



2025

RAPPORT D'ACTIVITÉ

INTRODUCTION

L'année 2025 a été marquée par une mobilisation exceptionnelle des équipes de l'INTEFP, malgré des contraintes multiples - budgétaires, organisationnelles et liées au volume des promotions. Porté par les orientations engagées en matière de transformation et d'innovation dès 2024, l'Institut a su traduire rapidement ces défis en actions opérationnelles, permettant d'obtenir des résultats particulièrement satisfaisants. La ré-internalisation de plusieurs activités et la réappropriation progressive des savoir-faire ont renforcé l'expertise interne tout en améliorant significativement l'expérience des apprenants. L'INTEFP dispose désormais d'équipes aux compétences diversifiées et d'un outil de travail performant, moderne et adaptable, à même de soutenir efficacement l'ensemble de ses missions.

Dans ce contexte exigeant, l'Institut a atteint un niveau d'activité inédit. Le département de la formation initiale a accueilli, sur une seule année, le plus grand nombre d'inspecteurs-élèves du travail jamais formés, concentrant ses efforts sur la voie des concours. Parallèlement, la formation continue a maintenu un volume élevé d'agents formés, soutenue par la digitalisation accrue de certaines offres pédagogiques. La Direction de l'innovation et des partenariats a, quant à elle, connu

une activité opérationnelle soutenue tout en consolidant des coopérations durables et en répondant à de nouvelles sollicitations prometteuses aux échelles interministérielles, nationales, européennes et internationales. La mise en ligne du nouveau site web de l'établissement, ainsi que la production des premiers contenus éditoriaux, ont contribué à renforcer la visibilité et la notoriété de l'Institut, valorisant son expertise et ses missions auprès de ses publics et partenaires.

Les services support ont pleinement accompagné cette dynamique en garantissant la continuité et la qualité des prestations rendues aux agents comme aux stagiaires, dans un contexte d'optimisation des ressources. Ils ont contribué au développement des compétences des agents, à l'extension des fonctionnalités et usages des sites, permettant l'accueil d'un public croissant ainsi que l'organisation d'événements externes. Sur le plan immobilier, l'année a été marquée par des travaux de rénovation significatifs, ainsi que par la réalisation d'études stratégiques visant à renforcer la performance énergétique du bâti et à planifier l'avenir du parc. Enfin, l'exercice 2025 s'est traduite par une exécution complète du budget de fonctionnement tout en menant à bien l'ensemble des projets structurants prévus.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

1. LA DIRECTION DES ÉTUDES

1. La formation initiale : deux promotions, 338 élèves formés.....	4
2. La formation continue : 2025, un tournant.....	6
3. Les plans régionaux de formation (PRFM)	8
4. Les centres interrégionaux de formation de l'INTEFP	10

2. LA DIRECTION INNOVATION ET PARTENARIATS

1. L'apprentissage collectif et le renforcement du débat social	13
2. La production de ressources publiques sur le travail	19
3. Les actions européennes et internationales	21

3. LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

1. Les ressources humaines, au service des agents	22
2. Accueil et voyages : gestion et qualité de service.....	23
3. Informatique : modernisation et continuité de services	24
4. Moderniser, sécuriser et optimiser les infrastructures	25
5. Un exercice budgétaire contraint mais intégralement exécuté.....	26
6. Conservation d'un fonds volumineux et anticipation du « tout numérique »	27

4. NOS ENGAGEMENTS TRANSVERSES

1. Référente Handicap	28
2. Référente Déontologie-Laïcité	28
3. Référente Égalité-Diversité.....	28
4. La conseillère et les assistants de prévention.....	29

1. LA DIRECTION DES ÉTUDES

En 2025, la Direction des études a assuré la formation de 338 élèves inspecteurs du travail, le plus grand nombre de son histoire, mobilisant non seulement le département de la formation statutaire et préparation au concours (FSPC) et les centres interrégionaux de formation (CIF), mais également l'ensemble des services supports de l'INTEFP, malgré un contexte budgétaire très contraint. Cette situation a conduit à adapter la formation continue par le déploiement de projets structurants : réinternalisation des formations de formateurs, mise en place d'une équipe de facilitateurs et déploiement du projet digitalisation des formations. L'objectif poursuivi était de maintenir une offre diversifiée et adaptée à la pluralité des besoins et des publics.



La Direction des études s'appuie sur des équipes pluridisciplinaires, composées de fonctionnaires de différents corps et d'ingénieurs pédagogiques. Cette diversité des profils favorise une forte émulation et une complémentarité des compétences, permettant de relever les défis organisationnels et pédagogiques.

La dynamique de partage entre les agents des CIF et les équipes basées sur le site de Marcy-l'Étoile a été essentielle pour prendre en charge les nouveaux enjeux auxquels la Direction des études a dû répondre avec rapidité. Ce pilotage de projets a été mené au fil de l'eau mais aussi sur des temps dédiés tels que les journées pédagogiques ou une journée spécifique aux CIF pour structurer et échanger sur l'appropriation des nouveautés. Cette organisation a contribué à maintenir un haut niveau de qualité, illustré par une satisfaction globale des formations de 8,06/10.

1. La formation initiale : deux promotions, 338 élèves formés

L'année 2025 se distingue pour la formation statutaire par l'accueil de deux promotions conséquentes d'élèves inspecteurs du travail (IET). Au total, 338 élèves ont été formés (promotion 2024 de 179 IET et promotion 2025 de 159 IET), un nombre record qui a mobilisé l'ensemble des services de l'INTEFP. Cette organisation a également nécessité de maintenir un lien étroit avec les territoires accueillant les élèves dans le cadre de leur formation en alternance.

Deux éléments concernant l'organisation et le suivi des IET sont à souligner :

- **Pré-positionnement des IET** : amorcé en 2024, cette procédure permet aux IET d'exprimer des préférences géographiques, offrant ainsi une meilleure visibilité sur leur future affectation. Cela implique une gestion prévisionnelle des Dreets en lien avec la Direction des ressources humaines (DRH) et le Secrétariat général des ministères sociaux (SGMAS).
- **Dématérialisation des épreuves** : toutes les épreuves des IET sont désormais dématérialisées, les notes sont intégrées directement dans la plateforme numérique PadINT (plateforme des apprentissages à distance de l'Intefp).

Les chiffres-clés des publics du département Formation statutaire et préparation concours (FSPC)

Nom du public	Personne physique	Personne physique x nb de module
IET 2024	179	8 081
IT détachés 2024	13	452
Préparation Talents 2024	17	445
IET 2025	159	10 303
Préparation Talents 2025	15	93
Totaux	383*	19 374*

Focus - La Prépa Talents : internalisation de la préparation à l'oral

20 élèves recrutés au titre de la Prépa Talents pour le concours 2025 ont suivi la préparation aux épreuves écrites entre novembre 2024 et mai 2025. À l'issue de cette phase, dix candidats ont été admissibles aux épreuves écrites du concours.

En 2025, le département FSPC a réinternalisé la préparation aux épreuves orales, jusqu'alors assurée par un prestataire extérieur. Cette évolution a impliqué un important travail d'ingénierie pédagogique.

La préparation orale a ainsi bénéficié à 15 candidats :

- dix élèves de la promotion 2024-2025 ;
- deux élèves de la promotion précédente, ayant échoué au concours 2024 mais réussi les épreuves écrites en 2025 ;
- un candidat du Centre de préparation à l'administration générale (Cpag) ;
- deux candidats de l'Université de Strasbourg.

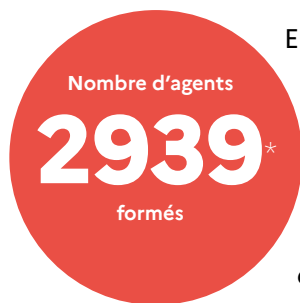
À l'issue des épreuves orales, dix candidats ont été admis, dont huit sur liste principale et deux sur liste complémentaire.

Ces candidats reflètent la diversité des structures partenaires de l'INTEFP, qui incluent :

- le Cpag de Lyon ;
- l'Institut d'études du travail de Lyon (IETL) ;
- l'Université de Lille ;
- l'Université de Strasbourg.

Enfin, un nouveau partenariat a été formalisé par convention avec l'Institut de Préparation à l'Administration Générale (Ipag) de l'Université de Nanterre, qui propose également une Prépa Talents.

2. La formation continue : 2025, un tournant



En 2025, la formation continue a proposé une offre nationale de formation dans un contexte budgétaire inédit, le budget alloué a été diminué de 50 % par rapport aux années précédentes. Cette diminution a entraîné une réduction effective de l'activité de 35%, un écart qui a été compensé grâce aux projets structurants présentés ci-après.

