



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

intefp

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



2024

RAPPORT D'ACTIVITE

Rapport d'activité 2024

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



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1. LA DIRECTION DES ETUDES	5
1. Less données chiffrées de la Direction des études	5
2. Formation initiale : des promotions plus nombreuses et mieux accompagnées	6
3. Préparation aux concours : diversification des formats et attractivité renforcée	6
4. Formation continue : une offre enrichie et mieux ciblée	7
Focus : Parcours d'accompagnement à un premier emploi de DDETS adjoint et de DDETS	8
5. Les CIF : un maillage territorial pour la formation initiale	8
Focus : Formation "Contrôle des équipements de travail" – CIF de Bordeaux	8
2. LA DIRECTION DE L'INNOVATION ET DES PARTENARIATS : DE L'ACTIVITE DES SERVICES A LA CREATION DE LA DIRECTION	9
1. Les activités par service	9
Zoom sur les activités du Pôle Partenariat	9
Focus : Parcours violences sexuelles et sexistes pour l'INSEP	10
Zoom sur la mission Réseaux et Prospective	11
Zoom sur les activités de VCAP : Veille, communication et appui à la pédagogie	11
2. « Que fait-on du travail » : l'illustration du premier dispositif 100% DIP	12
3. LE SECRETARIAT GENERAL : LOGIQUE DE SERVICE ET OUTILS EN EVOLUTION	13
1. Ressources humaines : structuration et accompagnement	13
Focus : la structuration RH de la DIP	13
2. Finances : rigueur et modernisation	14
3. Accueil et voyages : qualité de service et pleine activité	15
Focus : l'accueil des séminaires externes	16
4. Informatique : déploiement d'outils structurants	16
Focus : l'expérimentation de l'IA dans Microsoft 365	16
5. Logistique : rénovation et performance énergétique	17
Focus : le relamping LED de l'arc pédagogique	18
4. NOS ENGAGEMENTS TRANSVERSES	19
1. Qualité : certification maintenue et dynamique continue	19
2. Handicap : un accompagnement individualisé et des partenariats engagés	19
Focus : Accessibilité numérique des formations	20
3. Égalité et diversité : des référents mobilisés et des actions ciblées	20
4. Déontologie et laïcité : structuration en cours	20
5. Prévention et santé au travail : une approche pluridisciplinaire	21
Focus : Collecte avec l'Établissement Français du Sang (EFS)	21

INTRODUCTION

2024 a été une année dense pour l'INTEFP, notamment en raison des effectifs inédits des promotions d'Inspecteurs élèves du travail (IET) : la promotion 2023 en cours, la promotion 2024 accueillie et la promotion 2025 attendue. L'activité s'est déployée dans tous les domaines, portée par des équipes engagées et des projets qui ont fait évoluer les pratiques, les outils et les coopérations.

La formation continue a renforcé son offre nationale de formation enrichie et plébiscitée par les questionnaires de satisfaction.

Parallèlement, la création de la Direction de l'innovation et des partenariats (DIP) représente une étape majeure dans le développement stratégique de l'institut, engagé depuis 2020.

Ce rapport propose un aperçu des projets, des initiatives et des dynamiques qui ont marqué l'année. Il met en lumière les réalisations portées par les directions métiers et les fonctions support, les coopérations engagées, les évolutions internes et les ambitions collectives qui ont animé l'Institut tout au long de 2024.

Bonne lecture !

1. LA DIRECTION DES ETUDES

Toujours organisée autour de trois volets — formation initiale, préparation aux concours et formation continue — la Direction des études (DE) s'appuie sur un maillage territorial soutenu par les centres interrégionaux de formation (CIF), et sur une ingénierie pédagogique en constante évolution.

1. Less données chiffrées de la Direction des études

Le tableau ci-dessous présente les données générales de la Direction des études pour l'année 2024. Il met en évidence : la diversité des publics ainsi que les volumes d'activité mesuré en nombre de stagiaires par session de formation, en journées de formation suivies (jours/stagiaires) et en nombre de personnes physiques formés (« agents »).

Service	Destination	Nombre de stagiaires inscrits à une session de formation	Jours/Stagiaires	Agents
FSPC	Formations statutaires	19029	56 606	404
	Préparation concours	396	1 932	16
	Totaux	19425	58 538	420

Service	Destination	Stagiaires	Jours/Stagiaires	Agents
DE	Ingénierie de formation	716	1 436	471
	Totaux	716	1 436	471

Service	Destination	Stagiaires	Jours/Stagiaires	Agents
FC	Emploi	747	1 304	484
	Encadrement	270	462	193
	Formation des agents en charges du FSE	122	309	79
	Mobilité	1819	4 407	366
	Offre support	53	108	32
	Partenariats	62	171	51
	SIT	963	2 341	642
	Totaux	4036	9 102	1847

2. Formation initiale : des promotions plus nombreuses et mieux accompagnées

2024 a été marquée par une montée en charge sans précédent : **179 inspecteurs élèves du travail (IET)** ont été accueillis, soit une augmentation de 59 élèves par rapport à 2023. La formation a été organisée en **multi-sites**¹, mobilisant pour la première fois **l'ensemble des cinq CIF** : Bordeaux, Montpellier, Nancy, Nantes et Paris aux côtés du site de Marcy-l'Etoile. Cette organisation a permis de maintenir la qualité pédagogique tout en renforçant la proximité avec les territoires.

Autre nouveauté : la **procédure de pré-affectation** a été mise en place dès le début de la scolarité des IET. Elle permet d'exprimer des préférences géographiques, offrant ainsi une meilleure visibilité sur leur future affectation.

