



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



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



2025
2028

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE

Contrat d'objectifs et de performance 2025-2028

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	5
1. AXE 1 TRANSVERSE : ETRE UN CONTRIBUTEUR ACTIF D'UNE TRANSITION ECOLOGIQUE JUSTE, SOUTENABLE ET INCLUSIVE DANS TOUTES LES ACTIVITES ET A TOUS LES NIVEAUX DE L'ETABLISSEMENT	6
1. Objectif 1 : Préparer les agents du ministère à contribuer activement au déploiement des politiques publiques adoptées dans les champs du travail, de l'emploi et des compétences pour accompagner les mutations écologique et numérique	6
Sous-objectif 1 : Enrichir, en lien avec la DGEFP, la DGT et la DNUM, l'offre de formation continue de l'INTEFP sur les politiques publiques des ministères sociaux accompagnant les mutations écologique et numérique ou régulant leurs effets	6
Sous-objectif 2 : Former les élèves et les agents à l'usage raisonné des fonctionnalités pertinentes de l'intelligence artificielle	7
2. Objectif 2 : Adopter des modalités pédagogiques et de fonctionnement sobres pour réduire au plus bas la consommation énergétique de l'institut	8
Sous-objectif 3 : Démultiplier les modalités d'accès à la formation au plus grand nombre tout en veillant à la limitation de leur impact environnemental	8
Sous-objectif 4 : Intégrer le développement durable dans toutes les activités transverses de l'établissement	9
Sous-objectif 5 : Doter l'établissement d'une stratégie et d'une feuille de route internes en matière de recours à l'intelligence artificielle	10
2. AXE 2 : ASSEOIR LA RECONNAISSANCE DES ACTIONS ET PARCOURS DE FORMATION DISPENSES PAR L'INSTITUT	11
3. Objectif 3 : Poursuivre et approfondir la réforme de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail en vue de maintenir son attractivité et renforcer son efficience	11
4. Objectif 4 : Installer la logique de parcours et renforcer leur reconnaissance, interne et externe, notamment en proposant des formations certifiées	12
3. AXE 3 : CONSOLIDER L'INTEFP EN TANT QU'ACTEUR PUBLIC DE REFERENCE POUR COMPRENDRE ET AGIR SUR LES TRANSFORMATIONS DU MONDE DU TRAVAIL	14
5. Objectif 5 : Développer les capacités d'action des agents et des acteurs sociaux via des méthodes innovantes et productrices de savoirs pratiques	14
Sous-objectif 6 : Proposer des formats d'apprentissage innovants	15
6. Objectif 6 : Produire et diffuser des savoirs utiles à la compréhension et à l'action sur les transformations à l'œuvre dans le champ du travail, de l'emploi et des compétences	16
Sous-objectif 7 : Positionner l'INTEFP comme un espace de ressources de référence sur les transformations du travail, de l'emploi et des compétences	16
4. AXE 4 : POURSUIVRE L'INTEGRATION DES FONCTIONS TRANSVERSES EN AMONT DE L'ACTIVITE DES FONCTIONS ECOLE ET INSTITUT, AU SERVICE DE LA QUALITE GLOBALE	18

7. Objectif 7 : Poursuivre la maîtrise budgétaire et accompagner le développement de ressources propres	18
Sous-objectif 8 : Consolider les performances de gestion, fiabiliser les projections financières et réduire les écarts de prévision	18
Sous-objectif 9 : Renforcer les capacités d'ingénierie financière et de conclusion de conventions de partenariats complexes dans une logique de recherche de fonds propres	19
8. Objectif 8 : Optimiser la gestion des infrastructures pédagogiques et hôtelières	19
Sous-objectif 10 : Doter la gestion des ressources immobilières d'un cadre lisible, soutenable, prospectif et évolutif	19
9. Objectif 9 : Poursuivre la transformation numérique de l'établissement en optimisant la couverture fonctionnelle de tous les processus métier	20
Sous-objectif 11 : Dématérialiser, accompagner, automatiser pour simplifier	20
Sous-objectif 12 : Renforcer la sécurité du système d'information et la résilience aux cyberattaques	21
10. Objectif 10 : Poursuivre la voie d'un établissement inclusif et exemplaire par des actions RH au service des agents	21
Sous-objectif 13 : Poursuivre toujours plus l'accompagnement des agents pour une meilleure qualité de vie et des conditions de travail	22
Sous-objectif 14 : Conduire un dialogue social et professionnel exemplaire	22

