



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

PÉRIMÈTRE TRAVAIL, EMPLOI ET INSERTION

PLAN DE TRANSFORMATION RH ET MANAGÉRIAL

CTM du 23 novembre 2021

SOMMAIRE

1. Plan RH et managérial
2. Gouvernance/Méthode/calendrier
3. Les 7 piliers de la démarche : point d'avancement

1• PLAN RH ET MANAGERIAL

PLAN RH ET MANAGÉRIAL

Finalités

Développer un Service public du travail, de l'emploi et de l'insertion accélérateur de performance et de cohésion sociale, au cœur des territoires.

Objectifs

- Favoriser l'engagement et les leviers d'actions des équipes, dans le cadre d'une vision partagée et de perspectives reconnues
- Développer l'attractivité des métiers du périmètre travail et de la cohésion sociale
- Favoriser des dynamiques managériales et opérationnelles centrées sur la qualité du service public, l'efficacité et la bienveillance
- Optimiser les parcours professionnels et l'obtention des compétences adaptées, au bon moment
- Créer et développer une culture commune "Emploi - Travail – Insertion" à partir de la fusion des réseaux
- Faire de l'alternance et de l'apprentissage un levier de transformation

PLAN RH ET MANAGÉRIAL

Principaux chantiers : Les 7 piliers de la transformation

- Développement des compétences
- Efficience et bienveillance managériale : une gouvernance innovante et inclusive
- Parcours professionnels / construction et animation des viviers
- Optimisation des recrutements
- Aspect statutaires
- Développement de l'offre de formation
- Qualité de vie au travail/ Egalité professionnelle et diversité

2• GOUVERNANCE METHODE CALENDRIER

GOVERNANCE / MÉTHODES / CALENDRIER

- **Comité de pilotage** : Cabinet-SG/DRH/DGT/DGEFP/DARES/2 DREETS pilote

2 Copils se sont réunis en juin et en septembre pour valider la démarche et les points d'avancement

- **Groupes projets opérationnels (1 par chantier)** : chaque groupe projet inclut un binôme miroir (DEETS/RUC, SG DREETS ou Cadre Pole 3 E)
- **Animation/Ensembleur** : DRH
- **Concertation partenaires sociaux** : avril 2021
- **Livrables** : un plan d'action par chantier

Fin 2021/1^{er} trimestre 2022

Calendrier

1. Définition de la démarche : **janvier/février 2021**
2. Echanges OS : **fin février à mi-avril** puis en continu, au cours de l'avancement des chantiers
3. Lancement et déroulement des 7 chantiers **du 1^{er} trimestre à fin 2021 / début 2022**

PRINCIPAUX CHANTIERS : LES 7 PILIERS DE LA TRANSFORMATION RH

1. Développement des compétences
2. Efficience et bienveillance managériale : une gouvernance innovante et inclusive
3. Parcours professionnels / construction et animation des viviers
4. Optimisation des recrutements
5. Aspects statutaires
6. Développement de l'offre de formation
7. Qualité de vie au travail / Egalité professionnelle et diversité

3• POINT D'AVANCEMENT

3.1 • DEVELOPPER LES COMPETENCES

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ½

Enjeux

Anticiper et accompagner les mutations de l'environnement interne et externe du périmètre travail /emploi / inclusion (contexte socio économique, évolution des métiers, modes de travail, digitalisation, nouvelles méthodes de management, volatilité des ressources humaines, nouveaux modes de management, compétences métiers et compétences managériales...)

Axes de travail

- Caractériser les évolutions des métiers du périmètre travail et leur traduction en compétences (fragiles, rares, transférables)
- Co-construire des plans de développement des compétences de 3 à 5 ans en partenariat avec les directions métiers, mobilisant les différents leviers du recrutement, de la mobilité, de la formation, de l'organisation du travail...
- Poursuivre le dialogue sur les évolutions des métiers et les parcours professionnels avec l'ensemble des parties prenantes (directions métiers, écoles de formation, représentants du personnel)
- Accroître le nombre d'apprentis et d'alternants à tous les niveaux et dans tous les métiers (source de professionnalisation pour tous).

