

Janvier
2026

La lettre d'information de la formation continue de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

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

GROS PLAN SUR

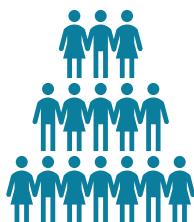
la formation continue



LES CHIFFRES-CLES

L'OFFRE DE FORMATION 2025

En 2025, l'offre de formation a été pleinement mobilisée pour répondre aux besoins des agents, avec de nombreuses sessions organisées et un large public formé. Découvrez les principaux chiffres : réalisation de la programmation, nombre de sessions, taux de satisfaction, répartition par modalité, projets développés et profils des participants.



2 916 participants
soit
1 357 agents formés

Réalisation de la programmation



96%

4 % d'annulation

Nombre de sessions

199

Sessions
programmées

191

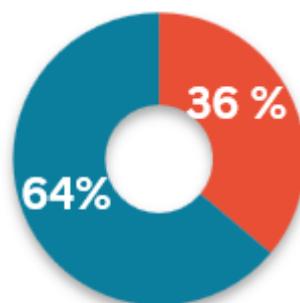
Sessions
réalisées

Taux de satisfaction global des stagiaires

8,1 / 10

exercice pratique thématique
rythme dynamique enrichissant mission
explication pédagogique complémentarité technique
alternance différent disponibilité complémentaire module
juridique nombreux intervenant expertise théorie duo disponible
interaction pédagogique groupe stagiaire temps service matière
niveau expérience pratique échange stagiare utile vrai
formateur formateur collègue participant
complément intervention sujet agent
visite échange et concret écouté pédagogie
maîtrise clair théorie exemple retour
apport cas travail situation excellent
métier bon formation qualité contenu atelier
complément intervention théorie partage
visite grande connaissance formatrice intéressant échanges demande
information réponses compétent professionnel intéressant
ensemble réponse présentation expérimenté mise en interrogation
renseignement problématique

Répartition des sessions en fonction de la modalité (distance/présence)



■ Distanciel
■ Présentiel

La part du distanciel a progressé en raison du plan de digitalisation 2025

Projets développés



40

Conception, actualisation, digitalisation, séminaires

Répartition des stagiaires, femme - homme



70%



30%

LE ZOOM SUR ... LES FORMATIONS EN LIGNE

LGBTPHOBIES AU TRAVAIL : COMPRENDRE, PRÉVENIR, AGIR

Depuis une quarantaine d'années, on observe en France un changement spectaculaire des mentalités vis-à-vis de l'homosexualité. Pourtant, les gays, les lesbiennes et les bisexuel·le.s rencontrent toujours de nombreuses difficultés dans leur vie quotidienne, à l'école, dans la rue, dans leur famille ou au travail. Les personnes transgenres, dont la reconnaissance sociale et politique reste fragile, sont loin d'être épargnées.

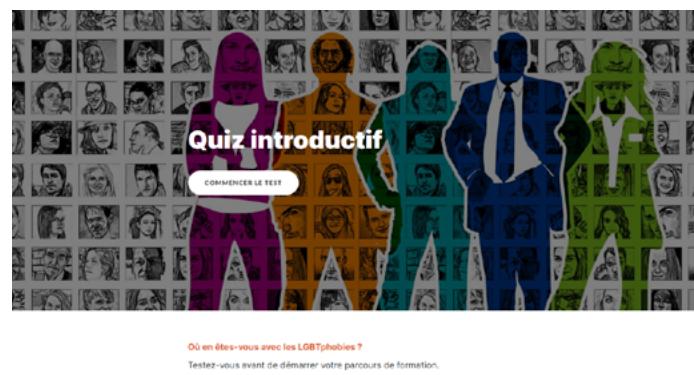
Discriminations, harcèlement, rejet ou mépris: les LGBTphobies sont parfois flagrantes, et parfois plus insidieuses, parfois difficiles à repérer.

En une heure, à partir d'interviews et de mises en situation, ce module de sensibilisation

donne les clés pour comprendre, reconnaître, prévenir et agir face aux LGBTphobies dans le monde du travail.

Cette formation a été élaborée en lien avec Coop-Egal – Coopérons pour l'égalité.