La **dématérialisation** des épreuves des IET s'est poursuivie en 2024 : elle concerne désormais **toutes les épreuves**. Les notes sont intégrées directement dans le carnet de notre LMS² : la PadINT, plateforme des apprentissages à distance de l'INTEFP.

Le suivi individualisé des **13 inspecteurs du travail détachés (ITD)** en 2024 a illustré la capacité de la Direction des études à accompagner des parcours différenciés. Ce parcours, plus court que celui des IET, est spécifiquement conçu pour les agents de catégorie A issues de l'une des trois fonctions publiques

3. Préparation aux concours : diversification des formats et attractivité renforcée

La **Prépa Talents** a poursuivi son développement, avec la signature d'une nouvelle convention de partenariat avec l'université de Strasbourg, aux côtés des universités de Lille et Lyon II. Ce dispositif permet aux étudiants de suivre un **double parcours**, combinant cursus universitaire et préparation au concours et a enregistré un **taux de réussite supérieur à 50 %**.

Témoignage :

« La Prépa Talent m'a apporté énormément de connaissances et une solide méthodologie. L'an dernier, j'ai préparé le concours seule, mais sans succès. Avec la Prépa Talent, je me sens plus confiante pour le concours. Nous avons eu la chance d'avoir des intervenants inspecteurs qui nous ont largement partagé leurs expériences de terrain. L'ensemble de l'équipe pédagogique et des intervenants sont à l'écoute et très encourageants. »

— Élève de la promotion 2024-2025, Emma GARY

¹ Cette organisation répond à un des objectifs opérationnels du COP 2021-2024, Axe n°2 : Renouveler la fonction école, Partie 1 : Consolider notre cœur de métier : Faire de la formation initiale des inspecteurs du travail un modèle de formation pour adulte

² Learning management system

Facil'IT, conçu par l'INTEFP, est un cours en ligne gratuit permettant une préparation autonome aux concours d'inspecteur du travail (externe, interne, troisième voie). Accessible à tous, ce cours propose des contenus pédagogiques régulièrement mis à jour : vidéos, fiches méthodologiques, podcasts et modules interactifs couvrant les épreuves écrites et orales. Avec plus de **3 000 inscrits** en 2024, Facil'IT constitue un levier pour élargir l'accès à la préparation aux concours.

Cette dynamique a été renforcée par un **travail de coordination étroit avec la DGT et la DRH**, visant à faire connaître le métier d'inspecteur du travail. Ces partenaires ont contribué à la conception, diffusion et valorisation des actions de communication : **le live LinkedIn** coorganisé a réuni **300 participants**. Quant aux webinaires INTEFP, ils ont attiré **187 participants**.

4. Formation continue : une offre enrichie et mieux ciblée

Le département des formations continue a accompagné les administrations centrales et les services dans les réformes et transformations des compétences autour de projets phares comme celui de la mise en place de France Travail, des formations pour l'encadrement, la poursuite du développement des formations sur les outils juridiques de l'inspecteur du travail et des formations pour des profils expérimentés. L'offre s'est également enrichie de formats en ligne afin de faciliter l'accès à la formation sur des thématiques plus spécifiques.

Avec **4 036 inscriptions** et **2 063 agents formés**, elle a maintenu une dynamique forte.

L'année a été marquée par le développement de **41 nouveaux projets**, déclinés sous des formats variés — séminaires, parcours, modules, ateliers — qui ont permis de répondre à des besoins ciblés et d'enrichir l'offre existante. **29% des sessions** ont été réalisées en distanciel, témoignant de la diversification des modalités pédagogiques et facilitant l'accès à la formation sur l'ensemble du territoire, afin de rendre les formations plus attractives et accessibles.

La qualité des formations a été saluée par les bénéficiaires, avec un **taux de satisfaction global de 8,2/10**. Le budget alloué a été consommé à **99,28%**, démontrant une gestion rigoureuse et d'une mobilisation optimale des ressources.

Projets phares :

Parcours RUC – Responsables d'unité de contrôle

- Objectif : renforcer la posture d'appui et d'accompagnement des RUC.
- Résultat : formation interactive (ateliers, théâtre forum, co-développement), suscitant une forte adhésion des participants.

Master Class France Travail

- Objectif : renforcer les coopérations locales entre DDETS et DT.
- Résultat : 24 participants, productions diffusées dans les services (Taux de satisfaction : 9,6/10).

Focus : Parcours d'accompagnement à un premier emploi de DDETS adjoint et de DDETS³

En vue du renouvellement des postes de DDETS adjoints et de DDETS au 1er semestre 2025, le SGMAS a souhaité que l'INTEFP accompagne les futurs candidats dans leur projet d'évolution professionnelle, afin de faciliter l'accès des agents du ministère du Travail à ces postes.

Après une phase d'entretien et de recueil des besoins du public cible, un parcours composé de trois modules a été conçu et déployé d'octobre à décembre 2024 :

- **Module 1** : Cerner les enjeux et les contextes des postes de DDETS
- **Module 2** : Préparer sa candidature : curriculum vitae, lettre de motivation et entretien
- **Module 3** : Acculturation aux politiques publiques portées par les DDETS

Onze podcasts ont été spécialement réalisés pour ce parcours, en collaboration avec l'EHESP, la DDETS-PP de Savoie et la DDETS du Rhône. 18 agents inscrits ont pu bénéficier du premier déploiement de ce nouveau parcours.