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ²/₂

- Privilégier le développement des compétences métiers (travail, emploi, traitement des données...) et des compétences transversales et transférables (direction et animation de projet, conseil négociation concertation dans le cadre de projets complexes, développement et maîtrise du numérique comme outil de transformation, évolution des modes de management dans un contexte de transformation publique et/ou de contexte sanitaire complexe...)
- Développer les compétences ciblées sur le développement de l'égalité femme/ homme et de la diversité, au sein de tous les services

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES 1/5

1.1 - Axe de travail : caractériser les évolutions des métiers et leur traduction en compétences (fragiles, rares, transférables)

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Cartographie des métiers et des compétences pour le périmètre Travail-inspection (ex: inspecteurs du travail, chargé de renseignement...)	1er semestre 2021	Mise à jour des référentiels métiers
Cartographie des métiers et des compétences pour le périmètre Emploi-formation professionnelle (ex: chargé de développement de l'emploi et des territoires, statisticiens, numérisiens)	1er semestre 2021	Actualisation du dictionnaire de compétences Actualisation des fiches métiers Mise en place et animation GDT sur la valorisation des métiers liés à l'OTE
Cartographie des compétences fragiles, rares et transférables	1er semestre 2021	Mise à jour des référentiels métiers et du dictionnaire de compétences Actualisation des fiches métiers Mise en place et animation GDT sur la valorisation des métiers liés à l'OTE

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES 2/5

1.2 - Axe de travail : co-construire des plans de développement des compétences de 2 à 5 ans en partenariat avec les directions métiers, mobilisant les différents leviers du recrutement, de la mobilité, de la formation, de l'organisation du travail

2/5

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Plan de développement des compétences Travail-Inspection	2ème semestre 2021	Réalisation de diagnostic des métiers et compétences Validation de la méthodologie de travail Identification des freins et leviers Constitution et animation des ateliers thématiques Organisation des entretiens exploratoires avec les agents de terrain Exploitation, synthèse, maquettage, suivi-évaluation en cours
Plan de développement des compétences Emploi-Formation professionnelle	2ème semestre 2021	Réalisation de diagnostic des métiers et compétences Validation de la méthodologie de travail Identification des freins et leviers Constitution des ateliers thématiques Organisation des entretiens exploratoires Exploitation, synthèse, modalités de suivi-évaluation en cours
Expérimentation du projet valorisation des potentiels et de développement des talents	1er semestre 2021: RETEX décembre 2021	Formation d'un réseau interne d'ambassadeurs Présentation aux agents des cibles retenues (DGEFP, sorties IRA) Configuration et paramétrage de l'outil Réalisation des fiches métiers Réalisation des entretiens et retours aux agents

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES 3/5

1.3 - Axe de travail : intensifier le dialogue sur les évolutions des métiers et les parcours professionnels avec l'ensemble des parties prenantes (directions métiers, écoles de formation, représentants du personnel)

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Groupe pilote compétences/métiers périmètre travail-inspection	1 ^{er} et 2 nd semestres 2021	Mise en place du GT DRH –DGT – INTEFP – SD Animation ateliers et bilatérales
Groupe pilote plan de compétences/métiers périmètre emploi-formation professionnelle	1 ^{er} et 2 nd semestres 2021	Mise en place du GT DRH –DGEFP – INTEFP – SD Animation ateliers et bilatérales
Présentation des travaux aux instances (CTM)	2 nd semestre 2021	Point d'avancement des travaux filières métiers aux représentants des personnels début décembre 2021

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET CONSTRUIRE DES VIVIERS 4/5

1.4 - Axe de travail : développer l'attractivité (marque employeur) et diversifier le sourcing

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Construire un plan média destiné à renforcer la visibilité et la présence du ministère (universités, salons de l'emploi, réseaux sociaux, associations d'étudiants, communautés de talents...) pour faire connaître les formations et les perspectives de carrière correspondantes	1 ^{er} trimestre 2021	<ul style="list-style-type: none"> - 3 webinaires organisés avec l'INTEFP pour valoriser le concours et informer sur le nombre de places ouvertes - Communication presse, réseaux sociaux (cf. fiche plan de communication concours)
Présenter les métiers et les perspectives de carrière en interministériel	1 ^{er} trimestre 2021	<ul style="list-style-type: none"> Rencontre avec le service de reconversion des Armées Proposition de 30 postes d'agent de contrôle des entreprises Animation de 2 réunions de présentation de l'inspection du travail aux officiers et gendarmes en démarche de reconversion
Collaboration avec des « labo métiers » (Station F, incubateur Rhizome) et plateformes pour développer l'attractivité des postes	1 ^{er} semestre 2021	<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking après des ministères Expérimentation avec des start up spécialisées