** 2939 participants venus se former en salle de formation (présentiel ou distanciel), soit 1333 agents distincts formés.*

Nom de la formation	Nombre de sessions	Nombre d'agents formés
Périmètre Travail		
Agriculture	7	61
Décision et outils juridiques de l'IT	14	187
Encadrement	3	213
Gestes professionnels	9	180
Mobilité	5	82
Renseignements	7	82
Santé Sécurité au Travail	13	203
Transports	6	59
Travail illégal	8	66
Autres périmètres		
Offre SESE	3	18
Parcours DDETS	3	18
Périmètre Emploi et formation professionnelle		
Formation des agents en charge du FSE	9	130
Mobilité	3	24
Action territoriale	9	224
Formation professionnelle	5	57
Insertion	8	127
Mutations économiques	14	113

Les projets structurants de la formation continue, qui témoignent de la réactivité de l'INTEFP et se poursuivront en 2026, s'articulent autour de trois axes stratégiques :

- la création d'une équipe de facilitateurs en interne ;
- la digitalisation des formations ;
- la constitution d'une équipe interne de formateurs à la pédagogie.

1. Développement d'une équipe de facilitateurs en intelligence collective en interne



Ce projet répond notamment à la contrainte budgétaire en réduisant le recours à des prestations externes, valorisant ainsi les compétences internes. En développant une équipe de facilitateurs, l'INTEFP renforce sa capacité à accompagner les projets de transformations des directions métiers, notamment lors des séminaires et temps forts.

La facilitation en intelligence collective regroupe des méthodes et postures permettant un travail collaboratif où chacun peut contribuer, partager, construire et décider ensemble. Le facilitateur soutient les échanges, structure les discussions, stimule la créativité et garantit une participation équilibrée, au service d'une production collective de qualité. Conduit sur la base du volontariat, ce projet illustre l'engagement de l'Institut à soutenir les dynamiques collaboratives et à développer les compétences des équipes.

2. Déploiement d'un plan digitalisation renforcé

Dans le cadre du plan de digitalisation déployé en 2025, le département des formations continues a engagé une diversification des modalités d'accès à son offre de formation, avec une vingtaine de projets menés en e-learning et en classes virtuelles. Cette démarche contribue à moderniser et renforcer l'attractivité de l'offre de formation. Ces formats permettent également d'assurer un égal accès à la formation, en particulier pour les agents qui ne pouvaient jusqu'alors pas se déplacer.

Les classes virtuelles constituent ainsi un levier essentiel pour faciliter la participation : absence de déplacement, meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle, accès simplifié aux formations. Ce développement contribue à renforcer une politique de formation inclusive, moderne et adaptée aux besoins de l'ensemble des agents du ministère.

La modalité pédagogique e-learning est notamment utilisée pour permettre aux stagiaires de découvrir, ou réviser, les fondamentaux à leur rythme avant la session de formation en direct. Le temps en présentiel, ou en visio, peut ainsi être consacré à la pratique, aux exemples concrets et aux échanges. C'est le cas avec l'e-learning créé pour la formation « Jeunes travailleurs », qui revient notamment sur des définitions (apprentissage, jeunes travailleurs) ou les procédures de suspension pour risques sérieux. Les stagiaires sont invités à répondre à des quiz et des exercices, à télécharger les supports et à remplir une grille de lecture. Cette grille est transmise aux formateurs avant la formation synchrone et leur permet de personnaliser la formation en fonction des attentes et questions posées.

3. Constitution d'une équipe interne de formateurs à la pédagogie

L'INTEFP a constitué une équipe interne de formateurs dédiés à la pédagogie. Ce dispositif s'appuie sur les compétences présentes au sein de la Direction des études et du département des formations continues afin de valoriser le savoir-faire des agents en interne et de répondre aux besoins des formateurs. Cette équipe va animer entre autres les formations pour les formateurs occasionnels, agents des services mais aussi proposer une formation inédite dans son format dans le cadre du Réseau des écoles du service public (Resp).

4. Deux nouvelles thématiques de formation en appui à l'action de l'inspection du travail

Situations de traite des êtres humains et hébergement indigne en agriculture

Cette formation répond à une attente forte des services de l'inspection du travail, particulièrement mobilisés contre l'exploitation par le travail et la traite des êtres humains, notamment dans le secteur agricole. Elle a été conçue à partir d'une analyse fine des besoins (questionnaire et focus group d'agents expérimentés), elle prépare les agents à détecter, caractériser et traiter ces situations lors des contrôles. Elle combine apports théoriques, mises en pratique et une boîte à outils opérationnelle, et intègre l'intervention d'une magistrate pour clarifier les interactions avec le Parquet.

Rédiger une décision de mise en demeure Dreets sécurisée

Dans le cadre de l'élargissement de son offre sur les outils juridiques et à la demande de la Direction générale du travail (DGT), cette nouvelle formation accompagne les agents pour garantir une action plus efficace et sécurisée. Elle vise également à harmoniser et améliorer les pratiques rédactionnelles tout en sécurisant juridiquement les décisions.

3. Les plans régionaux de formation (PRFM)



La gestion et animation des PRFM est menée par les CIF en lien avec les Dreets dans un objectif de déployer des formations sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques des territoires sur les gestes métiers.

L'objectif affiché depuis plusieurs années déjà est de répondre au plus juste et au mieux aux besoins spécifiques des Dreets en complément de l'Offre nationale de formation (ONF) déployée par le département des formations continues.

1. Démarrage contraint mais une dynamique de déploiement très positive

2025 est la première année de la période couverte par la convention de financement du dispositif des PRFM 2025-2026. Elle a été caractérisée par un rythme de programmation et de réalisation globalement satisfaisant, malgré un contexte budgétaire inédit et incertain. À la fin de l'année 2025, 108 sessions ont été réali-

Focus - Lutte contre la précarité

En 2025, l'INTEFP a accompagné le système d'inspection du travail dans la mise en œuvre d'actions du plan d'action national dédiées à la lutte contre la précarité et à la protection des travailleurs vulnérables. Ainsi, ce sont près de 70 agents qui ont été formés (inspecteurs du travail, assistants d'unité de contrôle et agents des services renseignements) et ont apprécié les échanges, les mises en pratique et les exemples concrets. Le format distanciel a renforcé l'accessibilité des formations et favorisé les échanges entre agents sur l'ensemble du territoire.

Focus - Masterclass Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle / France Travail

La Masterclass « Territoires en action pour l'emploi », organisée par la DGEFP, France Travail et l'INTEFP, s'est tenue les 2 et 3 octobre 2025 sur le site de Marcy-l'Étoile. Ce rendez-vous a réuni plus de 40 représentants du « trio cœur » de la réforme de la Loi pour le plein emploi du 18 déc. 2023 : les conseils départementaux, les Ddets et Ddets-PP et les directions générales de France Travail. L'occasion de faire un bilan d'étape croisé à 18 mois de la réforme, qui introduit une



nouvelle gouvernance dont la vocation est résolument territoriale.

Conçue comme un « espace-temps laboratoire vivant », la Masterclass a permis aux participants, par le biais de temps de réflexion collective et de temps de production en ateliers, de faire émerger les bonnes pratiques et de les partager.

sées (+ 42 % par rapport à 2024) et plus de 1 000 agents ont été formés.

La nature des formations déployées en PRFM se répartit en deux grandes catégories :

- les formations contribuant au maintien ou au développement des compétences;
- les formations relevant des « fondamentaux opérationnels », indispensables à l'exercice des missions (habilitation aéroportuaire, sécurité sur emprise ferroviaire, port des EPI, etc.)

Cette dynamique de déploiement est particulièrement encourageante.

2. Une offre fortement orientée vers le cœur de métier

Comme en 2024, 92 % des actions sont destinées au public du système d'inspection du travail, dont 82 % au bénéfice direct des agents de contrôle. Ce ciblage confirme que le PRFM remplit pleinement sa vocation : soutenir l'opérationnalité et la professionnalisation des agents au plus près des besoins métier.

Les principales thématiques traduisent une priorité donnée à :

- la consolidation des compétences socles au sein du système d'inspection du travail, notamment en santé-sécurité (26,17 %) ;
- la prise en compte des besoins opérationnels indispensables à l'exercice des missions : emprise ferroviaire, amiante, VFI, éolien, habilitation aéroportuaire... (21,50 %) ;
- la thématique Emploi, qui constitue la troisième thématique de déploiement (14,02 %) et traduit l'attention portée aux enjeux économiques et d'accompagnement des publics.