5. Les CIF : un maillage territorial pour la formation initiale

Les CIF ont joué un rôle déterminant dans l'accueil des promotions IET et ITD, le suivi des formateurs, le déploiement des Plans Régionaux de Formation Métier (PRFM) et l'animation de modules spécialisés (santé, sécurité, action pénale, agriculture...).

Focus : Formation "Contrôle des équipements de travail" – CIF de Bordeaux

Le CIF de Bordeaux a renforcé son offre de formation en proposant un dispositif immersif autour du **contrôle des équipements de travail**, en réponse aux besoins exprimés par les réseaux de formateurs et les agents du système d'inspection du travail. Cette formation a été pensée pour permettre aux stagiaires de mieux appréhender les réalités techniques du terrain.

Le dispositif repose sur une articulation entre **modules théoriques**, **visites en situation réelle** sur un plateau technique industriel, **échanges avec des professionnels** du secteur et **retours d'expérience**. Il s'inscrit dans une logique de professionnalisation renforcée, en intégrant des cas pratiques, des démonstrations et des temps d'analyse collective.

La formation a été très favorablement accueillie par les stagiaires, qui ont souligné la qualité des intervenants, la richesse des contenus et la pertinence du format. Elle a également permis de **renforcer le partenariat avec le Centre de Formation Aquitain – Maison de l'Industrie (CFAI)**, consolidant ainsi l'ancrage territorial du CIF de Bordeaux.

³ Ce parcours correspond à un des objectifs opérationnels du COP 2021-2024, Axe N2 : Renouveler la fonction école, partie 2 : Bâtir une offre nationale de formation continue stratégique, lisible et adaptée aux besoins des agents en privilégiant une logique de parcours individualisés et/ou de parcours qualifiants

2. LA DIRECTION DE L'INNOVATION ET DES PARTENARIATS : DE L'ACTIVITE DES SERVICES A LA CREATION DE LA DIRECTION

Créée en 2024, la Direction de l'innovation et des partenariats (DIP) est le fruit d'une réflexion collective visant à consolider la fonction Institut de l'INTEFP, conformément aux orientations portées par son décret constitutif, son projet stratégique d'établissement (2021-2024) et son contrat d'objectifs et de performance (2022-2024). Renforcer cette fonction est indispensable pour permettre à l'INTEFP de produire, expérimenter et diffuser des connaissances adaptées aux transformations rapides du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le **premier jalon** de cette consolidation a été posé le **1^{er} mars 2024**, avec le rassemblement, au sein de la DIP, du Pôle Partenariats, du service VCAP et de la Mission Réseaux et Prospective. Cette étape n'a remis en cause aucun métier ni activité : elle a visé à renforcer la coopération entre compétences et à créer un cadre commun de travail.

Un **second jalon**, en **septembre 2024**, a permis de mettre en place une nouvelle organisation interne qui valorise pleinement ces compétences. La direction s'appuie désormais sur trois collectifs métiers : Contenus et innovation sociale, Conception et innovation méthodes, Diffusion et innovation éditoriale, véritables socles d'expertise qui facilitent le partage des savoir-faire et la mobilisation des ressources selon les besoins.

Depuis cette date, la DIP fonctionne en mode projet. Les projets sont portés par des équipes constituées en mobilisant, au sein des collectifs, les compétences les plus pertinentes.

1. Les activités par service

Pour refléter la réalité du travail mené en 2024, les activités sont présentées selon les services existants avant la réorganisation, correspondant à l'organisation en vigueur pendant la majeure partie de l'année.

Zoom sur les activités du Pôle Partenariat

Les activités Santé sécurité au travail dans la fonction publique

L'année 2024 a été marquée par la poursuite d'une forte activité sur les formations à destination des membres de CSA et FS SSCT de la fonction publique ainsi qu'une montée en puissance des actions auprès des assistants et conseillers de la prévention.

9

Les formations **Santé Sécurité au Travail dans la fonction publique** ont connu une montée en charge significative avec **72 sessions (soit 156 jours de formation dispensées)**. Cela représente **58** session en présentiel et **15** en distanciel.

Le taux de satisfaction moyen atteint **8,3/10**, témoignant de la qualité des contenus et de l'animation.

Côté formation des **Inspecteurs Santé Sécurité au Travail dans la fonction publique (ISST)**, la promotion 2023-2024 a terminé son parcours par une semaine de formation continue, incluant une visite d'inspection au lycée André Paillot. Cette promotion, composée de **14** stagiaires issus de différents ministères, a fait sa rentrée en octobre avec une immersion dès la deuxième semaine à l'École Vetagro.

Focus : Parcours violences sexuelles et sexistes pour l'INSEP

En 2024, l'INTEFP a conçu un parcours de formation inédit à destination de l'INSEP, centré sur la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS).

Le dispositif a combiné des **ateliers participatifs**, des **mise en situation**, des **apports juridiques ciblés** et des **temps d'échange encadrés**.

L'ingénierie pédagogique a été conçue pour répondre aux besoins spécifiques de l'établissement, avec une attention particulière portée à la posture des encadrants et à la gestion des situations complexes.

Les retours des participants ont souligné la **qualité de l'animation**, la **pertinence des contenus** et la **valeur du cadre proposé**, qui a permis de dépasser les approches normatives pour entrer dans une logique de transformation des pratiques.