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES 5/5

1.4 - Axe de travail : développer l'attractivité (marque employeur) et diversifier le sourcing

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Créer des partenariats actualisés en continu Instaurer un accompagnement et une animation pérenne des partenariats	A partir de 2021	Contrat avec LinkedIn depuis juillet 2021
Accroître de 30% chaque année la part des apprentis, alternants et stagiaires	A partir de 2021	+ 150 recrutements d'apprentis prévus dans les MSo fixation d'objectifs par direction dont recrutement de 6% d'apprentis TH Mise en place d'un process apprentissage et réunion de lancement de campagne auprès des BRHAG Campagne de recrutement de stagiaires

3.2• EFFICIENCE ET BIENVEILLANCE MANAGÉRIALE : DÉVELOPPER UNE GOUVERNANCE INNOVANTE ET INCLUSIVE

EFFICIENCE ET BIENVEILLANCE MANAGÉRIALE : DEVELOPPER UNE GOUVERNANCE INNOVANTE ET INCLUSIVE ^{1/2}

Enjeux

- Développer une gouvernance innovante et inclusive
- Accompagner les encadrants dans le développement d'un management alliant efficacité de l'action et prise en compte des relations tant interindividuelles que collectives
- Développement d'un management inclusif dans lequel les différences sont vécues comme des sources d'enrichissement et de performance professionnelle, permettant de veiller au bon climat social de l'équipe, de prévenir les risques psycho-sociaux, de réguler les tensions, de gérer les situations difficiles quand elles surviennent

EFFICIENCE ET BIENVEILLANCE MANAGÉRIALE : DEVELOPPER UNE GOUVERNANCE INNOVANTE ET INCLUSIVE 2/2

Axes de travail

- Poursuite du Parcours managérial des RUC en poste depuis moins de 18 mois piloté par la DRH, qui a été lancé dans le cadre d'un partenariat avec l'INTEFP et la DGT le 15 décembre 2020 et pérennisation de ce parcours offert chaque année à compter d'octobre à tout nouveau RUC
- Proposition aux managers territoriaux de modules managériaux dans le cadre de la réforme de l'OTE (INTEFP, campus managérial...)
- Poursuite des accompagnements individuels et collectifs proposés par le Pôle d'accompagnement du management de la DRH en cours de déploiement dans le cadre de la réforme OTE par des coaches internes du Pôle et externes
- Proposition de formations-actions aux DAC et directions régionales du secteur travail en lien avec les enjeux managériaux des politiques publiques
- Poursuite de l'accès de l'ensemble des managers à toute l'offre du Pôle présentée sur l'espace numérique du Campus managérial (formations, coaching, ateliers d'échanges de pratiques, codéveloppement, webinaires etc.)
- Le parcours managérial inclut également les évolutions concernant la gestion RH des équipes (recrutement, formation, mobilité, promotion, etc.) , notamment dans la perspective de la déconcentration RH
- Concevoir et déployer des dispositifs innovants en matière de gouvernance et d'animation des équipes, à tous les niveaux

EFFICIENCE ET BIENVEILLANCE MANAGÉRIALE 1/3

2.1 - Axe de travail : développer une gouvernance innovante et inclusive

Action-Livrable	Calendrier	Actions réalisées et à mener
Rénover le système de gouvernance en développant des modes d'animation modernisés et inclusifs	Lancement 1 ^{er} trimestre 2021	EDP, Codev, appui aux RETEX, feedback : développés ou en cours
Développer des réseaux apprenants dans une perspective d'amélioration continue	Lancement 2 ^{ème} trimestre 2021	Réseaux apprenants / Brief en cascade : mise en place des « EDP emboîtés" ->En cours à la DRH
Développer une vision managériale partagée fondée sur des valeurs et à même de susciter l'adhésion et d'animer le changement	Lancement 1 ^{er} trimestre 2021	Réunion du GT du 19 octobre avec les chefs de service Démarches internes programmées en 2022 dans les directions