La répartition des thématiques est la suivante :

Thématique	Part
Santé Sécurité	26,17 %
Fondamentaux opérationnels	21,50 %
Emploi	14,02 %
Réglementation	11,21 %
SUIT	9,35 %
Outils Juridiques	6,54 %
Renseignements	6,54 %
General IT	2,80 %
Assistants d'Unité de contrôle	1,87 %

4. Les centres interrégionaux de formation de l'INTEFP

Le rôle des centres interrégionaux de formation (CIF) dans les déploiements de l'activité de la Direction des études a été essentiel. Ceci a permis d'assurer une couverture géographique de notre offre de formation. Ainsi, les CIF ont reçu 1 440 stagiaires en formation continue et 7 735 en formation initiale.

Les CIF ont accueilli une partie de la promotion d'inspecteurs élèves 2024 et deux CIF, Nantes et Nancy, un groupes d'élèves inspecteur de la promotion 2025.

La contribution des CIF a été importante dans les activités de transformation pilotées par la Direction des études, comme le met en évidence ces quelques exemples :

- Pilotage par le CIF de Montpellier du parcours RUC ;
- Accompagnement des équipes sur l'outil Webinaire de l'Etat par le CIF de Montpellier ;
- Réingénierie et digitalisation de la formation Précarité par le CIF de Nantes ;
- Construction d'une boîte à outils pour le passage en distanciel d'une formation par le CIF de Paris ;
- Digitalisation des modules : Durée du travail en agriculture, LSP, ACME, Protection Jeunes Travailleurs et Assistantes maternelles pour le CIF de Bordeaux ;
- Création d'une nouvelle formation : la Traite des êtres humains et hébergement indigne pour le CIF de Bordeaux.

Comme en 2024, les équipes des CIF ont pleinement contribué au groupe de travail Agate qui traite des évolutions et bonnes pratiques de l'outil de gestion des formations ainsi qu'à la mise en place du groupe de facilitateurs.

Focus - CIF de Bordeaux

Les réalisations

Les agents du CIF ont assuré la formation « spécialisation » d'un groupe de la promotion IET 2024 ainsi que le suivi à distance, en tant que référents pédagogiques, de 22 IET (promotion 2025).

Dans le cadre de la formation continue, ils ont animé sept réseaux de formateurs. Les agents du CIF de Bordeaux ont également conduit des actions de digitalisation portant sur plusieurs thématiques.

Par ailleurs, une nouvelle formation consacrée à la traite des êtres humains et à l'hébergement indigne, ainsi qu'une formation relative à la mise en demeure Dreet, ont été créées.

Les agents du CIF ont animé les PRFM en Nouvelle Aquitaine et dans les Hauts-de-France. Ils ont également contribué à l'animation du séminaire Responsable d'unité de contrôle (RUC), en tant que facilitateurs, et présenté le métier, la scolarité et le concours d'inspecteur du travail au Cépag de Science Po Bordeaux.

Les chiffres-clés

- 399 agents formés au sein du CIF de Bordeaux

Focus - CIF de Paris

Les réalisations

Les agents du CIF de Paris ont accueilli 21 IET 2024 lors de leur formation en « spécialisation » et assuré le suivi de 27 IET (promotion 2025), dont 4 en aide au CIF de Bordeaux. Ils ont participé au déploiement de l'offre de formation continue avec l'accueil du parcours « Mobilité Renseignement », du parcours RUC et de l'offre Dares, tout en assurant le suivi de réseaux et le passage en distanciel d'un module Dares.

Les agents du CIF de Paris ont conçu une boîte à outils pour la création de formation à distance et apporté un appui aux responsables projet dans cette démarche. Ils ont également créé une formation de formateur à la pédagogie.

Par ailleurs, ils ont participé au groupe de travail « Agate » et contribué à la conception et au déploiement des trois PRFM, notamment celui d'Ile-de-France (représentant plus de 550 jours/stagiaires) et ont été audités dans le cadre de la certification Qualiopi. Enfin, ils ont assuré l'intérim du CIF de Nancy et participé, en tant que facilitateurs, au séminaire RUC.

Les chiffres-clés

1 300 stagiaires formés

Accueil de 3 formations DIP, de 2 réunions de réseau et d'un formateur en distanciel

2. LA DIRECTION INNOVATION ET PARTENARIATS

La création, en mars 2024, de la Direction de l'Innovation et des Partenariats (DIP) a constitué un tournant stratégique majeur pour l'INTEFP. En rassemblant une équipe pluridisciplinaire aux compétences et expériences complémentaires, l'établissement s'est doté d'une capacité renforcée d'anticipation et d'action.

Malgré un contexte particulièrement contraint, la mise en place de la DIP a permis non seulement de maintenir l'ensemble des activités existantes, mais aussi d'engager un repositionnement tangible de l'INTEFP dans sa fonction d'Institut.

En 2025, les efforts se sont concentrés sur trois priorités : garantir une activité opérationnelle soutenue, renforcer notre participation aux dynamiques collectives de l'établissement, et préparer les conditions – internes comme externes – d'un développement ambitieux. L'activité courante a été assurée en maintenant la qualité des programmes de formation ; les projets conduits avec des partenaires extérieurs ont atteint leurs objectifs ; de nouveaux projets opérationnels ont été initiés dans la continuité des priorités du COP.

Les premiers résultats sont d'ores et déjà visibles : montée progressive des capacités d'expérimentation génératrices de fonds propres, innovations pédagogiques reconnues, consolidation de partenariats structurants, développement de nouveaux formats éditoriaux, et sollicitation accrue de l'INTEFP au sein des écosystèmes nationaux et internationaux.

En 2025, les partenariats historiques ont été renforcés : DGAFP — Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, Dreets et Ddets — Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, Afpa — Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, Micaf — Mission Interministérielle de Coordination Anti-Fraude, CIF OIT — Centre International de Formation de l'Organisation Internationale du Travail.

La dynamique a été étendue au monde académique pour renforcer la rigueur scientifique des productions et diffuser plus largement les connaissances : collaborations avec l'Université Lyon 3, le réseau de chercheurs pluridisciplinaire ayant publié l'ouvrage « Que sait-on du travail ? », Igensia. Des opportunités sont en cours d'instruction suite aux sollicitations de l'Université de Corse, de l'Université Lyon 2, des Universités de Montpellier et de Bordeaux conjointement, de l'Université d'Aix-Marseille ainsi que de l'Université Savoie-Mont-Blanc.

Ce positionnement assumé comme acteur public de référence sur les transformations du travail s'est également traduit par une montée en puissance de la communication externe, appelée à se développer sur les prochaines années. En 2025, la refonte du site institutionnel a été achevée et la communauté d'abonnés au compte LinkedIn de l'INTEFP a progressé de 20 %.

1. L'apprentissage collectif et le renforcement du débat social

La DIP porte plusieurs programmes de formations et dispositifs dans les domaines d'expertise de l'INTEFP : dialogue social, santé au travail, emploi de qualité. Ils visent à favoriser la coopération entre les acteurs et/ou la participation des parties prenantes, en premier lieu les services du travail et les partenaires sociaux.

1. Formations : le renforcement des capacités publiques de régulation du travail

Les programmes de formation portés par la DIP ont connu une activité plus soutenue qu'initialement anticipée, malgré les contraintes budgétaires pesant sur la fonction publique. Les ressources propres générées se révèlent satisfaisantes et le niveau de qualité des formations est élevé, avec un taux de satisfaction des formations de 8,37/10.

La DIP relève de ce fait du périmètre de la certification Qualiopi et est pleinement impliquée dans le processus d'amélioration continue, notamment par sa participation à la commission de suivi interne. Cette implication s'est également traduite en 2025 par des travaux de révision des documents contractuels et financiers, ainsi que par le renforcement des processus d'évaluation des formations



Formations interinstitutionnelles : Lutte contre le travail illégal

Reposant sur un réseau interinstitutionnel d'une quarantaine de formateurs (DGT — Direction Générale du Travail, Dreets — Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, Urssaf — Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, Dréal — Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement, DGFIP — Direction Générale des Finances Publiques, MSA — Mutualité sociale agricole, France Travail, Office central de lutte contre le travail illégal, Police, etc.), l'offre de formation, élaborée avec la Mission interministérielle de coordination anti-fraude — MICAF, s'adresse à un public mixte.