INTRODUCTION

Le présent Contrat d'objectifs et de performance (COP), conclu pour la période 2025-2028, s'inscrit dans la continuité du projet de refondation de l'INTEFP entrepris par le précédent COP. Il s'attelle à l'enjeu de répondre toujours plus au besoin qui a suscité la création de l'établissement en affirmant une vision cohérente de ses missions et de son organisation tout en anticipant résolument les transformations de l'action publique qui se dessinent et qu'il doit accompagner.

L'INTEFP a en effet pour mission d'accompagner la formation et la montée en compétences des agents du ministère du Travail, en leur fournissant des outils adaptés aux évolutions des politiques publiques et aux transformations du monde du travail. Depuis la refondation engagée lors du précédent COP, l'établissement a consolidé son rôle en structurant son offre de formation et en développant des approches pédagogiques mieux adaptées aux mutations en cours.

Aujourd'hui, ces évolutions prennent une ampleur inédite, nécessitant une approche renouvelée et ambitieuse. Le monde du travail est en mutation profonde, marqué par des bouleversements économiques, sociaux, environnementaux et technologiques, qui exigent des réponses adaptées de la part des institutions publiques. C'est dans cette dynamique que l'INTEFP entend affirmer sa vision et son rôle pour les années à venir, en structurant son action autour de quatre axes majeurs.

D'abord, l'intégration de la transition écologique devient un objectif structurant et transversal de l'action de l'INTEFP. Elle redéfinit les politiques publiques du travail, de l'emploi et des compétences, et impose aux agents de nouvelles responsabilités en matière d'accompagnement, de régulation et d'adaptation des métiers. L'institut doit donc répondre à un double impératif : former les agents à ces transformations systémiques et adapter son propre fonctionnement pour incarner ces évolutions. Cela passe par une refonte des contenus de formation, mais aussi par une transformation des pratiques internes, des choix organisationnels et des méthodes pédagogiques (Axe 1).

Dans cette continuité, l'INTEFP doit poursuivre la transformation et la reconnaissance des parcours de formation qu'il dispense. L'attractivité et l'adéquation des formations aux réalités de terrain sont des enjeux majeurs, notamment pour garantir une montée en compétences cohérente et valorisée des agents tout au long de leur carrière. Cela suppose de structurer les parcours, de mieux les articuler aux besoins des services, mais aussi d'explorer des formes de reconnaissance plus ouvertes et adaptées aux évolutions des métiers publics (Axe 2).

Parallèlement, l'institut doit se positionner comme un acteur public de référence pour comprendre et agir sur ces transformations. L'évolution des métiers, les nouveaux rapports au travail et les défis du dialogue social exigent une capacité renforcée à produire et diffuser des savoirs opérationnels. L'INTEFP entend capitaliser sur son expertise et ses réseaux pour renforcer les capacités d'action des agents et des acteurs sociaux, tout en expérimentant de nouvelles approches pédagogiques adaptées aux enjeux émergents (Axe 3).

Enfin, l'institut doit renforcer la qualité globale de son organisation et de ses ressources. La modernisation de son fonctionnement administratif, l'optimisation de la gestion budgétaire et la valorisation de son patrimoine immobilier sont des leviers essentiels pour assurer un cadre de travail efficace et performant (Axe 4).

La poursuite du virage numérique, largement développé lors du précédent COP, vient soutenir l'ensemble de ces transformations, en tant que levier d'efficacité et de modernisation. Loin d'être une finalité en soi, la transformation numérique doit être un outil au service des objectifs stratégiques de l'INTEFP, qu'il s'agisse d'améliorer l'accès à la formation, d'optimiser les processus ou de faciliter l'accompagnement des agents.