2.2 - Axe de travail : déploiement du parcours managérial pour les managers du périmètre travail

Action-Livrable	Calendrier	Actions réalisées et à mener
Mise en place du parcours managérial pour les RUD et RUC et pérennisation de ce parcours	Lancement Fin 2020 1 session annuelle à partir de 2021	Le Parcours managérial des RUC a été pérennisé. L'ouverture du Parcours a lieu le 7 octobre matin avec des ateliers concernant les attentes des RUC animés par les coaches du Pôle qui animeront également une séance mensuelle de codéveloppement avec les 3 groupes de RUC.
Création de modules managériaux pour les futurs DRETS et DDETS et DAC	Lancement 2 ^{ème} trimestre 2021	Déploiement des parcours avec les prestataires des marchés Formation de la DRH qui viennent d'être notifiés Conception du dispositif : « Composez votre parcours managérial » Expérimentation en 2022 de parcours modulaires obligatoires pour les managers qui prennent leurs fonctions en DAC comme en DR
Ouverture aux managers du Campus managérial, espace numérique du Pôle d'accompagnement du management, des organisations et de l'intelligence collective	15 septembre 2020	Mobilisation du réseau des RRH des DREETS en vue de leur inscription à l'espace numérique du Campus managérial. Participation régulière d'encadrants des DREETS et des DAC Travail aux conférences managériales du Campus et aux ateliers d'échanges de pratiques animées par les coaches. Lancement de la Lettre du Campus managérial qui informe le management des formations, ateliers, conférences, outils qui leur sont destinées.

EFFICIENCE ET BIENVEILLANCE MANAGÉRIALE 3/3

2.3 - Axe de travail : poursuite des accompagnements individuels et collectifs

Action-livrable	Calendrier	Actions réalisées et à mener
Accompagnements individuels et collectifs proposés par le Pôle d'accompagnement du management de la DRH en cours de déploiement dans le cadre de la réforme OTE par des coaches internes du Pôle et des coaches externes	Lancement 2 ^{ème} trimestre 2020	<ul style="list-style-type: none"> -Organisation d'un atelier d'échanges de pratiques sur les accompagnements collectifs dans le cadre de l'OTE entre DR lors de leur séminaire du 17 septembre - Accompagnement en cours de certains chefs de pôle, RUC, RUD, directeurs (hors futur DREETS) - Lancement d'accompagnements de binôme chef-adjoint
Proposition de formations-actions aux directions en lien avec les enjeux managériaux de chaque direction	Lancement 1 ^{er} semestre 2021	<p>Mise en place à titre expérimental d'une formation-action pour les managers de la DRH (90 personnes) sous forme de 3 modules ; Posture managériale, Coopération, Mode projet.</p> <p>Evaluation prévue en novembre pour formalisation d'une proposition aux autres DAC et DR</p>

3.3• PARCOURS PROFESSIONNELS / CONSTRUCTION ET ANIMATION DES VIVIERS

PARCOURS PROFESSIONNELS / CONSTRUCTION ET ANIMATION DES VIVIERS

Enjeux

- Favoriser les déroulements de carrière diversifiés
- Identifier les potentiels
- Optimiser l'accompagnement individualisé pour les projets professionnels
- Développer les passerelles intersecteurs (ministérielles, collectivités, secteur associatif et privé)

Axes de travail

- Repérer les cadres aptes à occuper des fonctions d'encadrement supérieur, de direction ou de management de projets complexes (Inspecteurs et attachés)
- Identifier les talents, les compétences, les appétences pour les différents types de profils requis
- Organiser et optimiser dans un contexte d'OTE des entretiens d'accompagnement en conseil mobilité carrière (revue et bilan de carrière) de façon transversale et personnalisée
- Accroître la coopération par la mise en réseau du travail des CMC de la DRH des ministères sociaux avec les CMC des DREETS pour partage des potentiels et viviers internes