En 2025, la DIP a davantage formé : 287 stagiaires, ce qui représente 50 personnes de plus par rapport à 2024, dans le cadre de 23 sessions déployées dans les CIF de l'INTEFP, à l'exception de 8 sessions réalisées en distanciel. 169 participants ne proviennent pas de l'inspection du travail, Plus de 100 stagiaires sont issus de la gendarmerie, de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et de la MSA.

La DIP a ainsi attiré davantage de publics interinstitutionnels, ce qui est un gage de réussite pour ces formations dont l'intérêt premier réside dans le développement de la coopération entre les différents corps de contrôles et acteurs en charge de lutter contre le travail illégal. Pour cela, les équipes ont assuré une promotion soutenue de l'offre. Au-delà de l'accroissement des besoins face à la montée des fraudes complexes, cette réussite est un premier indice du développement de la notoriété de l'INTEFP.

Les modules les plus plébiscités concernent classiquement l'Action pénale et l'Audition pénale libre. A noter des demandes accrues pour le sujet du Contrôle des micro-entrepreneurs en lien avec la priorité nationale définie par la DGT et la Mission interministérielle de coordination anti-fraude (Micaf).

Santé sécurité au travail dans la fonction publique

Sur cet axe, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a renouvelé sa confiance à l'INTEFP pour trois années supplémentaires, via une nouvelle convention et a sollicité l'expertise de l'INTEFP sur plusieurs travaux structurants complémentaires.

En 2025, l'INTEFP a poursuivi et consolidé son action en matière de formations santé et sécurité au travail (SST) dans la fonction publique, avec 42 sessions réalisées au bénéfice des acteurs de prévention (assistants et conseillers de prévention). Si ces formations sont obligatoires, elles ne relèvent pas d'une offre 100% standardisée : chaque session fait l'objet d'une adaptation aux contextes, aux organisations et aux enjeux propres des publics formés, ce qui garantit la pertinence et l'appropriation des contenus.

À titre de comparaison, l'année 2024 avait connu un volume exceptionnel de 72 sessions, en lien avec la mise en place des Comités sociaux d'administration (CSA) qui avait fortement mobilisé les équipes.

Focus – Une formation action participative à la Gendarmerie : un exemple emblématique d'expérimentation en matière de formation

Parmi les nouvelles activités développées en 2025, la formation action participative conduite avec la Gendarmerie nationale en Auvergne-Rhône-Alpes constitue un exemple particulièrement significatif de l'évolution de l'offre de l'INTEFP vers des dispositifs innovants, coconstruits et ancrés dans le travail réel.

Soutenue par le Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT), et coconstruite avec le Bureau Santé sécurité au travail de la Gendarmerie, cette expérimentation visait à dépasser le cadre classique d'une formation pour :

- ancrer des apprentissages durables et collectifs, en allant au delà de la simple montée en compétences individuelle ;
- structurer une démarche partagée entre stagiaires et encadrement, permettant une appropriation plus profonde des enjeux de santé et de sécurité au travail ;
- favoriser l'émergence de solutions opérationnelles en lien direct avec les situations de terrain.

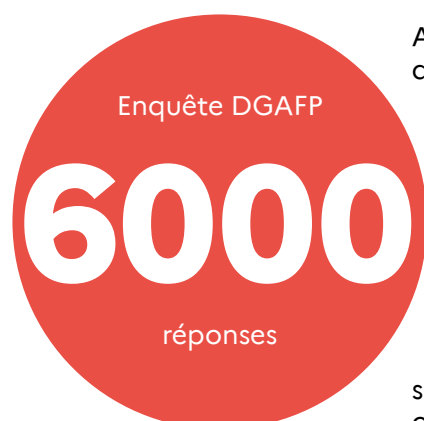


D'un point de vue méthodologique, la conception de la formation action s'est appuyée sur une immersion approfondie dans les situations de travail.

Ainsi quatre casernes ont été mobilisées dans lesquelles des entretiens, observations et analyses de l'activité ont été réalisés. Les problématiques identifiées ont servi de base pour structurer un parcours adapté, via des ateliers de co-conception des équipes, et immédiatement par les équipes. Un retour d'expériences avec les stagiaires est prévu en 2026.

Cette méthode d'intervention a permis de construire une formation très contextualisée, facilitant l'appropriation des contenus et la transposition directe dans l'activité quotidienne. Cette opportunité est née à la suite d'une présentation publique du Réseau des Préventeurs de l'INTEFP à Préventica 2024, qui a suscité un intérêt immédiat des acteurs de la Gendarmerie. Depuis cette première collaboration, d'autres régions sollicitent désormais l'INTEFP, témoignant de la pertinence de l'approche.

Les bénéficiaires des formations SST en 2025	
Bénéficiaires	Nombre de sessions
Académie de Versailles	9
Agents INTEFP	1
France Enfance Protégée	8
GIPAL Aura	2
Inter employeur	11
Inter employeurs SNPTES	1
RG Aura Gendarmerie	6
Unsa Caisse des dépôts	1
Ville de Paris	2



Au-delà de la continuité de l'activité, une véritable dynamique de développement a été enclenchée, portée par l'ambition d'ancrer progressivement une culture interministérielle de la prévention des risques professionnels. Les formations ont servi de levier pour renforcer les liens avec les acteurs centraux, en particulier la DGAFP.

Parmi les réalisations marquantes de l'année, l'INTEFP a joué un rôle moteur dans la conception et la réalisation d'une enquête nationale inédite sur les préventeurs de la fonction publique. La méthodologie par questionnaire a été coconstruite avec la DGAFP. L'INTEFP a assuré le portage technique, la diffusion et l'exploitation des résultats. L'enquête a recueilli plus de 6 000 réponses, permettant de mieux comprendre : Qui sont les préventeurs ? Quels rôles exercent ils ? Où sont-ils situés dans les organisations ? De quels moyens disposent-ils ? Quels sont leurs besoins de formation ?

Les résultats ont été présentés à la DGAFP et feront prochainement l'objet d'une communication dans le cadre du Conseil supérieur de la fonction publique, au sein de la commission spécialisée "Santé au travail" réunissant les trois versants de la fonction publique.

En 2025, l'INTEFP a également assuré la formation initiale des inspecteurs Santé-Sécurité (ISST) dans la continuité des années précédentes, tout en innovant. Plusieurs avancées structurantes ont marqué l'année :

- La nouvelle convention acte la poursuite des travaux visant à certifier la formation initiale ISST. L'année 2025 a été consacrée à la phase d'instruction et d'analyse de faisabilité, menée conjointement avec la DGAFP et l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (Afpa). Ce travail a mobilisé de nombreuses réunions avec le bureau des conditions de travail, le bureau des formations et a permis d'aborder de manière approfondie les enjeux RH, de professionnalisation et d'employabilité liés à la future certification.
- Le lancement de la communauté des ISST, intégrant les alumni, vise à répondre à plusieurs objectifs complémentaires :
 - **Entretenir et prolonger les apprentissages :**
En mettant à disposition des ressources, outils et informations actualisées, elle soutient les ISST dans leurs interventions et contribue à renforcer leur capacité d'action.
→ Un véritable levier opérationnel.

- **Identifier les besoins émergents et orienter la construction d'une offre de formation continue**

Les échanges permettent de repérer les besoins et difficultés rencontrées, afin de construire des réponses formatives adaptées.

→ Un levier de développement stratégique pour l'INTEFP.

- **Constituer un vivier d'ISST**

La communauté permet également de maintenir un lien structurant entre l'Institut et les professionnels formés, soutenant la dynamique de filière et la professionnalisation du réseau.

→ Un vivier de formateurs

En synthèse, plusieurs innovations opérationnelles concernant les actions de formation en santé et sécurité au travail en lien avec la DGAFP sont à souligner :

- La mise en place d'une expérimentation de type formation-action avec la gendarmerie, dont les résultats sont très positifs ;
- La conduite d'une enquête d'envergure auprès des préventeurs de la fonction publique, qui a rencontré un large succès et appelle des prolongements ;
- La création d'une communauté des ISST (« alumnISST ») ainsi que la validation du projet de certification de cette formation statutaire.

Formations des inspections du travail des armées et de l'autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR)

L'INTEFP accompagne la montée en compétences des inspections du travail des Armées et de l'ASNR via des formations sur-mesure répondant à leurs besoins spécifiques :

- 3 formations pour l'ANSR réunissant 38 participants,
- 1 pour les Armées réunissant 14 participants.

Des inspecteurs issus de ces corps ont également été inscrits dans des modules de formation continue déployés par la direction des Études.

La moyenne des évaluations pour ces quatre programmes de formation s'établit à 8,07, un niveau très satisfaisant.

