, chaises en quinconces, plateaux repas préparés à l'avance par le prestataire de restauration. A chacune de ces étapes, le CHSCT et la conseillère de prévention ont apporté leur éclairage.



#### Une communication institutionnelle pour répondre aux préoccupations des agents

Le caractère subit et imprévisible du premier confinement a plongé les agents dans une perplexité nécessitant une réponse rapide avec une communication à la fois précise, rassurante et opérationnelle.

Dès le 15 mars, 2020 la Direction de l'INTEFP a instauré une communication quasi quotidienne, à travers le « Bulcov », bulletin adressé par voie électronique à tous les agents pour répondre à leurs multiples interrogations et leur donner des informations de tous ordres : organisationnel, managérial, sanitaire, préventif, technique, etc.

Cette communication a permis de limiter autant que faire se peut le sentiment d'isolement des agents et de les tenir informés des activités et de la vie des différents services, pendant une période durant laquelle les rencontres au hasard de la machine à café ou du restaurant de l'établissement n'étaient plus possibles.

Au total plus de **45 Bulcov** ont été envoyés en 2020, dont une quarantaine pendant le premier confinement.



#### Une communication informelle pour favoriser le lien entre les services

Après quelques semaines de confinement s'est fait sentir la nécessité de mettre en place une communication plus ludique et informelle, contribuant à maintenir le lien entre les agents des différents services.

**Le Pôle appui ressources communication (Par-Com) assisté du Pôle Partenariat a ainsi publié une dizaine de « Newsletter du Confinement »,** pêle-mêle de chroniques littéraires, énigmes, dessins humoristiques, billets d'humeur, photos, etc.

Ces newsletters ont permis à la poésie et la fantaisie des uns et des autres de s'exprimer, pour apporter un peu de légèreté et de convivialité dans un quotidien parfois pesant.



#### Un soin tout particulier apporté au plan de continuité de l'activité et à la gestion des situations individuelles

Dès le premier confinement, l'INTEFP s'est donné des règles de fonctionnement afin d'assurer la sécurité des quelques agents encore présents sur site.

L'institut s'est ensuite doté d'un plan de sortie de confinement début mai. Ce plan est devenu un plan de continuité de l'activité pour gérer la coactivité entre agents, puis avec les stagiaires et formateurs. Huit versions de ce document ont été établies, discutées en CHSCT et mises en œuvre à grand renfort de communication interne par le BulCov.

Tout au long de la crise, de nombreuses situations individuelles (agents ou stagiaires) aux configurations variées ont été prises en compte et traitées afin d'apporter la meilleure réponse sanitaire possible.

**L'institut s'est équipé des fournitures requises pour ses agents, les stagiaires et formateurs :**

plus de  
**50 000**  
masques chirurgicaux



des poteaux à sangle pour organiser les circulations, des écrans en plexiglass, des distributeurs de gel sur colonne dans toutes les salles de formation et les circulations, pour un budget total de **55 K€**.

Enfin l'INTEFP a systématiquement conduit un pré-contact tracing autour des cas positifs dont il a eu connaissance parmi les agents ou au sein des stagiaires.

# ORGANIGRAMME

## MISSION PILOTAGE ET QUALITÉ

**DIRECTRICE DE PROJET  
QUALITÉ ET PILOTAGE**

**Adeline Féliu**

## DIRECTEUR

**Hervé Lanouzière**

## AGENCE COMPTABLE

**ASSISTANTE DE DIRECTION**

**Annie Cueille**

## DIRECTION DES ÉTUDES

**DIRECTRICE DES ÉTUDES**  
**Cécile Jaffré**

## SECRETARIAT GÉNÉRAL

**SECRETÉIRE GÉNÉRAL**  
**Richard Schmit**

## PÔLE PARTENARIATS

**RESPONSABLE**  
**Daniel Xirau**

🎯 Formations Statutaires  
Préparation concours

🎯 Formations continues

🎯 Centres Interrégionaux  
de Formation

🎯 Bordeaux - Lille  
Marcy - Montpellier  
Nantes - Paris - Nancy

🎯 Mission Evaluation

🎯 Département Finances

🎯 Département  
Ressources Humaines

🎯 Département  
Informatique

🎯 Département Logistique

🎯 Mission Voyageur

🎯 Actions Européennes  
et Internationales

🎯 Actions  
Interinstitutionnelles

🎯 Promotion  
du Dialogue Social :  
Sessions Nationales

🎯 Santé Sécurité au  
Travail dans les  
Fonctions Publiques

## PÔLE VCAP

**RESPONSABLE**  
**Laure Brahami**

🎯 Veille - Communication  
et Appui à la Pédagogie

## MISSION FORMAT DIALOGUE

**RESPONSABLE**  
**Sébastien Grosjean**

🎯 Formations communes  
des partenaires sociaux



**Le rapport d'activité 2020** de l'INTEFP a été conçu et réalisé par le CODIR sous la direction de Hervé Lanouzière en janvier-février 2021.

**Crédits photographiques :** Undraw, freepik, INTEFP

**Réalisation graphique :** Service communication INTEFP / Vcap et Nilo Communication

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

## **INTEFP**

1498, route de Sain Bel - BP 84 - 69280 Marcy-l'Etoile  
Téléphone : 04.78.87.47.47



**intefp**

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