Formations interinstitutionnelles : lutte contre le travail illégal

Les formations interinstitutionnelles sur la lutte contre le travail illégal, réalisées en partenariat avec la Micaf (Mission interministérielle de coordination anti-fraude), s'adressent à un public mixte composé de professionnels issus de différents services impliqués sur ce champ. Elles ont pour objectif de favoriser le partage de connaissances et d'analyses, ainsi que la diffusion d'outils, de compétences et de méthodes de travail entre les participants. La mise en œuvre pédagogique repose sur un réseau de cinquante formateurs interinstitutionnels, incluant la gendarmerie nationale et l'OCLTI (Office central de lutte contre le travail illégal), les services du travail, l'Urssaf et la MSA, les services fiscaux, le transport terrestre, France Travail, la police, ainsi que d'autres services et la magistrature.

Pour l'année 2024, **228 stagiaires** ont été formés dans ce champ, dont **159 hors inspection du travail**. Trois modules ont particulièrement été appréciés : Action pénale, audition pénale libre et traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail. Le taux de satisfaction des bénéficiaires et de **8,9/10** (en moyenne).

Lancement de la 38^e Session nationale

Les Sessions Nationales de l'INTEFP constituent un cadre privilégié pour les acteurs économiques, sociaux et politiques, offrant un lieu d'échanges, d'analyses et de propositions autour de thématiques actuelles et prospectives du domaine économique et social. En 2024, la 38^e session nationale a réuni 34 auditeurs sur la thématique « Défis écologiques, numériques et recomposition des modes de production : vers des trajectoires soutenables et désirables ? », avec trois modules réalisés au cours de l'année.

10

Les formations communes au dialogue social

Les **formations communes au dialogue social** ont poursuivi leur déploiement. En 2024, **204 organismes de formation** ont été référencés, **56 formations communes** ont été déclarées, et **857 participants** ont été formés.

Les thématiques les plus fréquentes :

- négociation collective,
- fonctionnement des CSE,
- discrimination, harcèlement moral/sexuel,
- organisation du travail, QVCT.

Fin du 6e projet Eurodétachement

Lancé en 2023, le 6^e projet Eurodétachement (ED6-2023-2024) s'est achevé courant 2024. Il avait pour objectif de renforcer et d'intensifier la coopération transnationale afin d'améliorer l'efficacité du droit communautaire relatif aux opérations de détachement de travailleurs.

Dans le cadre de ce projet, **11 plans opérationnels de coopération transnationaux** ont été mis en œuvre. Par ailleurs, **5 ateliers thématiques de partage** ont été organisés pour favoriser l'échange entre les partenaires.

Zoom sur la mission Réseaux et Prospective

Le **podcast "Le Travail en mouvement"**, lancé en juillet sur la WebTV de l'INTEFP, compte déjà **50 épisodes** répartis en trois collections (*Éclairages*, *L'air du temps*, *Futur en action*) et **20 définitions en ligne**. Une série est consacrée à l'intelligence artificielle et ses enjeux pour le travail. Ce projet incarne la volonté de l'Institut de proposer des clés de compréhension et des repères d'action dans un monde du travail en mutation.

Zoom sur les activités de VCAP : Veille, communication et appui à la pédagogie

Veille et management de l'information

208 stagiaires (IET, ITD, PrépaTalents) ont été formés à la recherche d'information et à la **sensibilisation à l'intelligence artificielle**. **29 chargés de renseignements** ont été accompagnés dans **l'outillage de leur veille juridique et documentaire**, contribuant ainsi à une montée en compétence collective sur les enjeux informationnels.

26 bulletins Actual'IT ont confirmé leur rôle dans la stratégie de veille de l'INTEFP. Ils proposent une lecture synthétique et accessible des évolutions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Envoyés par **mail à l'ensemble des agents de l'INTEFP et des publics statutaires**, ces bulletins sont appréciés pour leur capacité à **relier les enjeux de terrain aux mutations réglementaires, sociales et économiques**.

Zoom sur la communication

La page **LinkedIn de l'Institut** a poursuivi sa progression, atteignant **3 892 abonnés**, dont **1 052 nouveaux** sur l'année. Ce réseau professionnel est devenu un espace de référence pour relayer les actualités, les publications et les événements de l'INTEFP, tout en favorisant les interactions avec les agents, les partenaires et les internautes intéressés par les champs couverts par l'INTEFP.

Conscient de l'importance de **diffuser à travers les plateformes**, l'INTEFP a renforcé la présence de l'Institut sur le web, notamment à travers sa **WebTV**, qui a s'est enrichie de **89 vidéos**, générant **20 000 visites**. Ces contenus — témoignages, interviews, échanges pédagogiques — rendent accessibles les savoirs produits par l'Institut, dans des formats courts et engageants. La **refonte du site web**, lancée en septembre, a marqué un tournant dans la stratégie digitale. Le nouveau site, conforme aux référentiels RGAA et DSFR, proposera une navigation simplifiée, des contenus enrichis et une meilleure accessibilité. Il s'inscrit dans la continuité des sites institutionnels du ministère du Travail, tout en affirmant l'identité propre de l'INTEFP.

Focus sur l'appui à la pédagogie

Au cours de l'année, plusieurs initiatives de formation en ligne ont été développées et mises à disposition des stagiaires et agents de l'INTEFP. Un module sur le risque électrique (niveau 1) a été créé et mis en ligne pour les stagiaires. Trois autres modules ont été conçus pour accompagner les agents dans la prise en main des outils numériques de l'Institut, incluant Pad'INT, Microsoft 365 et les outils de classe virtuelle.

Par ailleurs, une formation e-learning a été déployée auprès des maîtres de stage et tuteurs, afin de renforcer leurs compétences d'accompagnement.