[Pour s'inscrire, cliquez ici](#)

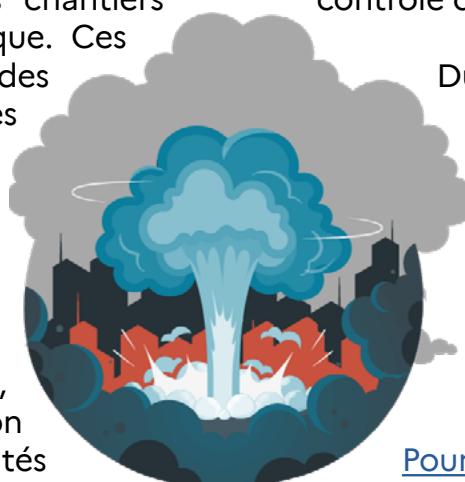


RISQUE PYROTECHNIQUE ET EXPOSITION DES TRAVAILLEURS : L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les agents de l'inspection du travail sont amenés à intervenir sur des sites pyrotechniques et sur des chantiers de dépollution pyrotechnique. Ces activités sont régies par des réglementations spécifiques visant un haut niveau de sécurité pour les personnes qui interviennent.

Un e-learning, d'une heure, permet de connaître les phénomènes à risques, d'utiliser la réglementation spécifique aux activités

pyrotechniques et à la dépollution et de mettre en œuvre une méthodologie de contrôle des sites pyrotechniques



Durée : 1 heure

Obtention d'une attestation de suivi en fin de parcours (sous réserve de l'obtention de 70 % de bonnes réponses au quiz final).

[Pour s'inscrire, cliquez ici](#)

LE ZOOM SUR ... LE DÉVELOPPEMENT DU DISTANCIEL POUR QUOI FAIRE ?

RENDRE LA FORMATION PLUS ACCESIBLE GRÂCE AUX CLASSES VIRTUELLES

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. Ces formats permettent 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.



L'E-LEARNING, TREMPLIN VERS LA FORMATION SYNCHRONE*

L'e-learning permet aux participants de découvrir ou réviser les fondamentaux à leur rythme avant la session en direct. Le temps en présentiel ou en visio peut être consacré à la pratique, aux cas concrets et aux échanges plutôt qu'à la théorie.

C'est le cas avec l'e-learning créé pour la formation « Jeunes travailleurs », qui revient notamment sur des définitions (apprentis, jeunes travailleurs) ou les procédures de suspension pour risques sérieux. Les participants 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. En bref, des formations plus interactives et plus adaptées aux besoins réels des apprenants !

Découvrir ce type de formation en cliquant sur les liens proposés :

Protection des jeunes travailleurs

Licenciement des salariés protégés : apprêhender le motif économique

Durée du travail en agriculture

* synchrone : avec des formateurs et des stagiaires en face à face.

ZOOM SUR...

FACILITATION EN INTELLIGENCE COLLECTIVE : CRÉATION D'UNE ÉQUIPE INTERNE

En 2025, le département des formations continues a engagé un projet stratégique : le développement d'une équipe de facilitateurs en intelligence collective. Cette démarche répond à un double objectif : maîtriser les coûts en réduisant le recours aux consultants externes et, surtout, valoriser les compétences internes pour accompagner les projets de transformation portés par nos directions métiers, notamment lors des séminaires et temps forts collectifs. La facilitation en intelligence collective est un ensemble de méthodes et postures

permettant de créer les conditions d'un travail collaboratif efficace, 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. Ce projet renforce notre capacité interne d'accompagnement au changement et illustre la volonté de l'Institut de soutenir les dynamiques collaboratives et la valorisation des compétences de ses équipes.

CREATION D'UNE EQUIPE INTERNE DE FORMATEURS A LA PEDAGOGIE

L'INTEFP a constitué au cours de l'année 2025 une équipe interne de formateurs dédiés à la pédagogie. Ce dispositif s'appuie sur les compétences présentes au sein de la Direction des Etudes pour valoriser notre savoir-faire et répondre aux besoins des formateurs.

Cette équipe va animer entre autres les formations pour les formateurs occasionnels, agents des services.

La première formation à destination des nouveaux formateurs est programmée **du 19 au 22 janvier 2026**, à Paris.

[Pour s'inscrire : cliquer ici.](#)

L'ensemble de la programmation sera communiqué en ce début d'année. D'ici là, il est possible de consulter les nombreuses ressources (fiches pratiques, replays de webinaires...) mises à disposition sur la e-communauté des formateurs !

[Découvrir les ressources en cliquant sur :](#)

[L'e-communauté des formateurs](#)



LES NOUVEAUTÉS ...

MASTERCLASS TERRITOIRES EN ACTION POUR L'EMPLOI

Organisée par la DGEFP, France Travail et l'INTEFP, la Masterclass « Comment ancrer et dynamiser les comités territoriaux pour l'emploi ? » s'est tenue les 2 et 3 octobre 2025 sur le site de Marcy-l'Etoile. Elle a réuni près d'une quarantaine de représentants du « trio cœur » (Conseils Départementaux, DDETS et France Travail) de la loi pour le plein emploi, loi qui place en son centre l'amélioration de l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi.