2. L'offre d'appui au dialogue social : renforcer la qualité du dialogue social

Différentes missions structurent cette activité pour renforcer la qualité du dialogue social en France et présentent un bilan globalement positif.

Une évolution dans la manière de les conduire commence à produire des résultats en matière de veille et de diffusion. Les travaux de production de connaissances initiés sur ce champ thématique ont permis à la DIP de contribuer de manière significative à l'élaboration du colloque intitulé « L'administration du travail et la négociation collective » (octobre 2025). Ces contributions donneront lieu à deux articles dans le numéro de la revue Droit social à paraître en avril 2026.

Formations communes au dialogue social

Actif depuis 2021, le dispositif permettant aux employeurs, salariés et représentants du personnel de se former ensemble s'appuie sur un réseau d'environ 200 organismes de formation référencés, couvrant l'ensemble du territoire national.

Depuis 2021,

4195

participants formés

Depuis sa mise en œuvre, 4 195 participants ont bénéficié de ces formations. 59 formations pour 472 participants ont été déclarées par les organismes de formation en 2025, composés à 70% de salariés ou leurs représentants et 30% d'employeurs ou membres de la direction.

75% ont lieu dans des entreprises entre 11 et 250 salariés, ce qui témoigne à la fois de l'accessibilité du dispositif et de sa capacité à répondre aux besoins des entreprises dans lesquelles les ressources en matière de dialogue social sont souvent limitées.

Les thématiques les plus sollicitées reflètent les préoccupations actuelles des directions et des représentants du personnel. Parmi les plus plébiscitées figurent :

- Organisation du travail ;
- Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ;
- Négociation collective ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Fonctionnement et efficacité des CSE ;
- Prévention des discriminations.

Cette offre, accessible via le site du ministère du Travail, permet de construire une compréhension partagée des enjeux, de professionnaliser les pratiques et de favoriser des relations sociales plus structurées et plus constructives.

Pour l'INTEFP, conformément à son rôle d'acteur pivot, l'activité a également consisté à répondre à plusieurs demandes de formations communes au dialogue social et la DIP s'est mobilisée dans la mise en œuvre d'un parcours de formations communes pour l'opérateur de compétences (OPCO Entreprises de proximité).

Mené en parallèle de leur processus de négociation relatif à la création d'un système de classification, cette formation est remarquable à différents titres.

Focus – Colloque INTEFP / Lyon 3 – l'administration du travail et négociation collective

Pour son cinquantenaire, l'INTEFP a organisé le 10 octobre 2025 à Marcy-l'Étoile un grand colloque en partenariat avec l'Université Lyon 3, réunissant universitaires, magistrats, avocats et praticiens autour du rôle de l'administration du travail dans la négociation collective. Six tables rondes ont exploré le contrôle des obligations de négocier, les PSE, les pratiques post-ordonnances 2017, l'approche territoriale et les thématiques innovantes. L'après-midi a mis en lumière la fonction d'appui de l'État : tiers de confiance, médiateur, promoteur et diffuseur de la culture du dialogue social. La réussite de cet événement témoigne de la transversalité des deux directions de l'INTEFP, qui ont uni leurs expertises pour construire, avec l'Université Lyon 3, un colloque alliant rigueur académique et ancrage dans les réalités du terrain.



Appui et expérimentations

Les accompagnements de la Dreets Corse et de la Dreets Mayotte dans le cadre de leur mission d'appui au dialogue social se sont notamment traduits par l'organisation et l'animation de séminaires de dialogue social tournés vers l'action :

- Co-organisation de la Conférence régionale du dialogue social (juin 2025) en Corse proposant aux partenaires sociaux des ateliers de co-construction de leurs actions prioritaires pour 2026.
- Séminaire « Le dialogue social, une chance pour Mayotte » (décembre 2025), réunissant une centaine de participants sur la structuration de la fonction RH, le développement du dialogue social en entreprise et dans les branches professionnelles, en vue d'élaborer une feuille de route pour 2026.

Ceux-ci ont été très appréciés tant par les services déconcentrés que par les partenaires sociaux, et ont donné lieu à un travail de capitalisation et de diffusion des enseignements. Les conventions de partenariat pour 2025 sont en cours de finalisation et nécessiteront des avenants adossés à l'élaboration d'un programme 2026 pour chacune. Par ailleurs, des travaux sont engagés en vue de développer un partenariat avec l'université de Corse afin de contribuer à la construction d'une offre de formations communes.

Un projet partenarial a également été amorcé autour d'une expérimentation mobilisant trois entreprises sur le thème « Dialogue social et transition écologique », en lien avec l'Institut de progrès social dans l'industrie (IPSI). Une fois le cadre partenarial défini, le second semestre de l'année 2025 a consisté à élaborer l'offre d'expérimentation, sa promotion et a réalisé les phases d'analyse de la demande avec les entreprises intéressées. Son aboutissement contractuel et financier constitue un enjeu important pour l'année 2026. A noter que le choix de ce thème s'est imposé en réponse à la fois aux besoins soumis par les partenaires sociaux nationaux et interprofessionnels lors d'entretiens réalisés en 2024 et à l'axe transversal du COP 2025-2028 de l'INTEFP.

Sessions tripartites



La 38^e édition des sessions nationales, lancée en juin 2024 autour du thème « Défis numériques, écologiques et recomposition des modes de production : vers des trajectoires soutenables et désirables ? », s'est achevée fin novembre 2025 à l'occasion d'une restitution publique. 170 personnes y étaient inscrites.

Cette édition a été marquée par l'annulation du quatrième module à l'international, initialement prévu en mars, pour des raisons budgétaires. Le cinquième module a néanmoins pu se tenir en juin, après une période de six mois sans rencontre, faisant peser un risque de démobilitation des auditeurs et auditrices. Malgré ce contexte, ce dernier module a permis d'engager un travail de capitalisation approfondi, conduisant à une restitution finale de qualité. La principale innovation de cette édition a résidé dans la mise en place d'une capitalisation "au fil de l'eau", appuyée par la mise à disposition d'outils d'analyse en amont de chaque module.

Cette démarche s'est traduite par la conception et la production de contenus éditoriaux et multimédias inédits et variés :

- un numéro de magazine par module : « L'agora du travail »,
- des podcasts,
- un after movie,
- une mini-exposition itinérante destinée à valoriser les résultats.

Consultez les 4 numéros de L'Agora du travail
sur le [site internet](#)



En 2025, un travail conséquent a été fourni pour concevoir le webdocumentaire de la 37^e édition des sessions nationales : “Penser une IA de confiance et durable au travail”, en créant un format ambitieux dans le cadre de la refonte du site web.



La nouvelle offre « Sessions territoriales-flash – Que fait-on du travail ? », initiée en 2024 et conduite en partenariat avec des DREETS et des chercheurs, a été finalisée en 2025. La dernière étape du dispositif, consistant en une animation nationale, avait dû être annulée fin 2024 pour des raisons budgétaires. Ce projet a également constitué une opportunité de renouvellement des pratiques internes, avec la mise en place d'un fonctionnement en équipe-projet, ainsi que la création d'un nouveau format éditorial de restitution sous forme de plateau télé disponible sur le site de l'INTEFP.

2. La production de ressources publiques sur le travail

La DIP produit des savoirs pratiques sur les transformations du travail grâce aux retours d'expérience issus des formations, expérimentations et partenariats. Elle vise à diffuser ces ressources auprès de ses publics prioritaires grâce à des formats :

- Pédagogiques (formations, e-learning, communautés d'acteurs) ;
- Éditoriaux (outils, publications, webdocumentaires) ;
- Événementiels (colloques, événements finaux).

L'objectif est de positionner progressivement l'INTEFP comme un acteur public de référence sur les questions du travail, de l'emploi et du développement des compétences, en ancrant ses actions dans une logique d'appui aux politiques publiques et au dialogue social.

Veille, information et communication

L'activité d'information et de communication s'est significativement développée en 2025, tant en interne — avec 15 bulletins internes, des webinaires et des travaux de communication (en lien notamment avec les référents des missions déontologie, handicap et diversité), et 23 bulletins de veille sur notre champ — qu'en externe, à travers l'envoi de mailings (catalogues, informations, invitations) à destination des bénéficiaires des offres de formation et d'événements de la DE et de la DIP, l'envoi des infos-lettres pour la formation continue de la DE, des publications sur les réseaux sociaux et des participations à des salons professionnels (Préventica, à Paris, en 2025).