Enfin, un programme dédié a été mis en place sur la PadINT dans le cadre du parcours Premier emploi, destiné aux agents de DDETS et DDETS adjoints, pour faciliter l'accès aux ressources.

2. « Que fait-on du travail » : l'illustration du premier dispositif 100% DIP

Premier projet porté par la Direction de l'innovation et des partenariats, le dispositif « **Que fait-on du travail ?** » a été lancé par l'INTEFP en 2024 afin d'enrichir le dialogue social dans les territoires autour des transformations du monde du travail. Structuré autour de sessions flashs régionales, ce projet vise à mettre en relation chercheurs, partenaires sociaux et acteurs de terrain pour croiser les perspectives et favoriser l'émergence d'actions concrètes.

Déployé dans **trois régions** (Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Grand Est), le dispositif a été piloté dès le printemps 2024 en **mode projet**, en mobilisant les compétences d'agents de la DIP, avant la structuration organisationnelle intervenue en septembre. Les sessions ont réuni chercheurs, partenaires sociaux et agents autour de thématiques telles que la **transition écologique**, **l'égalité professionnelle** ou la **sous-traitance**.

Elles ont été préparées par la diffusion préalable de **vidéos de chercheurs sur la WebTV de l'INTEFP** et accompagnées d'un **espace numérique** dédié (sur PadINT), permettant de contextualiser les enjeux abordés et de favoriser les échanges entre les participants.

3. LE SECRETARIAT GENERAL : LOGIQUE DE SERVICE ET OUTILS EN EVOLUTION

En 2024, le Secrétariat général de l'INTEFP pilote des transformations majeures dans les domaines des ressources humaines, des finances, de la logistique, de l'informatique et de l'accueil.

1. Ressources humaines : structuration et accompagnement

La gestion administrative des personnels s'est intensifiée, avec **103** agents suivis, **1 306** bulletins de salaire agents et **1 783** bulletins pour les intervenants, **112** décisions individuelles, **68** revalorisations salariales mises en œuvre, dans le cadre des dispositifs de convergence, de resoclage ou de dé-tassement.

Le département a également piloté **22** recrutements externes dans un contexte de renouvellement des équipes.

Focus : la structuration RH de la DIP

La création de la Direction de l'innovation et des partenariats (DIP) a représenté un chantier organisationnel majeur pour l'INTEFP. Afin d'accompagner cette transformation, le département RH a engagé un travail approfondi de redéfinition des fiches de poste, en lien avec les nouvelles missions, les logiques de transversalité et les compétences attendues dans une organisation en mode projet. Ce travail, mené en étroite collaboration avec les encadrants, a permis de retravailler **19** fiches de poste, en intégrant les spécificités des trois collectifs métiers de la DIP et les articulations entre équipes projet. L'objectif était double : clarifier les rôles et les responsabilités dans un cadre nouveau, et sécuriser les recrutements en garantissant une adéquation entre profils recherchés et besoins opérationnels. Au-delà de la formalisation des fiches, cette démarche a contribué à installer une culture commune autour de l'agilité, de la coopération et de l'innovation. Elle a également facilité l'intégration des nouveaux agents, en leur offrant une vision claire de leur positionnement et des attendus, tout en renforçant la lisibilité de l'organisation pour les partenaires internes et externes.

Le dialogue social a été particulièrement actif, avec **6** séances de CSA, dont **3** consacrées à la refonte du règlement des temps. Ce chantier, mené en concertation avec les représentants du personnel, a permis d'introduire un **second cycle horaire**, plus souple et mieux adapté aux réalités du travail à l'INTEFP. Il s'est accompagné du déploiement du **logiciel Kelio**,

interconnecté avec Outlook, qui facilite désormais la gestion du temps de travail, des congés, du télétravail et des absences. L'outil, plébiscité pour son ergonomie, offre aux agents une interface intuitive et aux managers des tableaux de bord automatisés pour le suivi des équipes.

Projet phare :

Refonte du règlement des temps

- **Objectif** : adapter le cadre horaire de l'établissement aux besoins des agents et aux évolutions des organisations de travail.
- **Résultat** : adoption d'un second cycle horaire, facilitée par le déploiement du logiciel Kelio, plébiscité pour sa simplicité et son efficacité.

En parallèle, l'INTEFP est devenu le **premier établissement public à utiliser ESTEVE**, l'outil ministériel de dématérialisation des entretiens professionnels. Ce déploiement, précédé de **4 mois de mise à jour des données dans RenoiRH**, a permis de fiabiliser les informations RH, de créer un organigramme fonctionnel et de fluidifier les circuits de validation. Cette innovation marque une étape importante dans la digitalisation des processus RH, en simplifiant les démarches et en renforçant la traçabilité des échanges.

2. Finances : rigueur et modernisation

Le département Finances, a mené une année de transformation profonde, marquée par le changement d'outil budgétaire, l'automatisation de processus clés et un accompagnement renforcé des services.

Le taux d'exécution budgétaire a atteint **100 % des crédits de fonctionnement**, témoignant d'une gestion rigoureuse et d'une anticipation fine des besoins. Le service a enregistré **67 marchés publics**, en lien avec les activités pédagogiques, logistiques et numériques de l'établissement, et contrôlé **9 824 états de frais**, dont une part croissante liée aux déplacements des stagiaires et intervenants.

La mise en production du nouveau logiciel de gestion financière **PEP**, a permis de remplacer l'ancien outil SIREPA. Dès janvier 2024, les gestionnaires métiers ont pu suivre et exécuter le budget dans un environnement plus fluide, sécurisé et interconnecté.