PARCOURS PROFESSIONNELS / CONSTRUCTION ET ANIMATION DES VIVIERS ^{1/4}

3.1 - Axe de travail : repérer les cadres aptes à occuper des fonctions d'encadrement supérieur, de direction ou de management de projets complexes

Action-livrable	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Rénovation et optimisation de la revue des talents des cadres travail, emploi, cohésion	1 ^{er} semestre 2021	Revue des cadres 2020/ 2021 faite par la Pôle Cadres dirigeants et supérieurs
Détection de potentiels pour des fonctions supérieures ou des chefferies de projet	1 ^{er} semestre 2021	Lancement de la campagne de suivi de 200 agents reperés en DREETS

PARCOURS PROFESSIONNELS / CONSTRUCTION ET ANIMATION DES VIVIERS 2/4

3.2 - Axe de travail : identifier les talents, les compétences, les appétences pour les différents types de profils requis

Action-livrable	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Création de viviers identifiant les talents, les compétences, les appétences pour les différents types de profils requis pour les DAC et DR	1 ^{er} semestre 2021	Recueil des CV au niveau national - levée de l'anonymat en accord avec les agents en cours Séminaire du 12 octobre 2021 avec le réseau des CMC
Expérimentation du projet TALENT	1 ^{er} semestre 2021	Participation de 3 agents à l'expérimentation Talent REVEAL

PARCOURS PROFESSIONNELS / CONSTRUCTION ET ANIMATION DES VIVIERS ^{3/4}

3.3 - Axe de travail : organiser des entretiens d'accompagnement en conseil mobilité carrière (revue et bilan de carrière) de façon transversale et personnalisée et développement des passerelles inter secteurs

Action-livrable	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Généralisation des entretiens de carrière (Prise de pose +2 ; +10 ; +20 ; +30 ans et fin de carrière)	Fin 1 ^{er} semestre 2021	Travail au second semestre sur les profils IRA +2 Projet plan ministériel prenant en compte les âge Séminaire du 12 octobre 2021
Développement des partenariats pour favoriser la diversification des parcours	2 ^{ème} semestre 2021	Projet mécénat de compétences Groupe de travail sur les opérateurs Projet APEC d'accompagnement vers le secteur privé et associatif Webinaire d'accompagnement vers le secteur privé et associatif

PARCOURS PROFESSIONNELS / CONSTRUCTION ET ANIMATION DES VIVIERS 4/4

3.4 - Axe de travail : structuration d'un réseau de CMC à temps plein

Action-livrable	Calendrier	Actions réalisées
Accroître la coopération par la mise en réseau du travail des CMC de la DRH des ministères sociaux avec les CMC des DREETS et de la DGAFP pour partage des potentiels et viviers internes	1 ^{er} semestre 2021	Animation mis en place avec un calendrier annuel Formation dédiée aux CMC territoriaux Présentation du Plan transformation RH Séminaire 12 octobre pour travailler la déclinaison au niveau territorial

3.4. • OPTIMISATION, PROFESSIONNALISATION ET DIVERSIFICATION DES RECRUTEMENTS

OPTIMISATION, PROFESSIONNALISATION ET DIVERSIFICATION DES RECRUTEMENTS

Enjeux

- Accroître et diversifier les compétences au sein du périmètre Travail, Emploi et Inclusion
- Renforcer l'attractivité des métiers (missions, conditions d'exercice, rémunérations)
- Adapter le volume des recrutements
- Garantir aux services les profils adaptés au bon moment de façon prospective et fluide

OPTIMISATION, PROFESSIONNALISATION ET DIVERSIFICATION DES RECRUTEMENTS

- Accroître significativement le nombre de postes au concours d'IT (concours national à affectation locale, loi Fonction Publique)
- Recrutement de profils diversifiés
- Activer pleinement la 3^{ème} voie des concours (inspection du travail)
- Développer la CPI et communiquer sur le dispositif
- Recrutement de SA sur les missions de renseignements par un concours national à affectation locale (dernier trimestre 2021) pour pourvoir les vacances structurelles
- Professionnaliser les recruteurs
- Optimiser l'inclusion des nouveaux arrivants,

4.1 - Axe de travail : accroître et diversifier les compétences au sein du périmètre travail et adapter le volume des recrutements