Cette dynamique s'est traduite par une augmentation de près de 1 000 membres au sein de la communauté virtuelle de l'établissement (passant de 3 892 à 4 802 abonnés LinkedIn), soit plus de 20 % d'augmentation. Parallèlement, plusieurs projets structurants majeurs ont été initiés ou menés à leur terme pour l'INTEFP :

- la refonte du site web ;
- la réalisation d'une charte graphique détaillée, visant une harmonisation de l'identité visuelle et une meilleure lisibilité de l'établissement ;
- l'avancement du projet intranet, avec l'achèvement d'une phase pilote dédiée aux informations RH, permettant une mise en test de l'outil dès 2026 ;
- le lancement d'un projet de constitution d'une base de contacts qualifiés, destinée à permettre, à terme, des diffusions ciblées et plus efficaces.

L'activité éditoriale, nouvelle pour l'établissement, a été engagée et a pu se développer au cours du second semestre 2025. Le travail sur la stratégie de marque a été suspendu pour des raisons budgétaires. Des premières étapes ont pu être réalisées en interne (charte graphique notamment). Cette dynamique s'est traduite par :

- la préfiguration d'un comité éditorial pour le pilotage et la structuration de l'activité ;
- la conception et la réalisation de livrables et publications innovantes, intégrées de manière transversale aux projets de l'établissement ;
- le démarrage de l'éditorialisation du site web.
- Le Travail en mouvement enrichi de 4 nouveaux podcasts;

Focus – Vers une nouvelle collection de podcast : A ciel ouvert

L'INTEFP a travaillé durant toute l'année 2025 à la création d'une nouvelle collection de podcasts « Le Travail en mouvement », à ciel ouvert. Ce nouveau format donne la parole à une pluralité d'acteurs — partenaires sociaux, experts, militants, acteurs publics et représentants de la société civile — pour explorer un sujet dans toute sa richesse et sa complexité. La première série, conçue en partenariat avec la DGEFP, est consacrée à la transition écologique et à ses interactions avec le monde du travail, ses impacts sur les emplois, les compétences et les métiers. Les premiers épisodes seront mis en ligne début 2026.

Enfin, en lien avec les premiers effets du repositionnement de l'INTEFP, plusieurs membres de l'équipe ont été sollicités pour intervenir lors de colloques, de rencontres professionnelles, de conseil scientifique et de comités de pilotage ou d'organisation, ainsi que pour répondre à des sollicitations de la presse.

Innovation et appui à la pédagogie

Des projets de conception et d'innovation pédagogique, menés en coopération avec la Direction des études, ont pu être conduits à leur terme. Parmi ceux-ci figure la mise à disposition d'une troisième expérience « Amiante » pour le Village Entreprises Virtuelles. Cette innovation pédagogique immersive a été déployée avec succès auprès des IET et suscite désormais des sollicitations de la part de partenaires externes, notamment par l'OIT et son centre de formation. Afin de renforcer sa dimension immersive, un travail a été conduit en collaboration avec l'Ecole 42 pour créer une interface interactive facilitant l'accès aux expériences (en cours de finalisation).

Un partenariat avec l'école Igensia signé en 2025 offre des opportunités de co-développement d'innovation pédagogique.

Enfin, l'organisation d'un séminaire interne consacré à l'intelligence artificielle a constitué un temps fort de

l'année. Dans sa continuité, un projet devra être conçu et piloté par la DIP afin d'accompagner le recours à l'IA dans différentes activités, en coopération avec l'ensemble des services, à compter de 2026.

3. Les actions européennes et internationales

L'année 2025 a permis de mettre en œuvre et de renforcer le partenariat avec le Centre de formation de l'OIT (CIF-OIT), formalisé par une convention signée en juillet 2023, visant à développer des coopérations en matière de formation, d'ingénierie pédagogique et de projets conjoints, notamment sur le dialogue social, le travail et la transition juste. Un temps fort a été organisé à la fin de l'année 2025 pour accompagner la montée en compétences des agents de l'INTEFP et définir des projets opérationnels innovants, déployables en 2026. En particulier, en 2025, la DIP a coréalisé et animé avec le CIF-OIT une formation commune aux techniques de négociation pour la deuxième année consécutive, et a été membre du conseil scientifique de la première édition de l'école d'été du dialogue social à Turin. Ces actions s'inscrivent dans la continuité des collaborations engagées en 2024 et visent à mutualiser les ressources et moyens tout en renforçant la visibilité et l'impact international des deux institutions.

Par ailleurs, l'INTEFP a répondu à des sollicitations externes : accueil d'une délégation étrangère, réponses aux demandes d'expertises (Expertise France, France Travail, Socieu+, bureau français du BIT), réponses à des appels à projets en partenariat avec des écoles (École Nationale Supérieure de Sécurité Sociale et l'INSP — Institut National du Service Public), et relations avec la Commission européenne et l'Autorité européenne du travail. Le réseau européen Eurodétachement a été mobilisé en 2025 pour le colloque sur l'administration du travail et la négociation collective, et pour la formation des IET.

3. LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Le Secrétariat général regroupe les départements des ressources humaines, des finances, de la logistique, de l'informatique, de l'accueil et des voyages, ainsi que la mission archives, et assure le fonctionnement quotidien de ses départements.

Malgré un contexte budgétaire contraint et un calendrier initial perturbé, il a conduit plusieurs projets structurants qui ont marqué l'année : la préparation du déploiement de la protection sociale complémentaire pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2026, l'accueil de séminaires externes par le service accueil et voyages, la modernisation des infrastructures informatiques, ainsi que la sécurisation des partenariats.

Sur le plan du patrimoine immobilier, l'année a été marquée par des travaux de rénovation notamment la réfection de 14 chambres et le renouvellement de son mobilier et des actions visant à améliorer les performances énergétiques des bâtiments et à planifier l'avenir du parc bâti.

L'exercice 2025 s'est également caractérisé par une exécution du budget de fonctionnement à 100 %, réalisée tout en conduisant les projets structurants prévus pour l'année. Les services supports ont assuré la continuité et la qualité des prestations rendues aux agents et aux stagiaires dans un souci d'optimisation des ressources.

1. Les ressources humaines, au service des agents



Le département des ressources humaines a maintenu une activité particulièrement soutenue, combinant gestion opérationnelle quotidienne et projets stratégiques. Parmi les missions courantes :

- 16 recrutements externes et 8 renouvellements de contrats ;
- 1 284 bulletins de paie pour les agents et 1 227 pour les intervenants ;
- 70 arrêts maladie gérés administrativement ;
- 55 décisions administratives individuelles.

Parallèlement, le dialogue social s'est inscrit dans une dynamique constructive et régulière, avec la tenue de 5 séances de CSA.

L'activité du département a également été marquée par la conduite de trois chantiers structurants :

- la revue et l'harmonisation de l'ensemble des fiches de poste selon le nouveau modèle ministériel
- la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (PSC) ministérielle
- la migration vers une nouvelle version du logiciel de paie, conditionnant l'intégration de la PSC.

L'ensemble de ces activités et chantiers illustre l'implication du département dans la continuité du service et l'évolution de ses pratiques.

Focus – La mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (PSC) ministérielle

La mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (PSC) ministérielle en santé et en prévoyance a été anticipée afin d'assurer son entrée en vigueur au 1er janvier 2026. Ce dispositif s'inscrit dans une démarche visant plusieurs objectifs. Il s'agissait tout d'abord de garantir la couverture de l'ensemble des agents de l'INTEFP, soit par une adhésion au contrat collectif santé, soit par le recours à une dispense, dans la perspective de l'échéance du 1er janvier 2026. Un autre enjeu majeur a consisté à assurer une information claire et lisible auprès des agents concernant, d'une part, la couverture santé obligatoire assurée par la MGAS et, d'autre part, la prévoyance facultative proposée par la MGEN. Enfin, un travail technique a été mené sur le paramétrage du logiciel de paie afin de permettre, dès janvier 2026, le précompte des cotisations directement sur les salaires ainsi que le versement de la participation employeur à la MGAS. Ce projet a permis d'atteindre des résultats significatifs : 81 agents étaient affiliés à cette date, tandis que 18 agents ont opté pour une dispense. Par ailleurs, 49 ayants droit sont couverts, dont 14 conjoints et 35 enfants. En complément, 2 agents ont choisi d'adhérer volontairement au contrat collectif de prévoyance proposé par la MGEN.

2. Accueil et voyages : gestion et qualité de service

Le département accueil et voyages a assuré une mobilisation constante tout au long de l'année pour répondre à l'activité soutenue des services pédagogiques et optimiser l'occupation du site. Les missions comprennent la gestion quotidienne des salles et hébergements, l'accueil des stagiaires et publics, ainsi que l'organisation de séminaires de partenaires ou privés.