Projet phare :

Changement de logiciel budgétaire et comptable

- **Objectif** : fiabiliser les processus financiers grâce à un outil moderne.
- **Résultat** : mise en production de PEP dès janvier, adoption rapide par les équipes, fluidité renforcée dans le traitement des dépenses et des validations.

14

Le déploiement de PEP a également permis d'automatiser des tâches de saisie particulièrement chronophages, notamment les **indemnités mensuelles de stage des IET** (près de 2 000 demandes prévues en 2025) et les **décades voyagistes**, qui mobilisent des dizaines de

lignes de dépenses par session de formation. Grâce à la création de fichiers d'interface, le service est passé d'une saisie 100 % manuelle à un traitement semi-automatisé, plus rapide et plus fiable. Ce gain de temps permet dès 2025 de redéployer les agents sur des missions de conseil budgétaire et d'appui aux directions métiers, renforçant ainsi la fonction support du département.

Témoignage :

« L'arrivée de PEP a été une vraie révolution. L'outil est agréable, ergonomique, et surtout très efficace. Il a fluidifié le travail d'équipe, réduit les échanges de mails et les rejets, et nous permet d'accéder rapidement à toutes les pièces nécessaires. Le tableau de bord est un vrai assistant : dès l'ouverture, je vois ce que j'ai à traiter, ce qui est urgent, ce que j'ai oublié. Je gagne du temps, je suis plus sereine, et je peux me concentrer sur l'essentiel. »
— agent comptable, Ouchia Dziri

3. Accueil et voyages : qualité de service et pleine activité

Le service Accueil et Voyages a connu une forte mobilisation logistique, le renouvellement de marchés structurants et une amélioration continue de la qualité de service. Avec un site largement occupé tout au long de l'année, il a assuré l'accueil de stagiaires, d'intervenants et de séminaires dans des conditions optimisées, malgré des contraintes d'intensité et de volume.

Au total, **36 550 repas** ont été servis, **17 150 chambres** ont été occupées, soit un **taux d'occupation de 57,3 %** hors périodes creuses, et **104 cars** ont été réservés pour les déplacements collectifs.

La gestion des déplacements a également été soutenue, avec **30 000 voyages réservés**, dont **85 % en ligne**, et **10 630 nuitées réservées dans les CIF**.

Deux marchés structurants ont été renouvelés en 2024. Le **marché de nettoyage**, attribué à un nouveau prestataire, a permis une nette amélioration de la qualité des prestations, grâce à une présence renforcée sur site et à un suivi régulier. Tous les produits utilisés sont désormais **labellisés Ecocert**, en cohérence avec les engagements environnementaux de l'établissement.

Le **marché de restauration**, confié au même prestataire, a permis de poursuivre l'évolution qualitative de l'offre alimentaire. La réouverture de la cafétéria en novembre, couplée à l'engagement de **60 % d'alimentation durable**, dont **30 % de produits bio**, dépasse les exigences de la loi Egalim et renforce l'attractivité du site pour les publics accueillis.

Focus : l'accueil des séminaires externes

En 2024, le service Accueil a renforcé sa capacité à accueillir des événements d'envergure, en ouvrant ses infrastructures à des séminaires externes. **8 séminaires** de plus de **50 personnes**, organisés par des partenaires, ont été pris en charge par le service, mobilisant les équipes sur des formats exigeants en termes de logistique, de restauration et d'hébergement.

Cette ouverture vers l'extérieur témoigne de la qualité des prestations proposées sur le site de Marcy, et de la capacité du service à s'adapter à des publics variés. Elle contribue également à renforcer la visibilité de l'Institut auprès de partenaires institutionnels et professionnels, tout en valorisant les ressources internes dans une logique de mutualisation.

4. Informatique : déploiement d'outils structurants

Le département Informatique, outre la gestion du parc informatique, a contribué activement à la modernisation des outils métiers.

L'activité du département s'est traduite par le traitement de **1 550 tickets GLPI**, couvrant les demandes d'assistance, les incidents et les évolutions. Le parc informatique géré comprend **661 postes**, dont **191 paramétrés** spécifiquement pour les promotions IET25 et les agents. Le service maintient également **40 serveurs virtuels**, **2 baies de stockage**, **100 téléphones mobiles** et **5 autocommutateurs**, ainsi que l'administration d'un réseau structuré autour de 11 routeurs, 23 switchs et 31 fibres optiques.

L'année a été marquée par le **déploiement de plusieurs outils structurants**, en lien avec les autres départements : le logiciel de gestion des temps **Kelio**, le logiciel budgétaire **PEP**, et l'extension du réseau **Wifi dans les CIF**. Ce dernier projet a permis de doter l'ensemble des CIF d'une infrastructure réseau fiable et conforme, en remplaçant les routeurs 4G par une connexion fibre dédiée, garantissant ainsi un accès sécurisé et performant pour les agents, les stagiaires et les intervenants.

Projet phare :

Déploiement du Wifi dans les CIF

- **Objectif** : remplacer les routeurs 4G par une infrastructure sécurisée et performante pour les agents et stagiaires.
- **Résultat** : installation de fibres optiques dédiées, bornes Wifi et système de contrôle d'accès conforme aux préconisations réglementaires.

Focus : l'expérimentation de l'IA dans Microsoft 365

Le département Informatique a participé à un groupe de travail national sur l'expérimentation de l'intelligence artificielle dans l'environnement **Microsoft 365**, notamment autour de l'outil Copilot. Cette démarche exploratoire vise à anticiper les usages futurs de l'IA dans les fonctions support, à identifier les leviers d'efficacité et à garantir une appropriation sécurisée des outils. Elle s'inscrit dans une logique de veille technologique active et de préparation aux transformations numériques à venir.