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, et de partager l'enjeu majeur qui est de conserver la dynamique engagée.

Alternant temps en plénière et temps en ateliers, la Masterclass est un moment précieux pour les participants d'échanges sur les expériences et bonnes pratiques : un espace-temps laboratoire vivant.

SITUATIONS DE TRAITE DES ÉTRES HUMAINS ET HÉBERGEMENT INDIGNE EN AGRICULTURE

Au regard de sa mission première de protection et d'information des travailleurs, l'inspection du travail est particulièrement mobilisée pour agir contre les situations d'exploitation par le travail et de traite des êtres humains. Côté INTEFP, la formation est spécialisée sur le secteur agricole qui rencontre fréquemment ce type de situation.

Déployée pour la première fois en octobre 2025, la formation a été construite à partir d'une analyse détaillée des attentes et besoins de formations (questionnaire, focus group composé d'IT et DAT expérimentés sur des sections agricoles). Les agents se préparent grâce à cette formation à mener un contrôle dans le secteur agricole pour détecter et caractériser des situations de TEH et d'hébergement indigne, agir sur les situations infractionnelles et orienter les victimes. Combinant apports théoriques, des cas en pratique en séance et mise à

disposition d'une boîte à outils comprenant des éléments de synthèse et des modèles réutilisables à l'issue de la formation par les stagiaires, la formation prévoit également l'intervention d'une magistrate, pour comprendre les interactions avec le Parquet en cas de situations de traite.

L'ensemble de ces éléments a été renforcé par l'animation par un binôme de formateurs très apprécié pour son expertise et sa pédagogie, qui a contribué à la forte satisfaction exprimée par les participants à l'issue de la formation.

Satisfaction globale de la formation



[Plus d'information sur la formation en cliquant ici.](#)

Le saviez-vous ? [Une formation du catalogue MICAF sensibilise les agents de contrôle à la lutte contre la TEH.](#)

LES NOUVEAUTÉS ...

FORMER À LA COMMUNICATION : UN MODULE REPENSÉ POUR LES AGENTS DE RENSEIGNEMENT

Pour les agents chargés du renseignement en DDETS, la communication est une compétence clé. Intégré au parcours Mobilité renseignement à destination des agents nouvellement nommés, le module Formation à la communication a fait l'objet d'une refonte en profondeur au printemps 2025.

Ce travail a été mené de manière collaborative par cinq personnes : deux inspectrices du travail, deux agents de renseignement et une responsable de projet en charge de la conception pédagogique.

Dès le départ, l'objectif était clair : permettre à chaque stagiaire de vivre un maximum de situations concrètes, directement liées à leur quotidien professionnel. Répondre à un mail, gérer un appel téléphonique, conduire un entretien en face à face... autant de cas pratiques qui ont été travaillés grâce à des mises en situation réalistes, nourries par

les anecdotes et expériences partagées par les formateurs. Ces situations-problèmes ont été choisies pour favoriser l'appropriation des outils, des réflexes et des postures de communication.

Tous ont participé aux jeux de rôle, ont enrichi les échanges par leurs retours de terrain, et contribué activement aux débriefings collectifs. Les formatrices ont souligné la qualité des interactions et l'ambiance bienveillante qui s'est installée dès les premières heures.

Les apports théoriques n'ont pas été en reste : communication non verbale, communication non violente, gestion des conflits, communication complexe, mais aussi une initiation aux biais cognitifs, qui a particulièrement retenu l'attention du groupe.

En fin de session, chaque participant est reparti avec des fiches mémo pour prolonger les apprentissages et les ancrer dans sa pratique quotidienne.

LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ : SUJET INCONTOURNABLE DU PNA 2023-2025

L'INTEFP a accompagné tout au long de l'année 2025 le SIT sur la mise en œuvre d'un des sujets incontournables du PNA, la lutte contre la précarité et la protection des travailleurs vulnérables (salariés en contrats précaires, en temps partiel...).

Près de **70 agents** (inspecteurs du travail, AUC et agents des services renseignements) ont été **formés sur cette thématique**.

Le bon équilibre entre théorie et pratique, les exemples concrets facilement transférables et l'expertise des formateurs ont été souvent notés comme points forts. Le format distanciel proposé sur une partie de l'offre a permis de renforcer l'accessibilité pour tous des formations proposées, point très apprécié par les AUC qui ont pu échanger avec leurs collègues « des 4 coins de la France ».