Activité déplacements et hébergement :

- 14 000 voyages réservés (97 % en ligne) ;
- 8 640 nuitées réservées pour les élèves statutaires et leurs formateurs ;
- 88 cars réservés pour les déplacements collectifs.

Restauration :

- 40 100 repas servis (+ 3 500 versus 2024) ;
- Réouverture de la cafétéria en novembre avec 60 % d'alimentation durable dont 30 % bio, dépassant les exigences de la loi Egalim ;
- Marché confié à Dupont Restauration, garantissant la qualité et l'attractivité de l'offre.

Marché voyageur :

- Nouveau prestataire CWT (juillet 2025) et service de réservation Cytrics ;
- Transition réussie grâce à la collaboration avec le département informatique et les marchés publics, incluant la formation des voyageurs.

taux d'occupation

64 %

des chambres

Focus – Le développement de la capacité d'accueil

Le développement de la capacité d'accueil des événements d'envergure a visé à permettre l'organisation de séminaires externes réunissant plus de 50 participants, avec un haut niveau de service. Cette démarche a impliqué une adaptation des infrastructures et une mobilisation accrue des équipes afin de répondre aux besoins logistiques, d'hébergement et de restauration des partenaires, tout en contribuant à valoriser les ressources internes et à renforcer la visibilité de l'INTEFP auprès des acteurs institutionnels et professionnels.

Dans ce cadre, 12 séminaires de grande taille ont été organisés, dont le colloque des 50 ans de l'INTEFP co-organisé avec l'Université Lyon 3. Les équipes ont su répondre à des formats exigeants en assurant l'ensemble des prestations nécessaires. L'ouverture vers des partenaires externes a été pleinement réussie, contribuant à accroître la notoriété de l'Institut, tandis que la valorisation et la mutualisation des ressources internes ont été confirmées par la capacité du service à piloter des événements complexes.

Par ailleurs, une collaboration locale renforcée a été mise en place : depuis septembre 2025, l'INTEFP accueille deux vétérinaires étrangers de VetAgro Sup, pour une période s'étendant jusqu'à fin juin 2026. Cette initiative constitue une expérimentation visant à tester et évaluer la capacité du site de Marcy-l'Étoile à accueillir durablement de nouveaux publics, au-delà des stagiaires habituellement reçus.

3. Informatique : modernisation et continuité de services

Le département informatique a poursuivi ses efforts pour moderniser les outils et sécuriser l'infrastructure de l'INTEFP, en garantissant la continuité des services et l'alignement sur les standards ministériels. Cette modernisation a permis d'optimiser les ressources, de réduire les coûts et de renforcer la fiabilité des systèmes.

Parmi les réalisations majeures :

- Migration de 406 postes de travail de Windows 10 vers Windows 11 ;
- Mise à jour du logiciel de voyage Notilus vers la version 11, en lien avec le remplacement du prestataire voyage ;
- Remplacement du parc de copieurs, passant de 29 à 17 machines, avec optimisation des coûts ;
- Création et automatisation de statistiques pour le département RH, facilitant le suivi et la gestion ;
- Renforcement de la sécurité de l'infrastructure : remplacement de quatre onduleurs dans les centres interrégionaux de formation (CIF) et dix sur le site de Marcy-l'Étoile, installation d'un outil de supervision (Centreon), fibre optique de secours et remplacement des switches obsolètes.

Focus – répondre à l'obsolescence des équipements téléphoniques fixes

Afin d'anticiper l'obsolescence des équipements de téléphonie fixe sur les sites de Marcy-l'Étoile et dans les CIF, et de répondre à la disparition programmée de la technologie cuivre, l'INTEFP a conduit un chantier structurant de modernisation de ses systèmes de communication. Cette démarche a consisté à identifier précisément les besoins des utilisateurs ainsi que les contraintes propres aux différents sites, afin de déployer une solution à la fois moderne, fiable et adaptée. Elle s'est traduite par le remplacement progressif des téléphones fixes par des solutions mobiles, ainsi que par la connexion de l'ensemble des équipements associés (interphones, alarmes, téléphones d'urgence) au réseau GSM. Par ailleurs, les espaces d'accueil ont été équipés via TeamsPhone. Mené en lien étroit avec le département logistique, ce projet a abouti à une modernisation complète de la téléphonie, désormais alignée sur la technologie ministérielle TeamsPhone. Il a également permis de rationaliser les anciens dispositifs, notamment en supprimant les autocoms devenus obsolètes, et de générer une réduction des coûts annuels estimée à 15 000 euros. En outre, une convention de service a été formalisée avec la DNUM afin de sécuriser le cadre de fonctionnement. Le déploiement complet de TeamsPhone est prévu pour le premier trimestre 2026.

4. Moderniser, sécuriser et optimiser les infrastructures

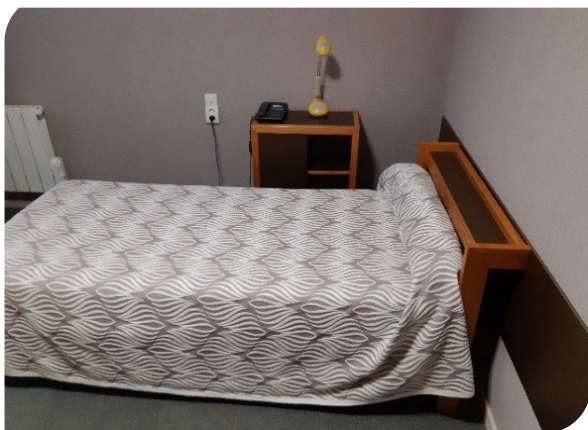
Interventions techniques

2500

suivies via GLPI

Malgré un budget très contraint, le département logistique a su mobiliser toutes ses ressources pour finaliser les projets en cours, internaliser des travaux de rénovation et préparer le plan pluriannuel d'investissement.

Les équipes ont conduit des interventions techniques variées, combinant maintenance préventive et curative, travaux de rénovation et initiatives visant à améliorer la sécurité, l'accessibilité et la performance énergétique des sites de l'INTEFP.



Avant



Après

Parmi les réalisations majeures :

- **Travaux de rénovation** : 14 chambres entièrement rénovées, dont 30 avec un mobilier neuf, confortable et fonctionnel.

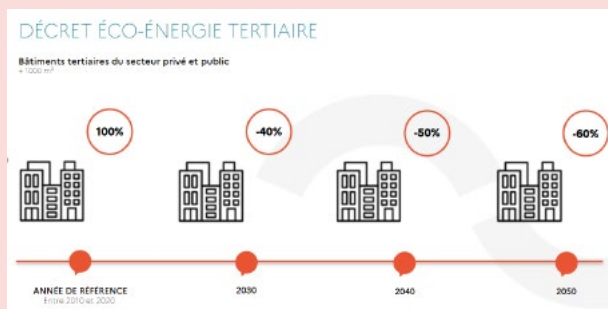
- **Économie et développement durable** : pose de cinq dispositifs de récupération d'eau de ruissellement, relamping LED du restaurant et des circulations de l'Arc pédagogique, contribuant à la réduction de la consommation énergétique.

Des études : Les enjeux énergétiques nous imposent de réaliser des études pour identifier les différents schémas possibles pour respecter les obligations qui nous sont imposées par le décret tertiaire. Une étude a porté en 2025 sur le déploiement d'une gestion technique bâtementaire (GTB) qui se poursuivra en 2026 et donnera lieu à un plan d'investissement dédié.

Enfin, un des bâtiments d'hébergement aujourd'hui non concerné par les marchés de rénovation a fait l'objet d'une note d'opportunité pour identifier les différentes solutions le concernant.

Accessibilité : Des bandes d'éveil et de vigilance (BEV) ont été installées de même que des mains courantes qui avaient fait l'objet d'observation lors de l'audit accessibilité.

Focus – leviers énergétiques



Un travail structuré a été mené afin d'identifier et d'activer des leviers d'économies d'énergie à l'échelle de l'établissement. Cette démarche a abouti à la production d'un rapport clair, synthétique et accessible, portant sur une trentaine de mesures concrètes visant à réduire les consommations. Ce document a été présenté en CSA, permettant d'engager la mise en œuvre des actions identifiées, avec ou sans investissement, avec l'appui de la direction et dans une logique volontariste.

Les premiers effets sont significatifs : des économies d'énergie ont d'ores et déjà été réalisées. Sur un objectif global de réduction de 40 %, il reste désormais 15 % d'économies à atteindre d'ici 2030, traduisant l'efficacité des actions engagées et la dynamique enclenchée.