5. Logistique : rénovation et performance énergétique

Le département Logistique a piloté une série de travaux ambitieux d'amélioration des conditions d'accueil, de formation et de travail sur le site de Marcy-l'Étoile : **27 chambres**, intégrant un mobilier neuf, confortable et fonctionnel, ainsi que de **3 salles de formation**, dont la salle informatique. Ces aménagements ont permis d'améliorer significativement le confort des stagiaires et des formateurs, tout en répondant aux exigences techniques des nouveaux formats pédagogiques. En parallèle, **6 bureaux agents** ont été entièrement rénovés et **2 réaménagés**, notamment pour les équipes de la DIP.

Témoignage :

Je trouve que la récente rénovation de nos bureaux a transformé notre environnement de travail. Dès que l'on entre dans le « département Finances », on ressent immédiatement le changement : l'ambiance est beaucoup plus moderne et agréable.

Les bureaux sont désormais plus lumineux et accueillants. Le mobilier dépareillé a fait place à des bureaux modernes et pratiques. La touche de couleurs intégrée dans chaque bureau améliore l'atmosphère générale en rendant le lieu de travail dynamique.

Je pense que s'il est difficile de mesurer l'impact que la rénovation a eu sur l'efficacité du service, elle en a renforcé la convivialité et cela a incontestablement un impact positif.

— acheteur, Thomas Charroin

Le service a également assuré la rénovation partielle de la **cafétéria**, le changement de la panoplie d'eau sous la station du restaurant, et la mise en place de **40 robinets thermostatiques**, dans une logique de sobriété énergétique. Ces travaux s'inscrivent dans la continuité des chantiers de fiabilisation du réseau hydraulique engagés depuis deux ans, visant à limiter les fuites et à mieux maîtriser les consommations.

Le département Logistique a mené un travail de fond sur la mise à jour du référentiel technique immobilier (RT), en consolidant les données bâtimentaires et les historiques de consommation sur cinq ans. Ce chantier, indispensable au respect des obligations du décret tertiaire, a permis de sécuriser la reconduction de la convention d'occupation pour neuf ans et de poser les bases du futur schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) en cours d'élaboration.

Projet phare :

Mise à jour du référentiel technique immobilier (RT)

- **Objectif** : fiabiliser les données bâtimentaires et répondre aux exigences du décret tertiaire.
- **Résultat** : mise à jour des consommations sur cinq ans, reconduction de la convention d'occupation pour 9 ans, base consolidée pour le futur SPSI.

17

Le traitement de **plus de 1 200 tickets GLPI**, illustrent la diversité des interventions en maintenance préventive et curative. Enfin des **études géotechniques**, des **analyses DPE** et des **projets d'accessibilité** ont également été lancés, en préparation de futurs aménagements structurants.

Focus : le relamping LED de l'arc pédagogique

Dans une logique de performance énergétique et de confort visuel, le département Logistique a mené en 2024 un vaste chantier de **relamping LED** dans l'arc pédagogique. Ce projet a permis de remplacer l'ensemble des luminaires par des équipements basse consommation, offrant une meilleure qualité d'éclairage tout en réduisant significativement la consommation électrique. Ce chantier s'inscrit dans les objectifs du décret tertiaire et contribue à la trajectoire de réduction de **40 %** des consommations d'ici 2030.

4. NOS ENGAGEMENTS TRANSVERSES

Au-delà de ses missions pédagogiques, l'INTEFP s'est mobilisé en 2024 autour d'engagements transverses qui structurent son action au quotidien : qualité, inclusion, déontologie, santé au travail. Ces dimensions, portées par des référents traduisent une volonté d'améliorer les conditions d'accueil, de garantir l'équité, de sécuriser les parcours. Elles s'incarnent dans des projets, des dispositifs d'accompagnement et une dynamique de coopération interservices.

1. Qualité : certification maintenue et dynamique continue

En 2024, l'INTEFP a confirmé la robustesse de sa démarche qualité avec le renouvellement de la **certification Qualiopi, obtenu sans non-conformité**. Les audits menés sur le site de Marcy-l'Etoile et dans les CIF de Bordeaux et Montpellier ont validé la conformité des pratiques pédagogiques et administratives, la traçabilité des actions et la qualité des accompagnements proposés.

Parallèlement, l'Institut a poursuivi l'amélioration de ses outils de suivi, dans une logique de transparence et de réactivité. Le suivi de la satisfaction des stagiaires et des agents formés reste un indicateur central pour piloter les actions. En 2024, les taux se sont maintenus à des niveaux élevés, avec une moyenne de **7,9/10**.

2. Handicap : un accompagnement individualisé et des partenariats engagés

L'INTEFP a poursuivi son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, avec un accompagnement individualisé et des partenariats structurants. **40 agents et stagiaires** ont été suivis dans le cadre de dispositifs spécifiques, allant du handicap personnel au handicap familial. La signature d'une convention avec l'association **Handi'Chiens** a marqué un tournant dans la sensibilisation des publics accueillis, avec des démonstrations sur site qui ont permis de mieux comprendre les enjeux du handicap invisible.