Livrable	Calendrier	Actions réalisées et à venir
<ul style="list-style-type: none"> • Accroître le nombre de postes offerts pour le concours d'IT (de 80 à 120) • Ouvrir les recrutements à l'interministériel (conditions à préciser et concerter) 	<ul style="list-style-type: none"> • Concours mai 2021 	Ouverture de 100 postes au concours 2021 (dont 20 à affectation locale IDF) Recrutement de 25 IT par détachement (23 entrées en formation le 01/10/2021)
<ul style="list-style-type: none"> • Déployer les démarches de type VAE pour les contrôleurs du travail 	1 ^{er} semestre 2021	
Renforcer les missions de renseignements par l'organisation d'un concours de secrétaire administratif à affectation locale (Mobilisation des dispositifs de la loi de transformation de la fonction publique =>Evolution de C en B)	2 ^{ème} trimestre 2021	Organisation d'un concours à affectation locale 32 postes ouverts dans 9 régions
Activer la 3 ^e voie des concours (inspection du travail)	Concours organisé le 25 et 26 mai avec oraux en novembre Début de Scolarité en janvier 2022 + 18 mois	25 postes ouverts au 3 ^{ème} concours d'IT (19 CNAN et 6 CNAL)

OPTIMISATION, PROFESSIONNALISATION ET DIVERSIFICATION DES RECRUTEMENTS 2/2

4.2 - Axe de travail : garantir aux services les profils adaptés au bon moment de façon projective et agile

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Professionaliser les recruteurs	1 ^{er} trimestre 2021	Rédaction d'un guide du recrutement
Développer et promouvoir les classes préparatoires intégrées => Objectif d'accroissement du nombre de places	2 ^{ème} trimestre 2021	Accompagnement des 2 écoles pour la présentation d'un dossier de candidature pour les classes prépa Talents. Doublement du nombre de places ouvertes.

3.5 • ASPECTS STATUTAIRES

ASPECTS STATUTAIRES

Enjeux

Renforcer l'attractivité des métiers du secteur Travail /Emploi et Inclusion. Fluidifier la carrière des agents (inspection du travail, métiers de l'emploi et de la formation etc.) et élargir les possibilités d'évolution.

Accroître les perspectives d'évolution des agents, favoriser les évolutions des catégories C en B et B en A (assistants de contrôle, adjoints et secrétaires administratifs, attachés, etc.)

Axes

- Améliorer les déroulés de carrière du corps de l'inspection du travail et des corps participant au service public du travail, de l'emploi et de l'inclusion
- Accroître significativement le nombre des assistants de contrôle pouvant être promus au choix dans le corps des secrétaires administratifs (SA) (janvier 2022)
- Fluidifier le recrutement des contractuels (hors IT): conception du Référentiel de rémunérations, validé par le CBCM, permettant de recruter sans son visa
- Travailler sur les comparatifs des corps interministériels (IFSE, CIA...) pour attachés, SA, etc...
- Accroître les ratios promus/promouvables pour les corps et grades « généralistes »

R

ASPECTS STATUTAIRES 1/2

5.1 - Axe de travail : améliorer les déroulés de carrière du corps de l'inspection du travail

Livrables	Calendrier	Actions réalisées
Etudes et propositions concernant: <ul style="list-style-type: none">• le début de carrière• la mi carrière• les grades sommitaux	<ul style="list-style-type: none">• Saisine des instances de validation (GU / CE) – Mi 2021	Saisine du GU

PROJ

ASPECTS STATUTAIRES 2/2

5.2 - Axe de travail : augmenter le taux de promotion pour l'accès au corps de SA

Livrables	Calendrier	Actions réalisées
Modifier le taux de promotion au choix dans le statut du corps des SA	<ul style="list-style-type: none"> • Saisine du Guichet Unique (1^{er} semestre) • Examen en CTM travail-Emploi et CTM Affaires sociales-Santé (été 2021) 	Saisine du guichet unique
Augmenter, fluidifier et optimiser le recrutement des contractuels	1 ^{er} semestre 2021	en cours, offre de service recrutement aux SD

3.6• DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION

DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION

Enjeux

Introduire une logique de parcours de formation via une approche plus individualisée, plus professionnalisante et plus ciblée sur l'acquisition / validation des compétences.