Ainsi, à travers ce COP, l'INTEFP affirme sa volonté de se positionner comme un acteur central de l'adaptation de l'administration du travail aux enjeux contemporains, en consolidant son rôle dans la formation et l'accompagnement des agents, en intégrant pleinement les défis écologiques et sociaux, et en mettant en œuvre une stratégie cohérente de transformation organisationnelle

1. AXE 1 TRANSVERSE : ETRE UN CONTRIBUTEUR ACTIF D'UNE TRANSITION ECOLOGIQUE JUSTE, SOUTENABLE ET INCLUSIVE DANS TOUTES LES ACTIVITES ET A TOUS LES NIVEAUX DE L'ETABLISSEMENT

Il ne fait désormais aucun doute que la transition écologique appelle des mutations profondes et rapides qui auront un impact sur le travail, l'emploi et le développement des compétences. L'ampleur inédite des transformations à venir est renforcée par la transformation numérique, qui sans être nouvelle, s'accélère et structure l'évolution des métiers et des organisations.

Placés au cœur de l'accompagnement et de la régulation de ces transformations, les agents de l'administration du travail ont un rôle clé à jouer et voient également leur travail évoluer. Grâce aux travaux conduits dans le cadre de sa fonction institut, plus particulièrement au sein des sessions nationales consacrées à ces thématiques au cours des dernières années, l'INTEFP est bien placé pour décrypter les bouleversements économiques, sociaux et technologiques à l'œuvre et anticiper les besoins de formation qui en résultent pour les agents du ministère. C'est dans cette dynamique que l'établissement doit affirmer son rôle pour les années à venir.

Aussi, dans le sillon des axes II et III du Schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat pour la période 2024-2027, il est de la responsabilité de l'institut de faire de ces mutations un axe majeur et transversal de ses orientations au sein du présent COP.

Cet axe, conformément à la vocation apprenante de toutes les activités de l'institut, irriguera tout à la fois son offre de formation, ses dispositifs tournés vers le dialogue et la coopération, la production de clés de compréhension à destination de ses différents publics ainsi que l'organisation et les modalités mêmes de fonctionnement de l'établissement, avec la volonté d'être un opérateur de référence au service du ministère.

1. Objectif 1 : Préparer les agents du ministère à contribuer activement au déploiement des politiques publiques adoptées dans les champs du travail, de l'emploi et des compétences pour accompagner les mutations écologique et numérique

Sous-objectif 1 : Enrichir, en lien avec la DGEFP, la DGT et la DNUM, l'offre de formation continue de l'INTEFP sur les politiques publiques des ministères sociaux accompagnant les mutations écologique et numérique ou régulant leurs effets

Action 1 : Création d'un module transversal de sensibilisation aux conséquences de la transition écologique sur les missions des agents de l'administration du travail.

Il s'agit d'apporter une compréhension globale des mutations à l'œuvre et de leur impact sur les dispositifs ou les compétences qu'ils déploient en entreprise ou dans les territoires : impacts sectoriels et géographiques sur les mutations économiques, la formation professionnelle, les conditions de travail, le dialogue social, etc.

Action 2 : Intégration des problématiques environnementales dans les formations thématiques pertinentes (transition professionnelle, santé et sécurité au travail, discrimination, égalité professionnelle, dialogue social).

Il s'agit d'intégrer l'impact de la transition écologique sur les gestes métier propres aux agents du ministère en les outillant sur les évolutions qui en découlent dans leurs missions.

Jalons et critères de performance :

- Mise à disposition de la formation transverse au premier semestre 2026
- Nombre de modules thématiques modifiés / nombre d'agents formés chaque année

Sous-objectif 2 : Former les élèves et les agents à l'usage raisonné des fonctionnalités pertinentes de l'intelligence artificielle

Action 3 : Intégration des applications métier mobilisant l'IA dans tous les modules de formation pertinents des inspecteurs élèves du travail (IET).

Il s'agit de favoriser l'appropriation et l'utilisation des outils métier pouvant soutenir et renforcer l'activité des futurs agents : ciblage des contrats précaires, fraude au chômage partiel, renseignement du public, etc.

Action 4 : Création de modules de formation continue sur l'utilisation de l'IA dans les services. Il s'agit de former les agents à une utilisation responsable, maîtrisée et sécurisée de l'IA : apprendre à prompter, etc.

Action 5 : Développement d'une gamme de supports didactiques (podcasts, etc.) sur les impacts de l'IA dans les champs du travail, de l'emploi et des compétences.