5. Un exercice budgétaire contraint mais intégralement exécuté

L'exercice budgétaire a été marqué par un calendrier particulièrement perturbé, lié à l'absence de vote du budget initial lors du conseil d'administration de novembre 2024. Cette situation a conduit à l'adoption d'un budget technique en décembre 2024 afin d'assurer la continuité de fonctionnement de l'établissement selon le principe des services votés au premier trimestre, avant l'approbation du budget initial en avril 2025.

Dans ce contexte, les travaux budgétaires ont nécessité un accompagnement renforcé des services et un effort collectif pour garantir la soutenabilité financière, condition préalable à l'adoption du budget. Malgré ces aléas, l'exercice se clôture par un budget rectificatif présentant un taux d'exécution de l'enveloppe de fonctionnement de 100 %, témoignant de la maîtrise du pilotage budgétaire.

L'activité du département illustre, par ailleurs, une évolution contrastée des flux traités, avec un ralentissement des pièces liées au nombre de stagiaires, compensé par une augmentation du nombre de titres de recettes et de conventions, traduisant une dynamique accrue des ressources propres de l'établissement.

Activité du département Finances		2023	2024	2025
Dépenses	Etats de frais payés	7 828	9 824	7 904
	DP payées (hors EF)	4 613	5 673	4 378
	Factures CHORUS	10 308	12 004	6 251
	Engagement juridique	16 043	15 123	12 164
	Dont bons de commande	898	817	531
	Montants décaissés en CP	17 012 903 €	17 818 605 €	15 446 848 €
Recettes	Titres émis	230	215	253
	Montants encaissés	14 277 117 €	15 551 653 €	14 637 272 €
Achats Publics	Nombre de marchés ouverts	225	210	176
	Nombre de conventions traités	92	67	87
	Nombre de conventions ou avenants élaborés			22

Focus – mission juridique

La mission d'appui juridique, instaurée fin 2021, occupe désormais une place centrale dans la sécurisation des activités de l'établissement. Elle intervient en amont de la signature des conventions et contrats afin d'en garantir la conformité juridique, d'anticiper les risques potentiels et de préserver les intérêts matériels et institutionnels de l'INTEFP. Située au carrefour de l'ensemble des activités, elle constitue un levier essentiel pour accompagner le développement et la structuration de partenariats toujours plus diversifiés, contribuant ainsi à la fiabilité et à la pérennité des relations contractuelles et institutionnelles. À ce titre, 87 conventions ont été relues avant signature, une démarche qui permet d'harmoniser les règles applicables, de sécuriser les engagements contractuels et de clarifier les modalités de paiement, facilitant ainsi le suivi et le recouvrement des recettes propres.

6. Conservation d'un fonds volumineux et anticipation du « tout numérique »

La mission archives répond à l'obligation matérielle, institutionnelle et organisationnelle de l'INTEFP de la gestion de sa production d'information.

À ce jour, 8 800 boîtes d'archives ont été enregistrées, représentant environ 800 mètres linéaires d'archives papier couvrant plus de trente années.

La gestion et l'organisation des archives sont assurées sur le site de Marcy-l'Étoile ainsi que dans les CIF. En 2025, des opérations d'archivage ont été menées dans les CIF de Nantes et de Montpellier. Dans un contexte de disparition progressive des archives au format papier, la mission archives s'inscrit dans une évolution vers le « tout numérique », afin de proposer des solutions adaptées et faciles d'utilisation à l'horizon 2026.

4. NOS ENGAGEMENTS TRANSVERSES

Les référentes Handicap, Égalité-Diversité, Déontologie-Laïcité et Prévention contribuent à la mise en œuvre des politiques d'inclusion, de respect des principes de neutralité, de prévention des risques et de promotion de l'égalité au sein de l'INTEFP. Elles assurent un rôle d'accompagnement et de sensibilisation auprès des agents, en lien étroit avec la direction, notamment dans le traitement des situations sensibles et la diffusion des bonnes pratiques professionnelles.

1. Référente Handicap

La référente handicap a poursuivi ses actions de professionnalisation à travers plusieurs formations et temps d'échanges de pratiques sur les enjeux du handicap, de l'accessibilité et du maintien dans l'emploi.



Elle a assuré l'accompagnement de 39 agents, élèves et stagiaires en situation de handicap, en lien avec les services concernés (pédagogiques et RH), et contribué à la mise en œuvre des aménagements en formation en et en poste. Un duo a été formé lors du Duoday avec un agent de l'accueil. Une sensibilisation aux chiens d'assistance a été organisée avec l'association Handi'chiens (2 sessions accueillies à l'INTEFP en avril et novembre). Un webinaire sur l'accessibilité des supports de formation a été animé en mai 2025, avec intégration d'une check-list de bonnes pratiques dans les supports PPT

2. Référente Déontologie-Laïcité

En 2025, la référente a été sollicitée sur huit situations relatives à la déontologie, à la prévention des conflits d'intérêts et au respect des principes de neutralité et de laïcité. Ces sollicitations ont donné lieu à des analyses et avis visant à sécuriser les pratiques et à rappeler le cadre réglementaire applicable aux agents et aux stagiaires. Elle a également contribué à des travaux de partage de pratiques sur les enjeux déontologiques, ainsi qu'à la production d'une charte interne.

3. Référente Égalité-Diversité

Plusieurs temps forts ont donné lieu à des actions de sensibilisation et de communication interne, notamment la lutte contre le sexisme (25 janvier), la prévention des discriminations (1er mars), la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, marquée par un webinaire sur le cybersexisme et le cyberharcèlement en partenariat avec #stopfi-sha. Le Mois des Fiertés (en juin) a également été accompagné d'une campagne d'affichage en collaboration avec Intact (l'association des IET).

Les outils de signalement ont été actualisés et diffusés en interne afin de renforcer leur accessibilité et leur utilisation. La référente a contribué au suivi des échanges avec la DRH et à l'évaluation des actions menées dans le cadre du label Alliance (Il s'agit d'un label d'État qui reconnaît nos bonnes pratiques en matière de diversité et d'égalité professionnelle.)

Huit signalements ont été traités. Ces situations ont donné lieu, selon les cas, à des enquêtes internes et administratives ainsi qu'à la mise en œuvre des procédures réglementaires adaptées.

Par ailleurs, cinq autres situations ont nécessité un accompagnement spécifique dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et de la gestion de situations sensibles.

4. La conseillère et les assistants de prévention

Un questionnaire relatif à la qualité de vie au travail a été diffusé auprès des agents. Les résultats ont été restitués entre juin et septembre, permettant d'ouvrir une réflexion collective et de mettre en perspective les actions à engager.



Dans le prolongement de ces travaux, plusieurs actions de prévention en santé ont été proposées. Elles se sont notamment inscrites autour de la thématique des cancers, avec l'organisation de deux séances de yoga de la femme en octobre, une conférence consacrée à l'alimentation et au cancer en novembre, ainsi qu'une intervention d'une demi-journée du Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers Auvergne-Rhône-Alpes en décembre. Par ailleurs, une collecte de don du sang a été mise en place, mobilisant 48 donneurs, témoignant de l'implication des agents dans les actions solidaires. En complément, des campagnes de prévention ont été diffusées par courriel afin de sensibiliser les agents à différents risques professionnels, tels que les chutes de plain-pied ou encore les fortes chaleurs.

Sur le plan de l'accompagnement, une collaboration a été engagée avec le psychologue du travail des ministères sociaux, notamment dans le cadre des négociations relatives aux stagiaires IET. En matière de suivi des situations, 21 signalements ont été enregistrés dans le registre Santé et Sécurité au Travail, incluant le suivi des accidents du travail : 5 accidents concernant des agents et 5 accidents impliquant des IET ont ainsi été recensés en 2025. Dans ce contexte, trois dispositifs de retour ou de maintien dans l'emploi ont été mis en œuvre en lien avec les services concernés.

Enfin, des actions de formation ont été déployées tout au long de l'année afin de renforcer la prévention des risques. Elles ont notamment porté sur les habilitations électriques (niveaux 0 et 1, ainsi que leurs recyclages), les recyclages SST, ainsi que la sécurité incendie, incluant des exercices d'évacuation et la manipulation des extincteurs. Des actions de sensibilisation au risque routier ont également été conduites auprès de 8 agents.



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

INTEFP - Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
1498 route de Sain Bel - 69280 Marcy-l'Étoile
Téléphone : 04 78 87 47 47