Axes de travail

- Mettre en œuvre une offre de formation métiers adaptée au contexte et aux besoins des services territoriaux, complémentaire à l'offre ministérielle en matière de management
- Finaliser la rénovation de la formation initiale statutaire du périmètre travail
- Instituer et animer une commission formation continue associant les parties prenantes
- Améliorer l'information sur les dispositifs de formation
- Proposer des outils et supports innovants de formation
- Accompagner le développement des viviers

DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION 1/5

6.1 - Axe de travail : mettre en œuvre une offre de formation métiers adaptée au contexte et aux besoins des services territoriaux, complémentaire à l'offre ministérielle en matière de management

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Adaptation de l'offre de formation ministérielle métiers aux besoins spécifiques liés à la réforme OTE	1 ^{er} semestre 2021	Mise en place d'une équipe-projet - définition du cahier des charges de la formation Modules OTE à disposition des agents à partir du 1 ^{er} avril 2021 Offre disponible sur Mentor à partir du 1 ^{er} juillet 2021 Pérennisation via l'intégration à l'offre de formation pérenne 2022
Mise en place d'un parcours de formation métiers spécifique à la prise de poste des équipes de direction des futurs services territoriaux	1 ^{er} trimestre 2021	Conférences en ligne et/ou en présentiel à destination des encadrants et agents Construction de formation-action auprès des DDETS en cours avec INTEFP et EHESP
Adaptation de l'offre de formation ministérielle métiers aux évolutions du contexte et de l'environnement (crise sanitaire, mutations économiques, plan de relance...)	1 ^{er} semestre 2021	Validation de l'offre ministérielle en CTM de janvier 2021 Mise en œuvre de l'offre de formation
Développement de l'animation des réseaux de correspondants régionaux de formation	1 ^{er} et 2 ^{ème} semestre 2021	Organisation d'une réunion de réseau 12 mai 2021 Organisation d'un séminaire de rentrée le 28 septembre Kits et boîtes à outils

DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION 2/5

6.2 - Axe de travail : rénover les formations initiales statutaire du périmètre travail

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Rénovation de la formation initiale statutaire des IET (inspecteurs élèves du travail)	1 ^{er} trimestre 2021	Présentation du projet d'arrêté au CA INTEFP du 9/03/2021 et CTM du 22/03/2021
Rénovation de l'examen professionnel de l'IT	2 nd semestre 2021	Définition du contenu pédagogique, des épreuves et du séquençage Arrêté modificatif à venir
Mise en place d'un cycle de formation spécifique à l'IT pour l'accueil de nouveaux profils	2 nd semestre 2021	Présentation pour avis au CA INTEFP du 10/09/2021 et du CTM du 30/09/2021

DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION ^{3/5}

6.3 - Axe de travail : instituer et animer une commission formation continue associant les parties prenantes (directions métiers, écoles de formation, représentants des personnels)

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Mise en place d'un comité technique interne (COTECH)	1 ^{er} trimestre 2021	Mise en place le 13/01/2021 1 réunion / semestre
Institution et la pérennisation de la commission formation continue avec les représentants des personnels (COFO)	1 ^{er} trimestre 2021	Mise en place le 14/01/2021 Réunion les 11 et 13/07/2021 Réunion 11/2021 à venir (présentation du projet de plan ministériel de formation 2022)

DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION 4/5

6.4 - Axe de travail : améliorer l'information sur les dispositifs de formation (CPF, congé de formation professionnel, VAE ...)

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Mise à disposition d'outils d'accompagnement à destination des RH de proximité et des agents	1 ^{er} trimestre 2021	Production des instructions relatifs aux dispositifs d'accompagnement (CPF, CFP, VAE) Réalisation de guides pratiques, FAQ, brochures numériques et physiques adaptées aux BRHAG et aux agents
Professionnalisation des services RH de proximité sur les dispositifs d'accompagnement individualisé	1 ^{er} semestre 2021	Professionnalisation des BRHAG via la mise en place d'ateliers thématiques en mars 2021 Reconduction des actions en novembre et décembre 2021

DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION 5/5

6.5 - Axe de travail : proposer des outils et supports innovants de formation

Livrables	Calendrier	Actions réalisées et à venir
Développement des sessions de formation et préparation aux concours et examens à distance à l'aide des outils numériques (classes virtuelles, modules auto-formatifs...)	1 ^{er} trimestre 2021	Hybridation de l'offre de formation (distanciel et présentiel, en fonction des besoins prioritaires)
Participation à la mise en œuvre de la plate-forme interministérielle de formation à distance Mentor (ministères sociaux, pilote pour l'interministériel)	2 ^{ème} trimestre 2021	Plateforme opérationnelle le 27 mai 2021 Elaboration des conventions interministérielles Dépôt des premières formations MSO en juin 2021 Formation des correspondants AC et SD en juin 2021 Communication

4.7• QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL / EGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL/PRÉVENTION DES RPS/ EGALITÉ PRO ET DIVERSITÉ 1/3

Action-Livrable	Calendrier	Actions réalisées	Actions à mener
Favoriser la culture du numérique	Toute période		<ul style="list-style-type: none"> • Formation-action • Hackathon « numérique » • Accompagnement collectif et individualisé
Poursuivre et accélérer la formation des managers et des acteurs SST à la prévention des RPS et à la réalisation de diagnostics et plans d'actions partagés (à partir d'indicateurs priorités)	1 ^{er} semestre 2021	déploiement des formations en cours et déploiement du SEPRPS et du SMSST	<ul style="list-style-type: none"> • « Formation Actions » mixtes • Méthode « analyse et résolution du problème » (les 5 pourquoi/excellence opérationnelle) • Traitement des causes racines
Poursuivre le déploiement et l'analyse de baromètres sociaux fluides, agiles, et ciblés afin de bâtir des plans d'action adaptés et proactifs Lancer l'observatoire de la QVT des MSO.	Année 2021	mise en place de baromètres flash occasionnels	réaliser des baromètres flash tous les trimestres. passer d'une analyse quantitative à une analyse qualitative/ pour en faire une Composante de la stratégie nationale de la QVT

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL/PRÉVENTION DES RPS/ EGALITÉ PRO ET DIVERSITÉ 2/3

Action-Livrable	Calendrier	Actions réalisées	Actions à mener
Professionnaliser et déployer les cellules d'alerte et d'écoute en prévention primaire signaux faibles dans le respect des prérogatives notamment d'enquête des CHSCT	2 ^{ème} trimestre 2021	bilan des DUERP RPS; mise en place des cellules dans chaque DAC et DREEST présentation du SEPRPS en CHSCTAC et M	mise en place de GT thématique AC et SD; déploiement de la cross MAP SEPRPS
Poursuivre les ateliers QVT Organiser des cafés QVT à destination de l'ensemble des équipes	1 ^{er} semestre 2021	mise en place des cafés « QVT » hebdomadaires; évolution des ateliers QVT en rencontres des jeudi	
Renforcer les process constructifs et de fluidification au sein des CHSCT et reconnaître l'implication des membres des CHSCT dans les risques professionnels	Année 2021	Action en cours avec le département Dialogue social	

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL/PRÉVENTION DES RPS/ EGALITÉ PRO ET DIVERSITÉ 3/3

Action-Livrable	Calendrier	Actions réalisées
Valoriser les bonnes pratiques QVT (« Celui qui fait qui sait »)	1 ^{er} semestre 2021	analyse des remontées par les CP et AP des DAC et SD; bilan des DUERP; présentation du SMSST au SG, CHSCT et son déploiement.
Labelliser Egalité professionnelle et diversité l'INTEFP afin d'ancrer la culture dès la formation initiale « INTEFP première école du service public « Labellisée »	1 ^{er} semestre 2021	bilan avec l'INTEFP
Amélioration continue des conditions matérielles de travail (ergonomie des postes, moyens et équipements dédiés)	-	mise en place d'un GT "ergonomie des poste de travail en télétravail" avec la DNUM et la DFAS
Développer l'égalité professionnelle et la diversité dans le cadre du label, en ciblant selon la maturité des démarches (ex : LGBT)	Audit de renouvellement 2021 (en cours)	bilan a mi-parcours réalisé