Il s'agit d'exercer une veille active sur les transformations en cours ou à venir et de la rendre accessible et directement utile pour les agents du ministère.

Jalons et critères de performance :

- Ratio du nombre de modules de formation initiale modifiés sur le nombre de modules concernés
- Taux de couverture des agents ayant suivi un module sur l'usage maîtrisé de l'IA au 31 décembre de chaque année
- Taux de complétion des supports didactiques sur le site internet de l'INTEFP

2. Objectif 2 : Adopter des modalités pédagogiques et de fonctionnement sobres pour réduire au plus bas la consommation énergétique de l'institut



Sous-objectif 3 : Démultiplier les modalités d'accès à la formation au plus grand nombre tout en veillant à la limitation de leur impact environnemental

Action 6 : Inclure une réflexion sur la sobriété numérique dans le choix des différentes modalités pédagogiques.

Action 7 : Stabilisation d'une plateforme numérique de classes virtuelles compatible avec le système informatique des DDETS.

Il s'agit de garantir la formation pour le plus grand nombre, avec des formats pédagogiques sans déplacement et les plus adaptés à l'apprentissage en fonction des publics (hybridation des formats distanciel et présentiel, e-learning, classes virtuelles, replays, technologie d'assistance, etc.).

Jalons et critères de performance :

- Cinq expérimentations de modalités pédagogiques favorisant l'hybridation des formations par an

Sous-objectif 4 : Intégrer le développement durable dans toutes les activités transverses de l'établissement

Il s'agit d'intégrer la dimension environnementale dans les usages liés aux hébergements, à l'entretien et à la restauration, ainsi que la démarche écoresponsable (Green IT) qui permet de développer un numérique responsable, le plus sobre possible énergétiquement.

Action 8 : Intégration de critères et objectifs environnementaux :

- Dans les procédures d'achats ;
- Dans l'offre de prestations (loi Egalim, utilisation de produits Ecocert, circuits courts pour l'alimentation, etc.) ;
- Via la réduction de la consommation d'énergie dans les hébergements ;
- Par l'augmentation de la durée d'utilisation des téléphones portables, écrans et autre équipements numériques.

Action 9 : Nomination d'un référent écologique accompagnant les agents de l'INTEFP dans la conduite du changement liée à la transformation écologique.

Action 10 : Mise en place d'un dispositif de mesure de l'empreinte carbone de l'établissement qui intègre la pollution numérique résultant du recours aux formations distancielles.

Jalons et critères de performance :

- Mise en place d'une charte du numérique responsable
- Nombre de critères environnementaux intégrés aux procédures d'achats
- Pourcentage de produits biologiques, végétariens et circuits courts dans les repas
- 100 % d'utilisation de produits Ecocert pour les entreprises de nettoyage
- Consommation d'énergie annuelle par bâtiment versus taux d'occupation
- Evolution annuelle de l'empreinte carbone de l'institut sur la durée du COP

Sous-objectif 5 : Doter l'établissement d'une stratégie et d'une feuille de route internes en matière de recours à l'intelligence artificielle

Il s'agit d'adopter une doctrine et une stratégie permettant d'examiner les applications possibles et pertinentes de l'IA dans tous les processus de l'INTEFP, afin d'en faire un levier d'efficience et de développement de la qualité de vie au travail, et de permettre aux agents de l'institut de libérer du temps au profit des tâches les plus enrichissantes.

Action 11 : Sensibilisation des agents de l'institut aux cas d'usage de l'IA et aux applications susceptibles de les aider dans leur travail (recherche d'informations, élaboration de comptes-rendus, notes, rapports, évaluation des formations, calculs de coûts, etc.).

Action 12 : Inventaire, dans tous les services, des tâches administratives chronophages, et recherche, identification puis expérimentation des solutions d'IA permettant de les traiter ou de les alléger.

Action 13 : Recours à l'IA dans les processus d'ingénierie pédagogique récurrents (élaboration de cahiers des charges, de fiches pédagogiques, de diaporamas, de dispositifs et questionnaires d'évaluation, etc.).

Action 14 : Définition et sécurisation du cadre de recours à l'IA dans l'établissement à travers l'élaboration d'une charte d'introduction et d'usage de ses fonctionnalités.