Témoignage

« Le partenariat avec Handi'Chiens a été une vraie révélation pour les agents. Les démonstrations ont permis de mieux comprendre les enjeux du handicap invisible et de créer un climat de confiance. »

19

— Caroline Grzelak, référente handicap

En 2024, **36 élèves et stagiaires** en situation de handicap ont été accueillis et suivis par l'INTEFP. Leur accompagnement a été coordonné avec les responsables pédagogiques et les maîtres de stage, afin d'adapter les parcours et les conditions d'apprentissage. Par ailleurs, **4 agents de l'Institut** ont bénéficié d'un suivi spécifique, en lien étroit avec le service RH, pour la mise en œuvre d'aménagements de poste ou de conditions de travail.

Focus : Accessibilité numérique des formations

En 2024, l'INTEFP a engagé un travail de fond sur l'accessibilité numérique de ses contenus pédagogiques, en lien étroit avec la référente handicap et le service communication. L'objectif était de rendre les modules e-learning accessibles à tous les publics, y compris aux personnes en situation de handicap. Cette démarche a concerné à la fois les formations internes à destination des agents et les parcours proposés aux stagiaires, notamment sur Pad'INT (plateforme LMS). Plusieurs actions ont été menées : audit des contenus existants, adaptation des formats (sous-titrage, transcription, navigation simplifiée), et sensibilisation des responsables de projet à l'intégration des critères d'accessibilité dès la conception..

3. Égalité et diversité : des référents mobilisés et des actions ciblées

En parallèle, l'Institut a renforcé ses actions en faveur de l'égalité et de la diversité, avec une mobilisation accrue des référents et une structuration nationale du réseau RESP. En 2024, plusieurs **signalements** ont été traités par la référente égalité-diversité, notamment liés aux **violences sexistes et sexuelles (VSS)**, à des **discriminations présumées**, ou à des **situations de vulnérabilité sociale**. Ces cas ont été instruits, en lien avec les services RH et les dispositifs ministériels (LEA, Qualisocial).

L'INTEFP a également organisé **quatre journées thématiques de sensibilisation** : sexisme, droits des femmes, zéro discrimination, violences faites aux femmes. Ces événements ont été accompagnés de **modules courts**, de **quiz**, et de **ressources pédagogiques**, diffusés sur les plateformes internes et LinkedIn. Enfin, l'animation du **réseau RESP**, coportée par les référentes handicap et égalité-diversité, a permis de structurer un espace de partage national, avec **deux séminaires organisés** et la création d'un **espace collaboratif sur Resana**.

4. Déontologie et laïcité : structuration en cours

La mission déontologie-laïcité a poursuivi sa structuration, avec une montée en compétence progressive et une coordination renforcée avec les services ministériels. Plusieurs saisines ont été adressées à la référente, portant sur des situations sensibles qui ont nécessité des éclairages juridiques.

Parmi les cas traités, certains ont soulevé des questions complexes. Chacune de ces situations a donné lieu à des échanges approfondis avec le SGMAS, le bureau de la laïcité du ministère de l'Intérieur, et les services RH de l'INTEFP.

En parallèle, une communication institutionnelle a été diffusée à l'occasion de la journée de la laïcité, en lien avec le service communication, afin de rappeler **les principes fondamentaux du cadre républicain** et de sensibiliser l'ensemble des agents à ces enjeux.

5. Prévention et santé au travail : une approche pluridisciplinaire

L'INTEFP a déployé une **stratégie globale de prévention**, portée par la conseillère prévention, en lien avec les services ministériels et les acteurs du réseau. Les actions ont couvert une large palette de risques : **physiques, psychosociaux et organisationnels**, avec une attention particulière portée **au travail isolé**.

Plusieurs campagnes de communication ont été menées tout au long de l'année, notamment sur les chutes de plain-pied, les **troubles musculo-squelettiques** (TMS), les risques liés aux déplacements professionnels et les addictions. Des ateliers ont été organisés dans les CIF avec des ergonomes, permettant d'aborder les postures de travail et les environnements professionnels sous un angle pratique. Sur le site de Marcy-l'Étoile, une action spécifique sur le **travail sur écran** a été menée sous forme de **showroom, d'ateliers de sensibilisation et d'essais de matériels**, afin d'outiller les agents sur les bonnes pratiques et les équipements adaptés.

Le déploiement de **l'application WaryMe** a constitué une avancée majeure dans la sécurisation des agents en situation de travail isolé. 50 agents ont été équipés, avec un suivi renforcé des risques et une meilleure coordination des alertes. En parallèle, le radon a été mesuré sur les lieux de travail, et le **DUERP** mis à jour avec un plan d'action structuré.

La collaboration avec les **psychologues du travail des ministères sociaux** s'est poursuivie et a été activée, notamment dans le cadre des évaluations de stagiaires et des suivis individuels.

L'année a également été marquée par le traitement de **11** signalements SST, la déclaration de **4** accidents de service, et la mise en œuvre de **4** dispositifs de maintien dans l'emploi.

Focus : Collecte avec l'Établissement Français du Sang (EFS)

En mars 2024, l'INTEFP a organisé une collecte de sang sur le site de Marcy-l'Étoile, en partenariat avec l'Établissement Français du Sang (EFS) et les élèves inspecteurs du travail (IET) de la promotion 2024. Cette initiative, portée par la conseillère prévention, a mobilisé plusieurs services (logistique, communication, formation) et permis de sensibiliser les agents et stagiaires.

Le rapport d'activité de l'INTEFP a été conçu et réalisé par le CODIR sous la direction de Hervé Lanouzière entre la fin d'année 2024 et novembre 2025.

Crédits photographiques : INTEFP

Réalisation graphique : Service communication INTEFP

INTEFP - Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

1498 route de Sain Bel - 69280 Marcy-l'Etoile

Téléphone : 04 78 87 47 47