Jalons et critères de performance :

- Organisation d'un séminaire de travail interne sur l'usage de l'IA à l'INTEFP (taux de participation des agents au séminaire IA et/ou aux ateliers en amont et aval) en 2025
- Note d'opportunité et faisabilité sur l'introduction de l'IA dans les tâches administratives ciblées et dans les processus d'ingénierie pédagogique en 2025
- Elaboration d'une charte à destination des agents en 2026
- Elaboration d'une charte à destination des formateurs et des stagiaires en 2026

2. AXE 2 : ASSEoir LA RECONNAISSANCE DES ACTIONS ET PARCOURS DE FORMATION DISPENSES PAR L'INSTITUT

L'INTEFP, au titre de sa fonction école, est chargé de mettre en œuvre la politique de formation initiale et continue de l'administration du travail. Celle-ci est mue par une double réalité. D'une part elle obéit à des objectifs de professionnalisation liés à l'exercice des gestes métier spécifiques de cette administration, notamment les fonctions d'inspection. D'autre part elle se déploie au sein de services marqués par une interministérialité accrue nécessitant une adaptation, une acquisition voire une transition vers des compétences nouvelles. Cette double exigence doit être articulée et pilotée dans une logique de parcours diversifiés et reconnus.

3. Objectif 3 : Poursuivre et approfondir la réforme de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail en vue de maintenir son attractivité et renforcer son efficience

La formation initiale des inspecteurs élèves du travail a été réformée en 2021. Elle s'appuyait sur une approche par compétences, une diversification des modalités pédagogiques, un renforcement de l'accompagnement individualisé à l'institut et dans les phases d'alternance ainsi que d'une évaluation au plus près du geste métier. Appliquée aux promotions 2021 à 2025, marquée par des effectifs particulièrement importants, cette réforme a été validée dans ses principales modalités par les éléments d'évaluation recueillis. Pour autant, les rapports des jurys de fin de tronc commun et de titularisation, les besoins exprimés par les directions métier des administrations centrales et les services déconcentrés, la diversification des profils des publics recrutés ainsi que les aspirations des élèves en matière de conciliation des temps privé et professionnel, appellent des ajustements de la maquette de formation. Ils justifient en outre une réflexion sur la durée du parcours de formation en vue d'une prise de poste plus rapide, adossée à une contribution sous supervision croissante et accrue des IET aux activités des services déconcentrés durant les stages sur leur futur lieu d'affectation. Enfin, ces évolutions conduisent à intégrer dans la maquette pédagogique une acculturation renforcée à toutes les politiques publiques conduites par les services déconcentrés, dans la perspective de mobilité des sur des postes relevant des champs de l'emploi et de la formation professionnelle.

Action 15 : Revue et mise à jour de la maquette pédagogique de la formation initiale des IET. Il s'agit, dans une logique d'amélioration continue, d'achever l'approche par compétences en renforçant l'acquisition de certaines connaissances, l'appropriation de certains outils juridiques, l'inscription de l'action de contrôle dans une visée stratégique et territoriale, l'acculturation à l'environnement institutionnel dans lequel évoluent les services de l'inspection du travail, notamment aux missions et métiers exercés en services déconcentrés dans le champ de l'emploi, de la formation et de la cohésion sociale.

Action 16 : Instruction puis déploiement d'un ajustement du parcours de formation permettant une prise de poste plus rapide tout en garantissant une montée en compétences et une contribution sous supervision croissante des IET.

Jalons et critères de performance :

- Rapport annuel au Conseil pédagogique et scientifique et au Conseil d'administration sur les innovations pédagogiques introduites dans la maquette de formation
- Note et projet de refonte de la structure du parcours de formation à la tutelle au second semestre 2026
- Déploiement de la première formation renouvelée en 2027
- 100% des modules impliquant l'utilisation d'outils juridiques réexaminés (OJAP, actions administratives)

4. Objectif 4 : Installer la logique de parcours et renforcer leur reconnaissance, interne et externe, notamment en proposant des formations certifiées

Tout au long de leur carrière, les agents bénéficient d'actions de formation dont le suivi et la capitalisation ne permettent pas de caractériser et documenter les compétences acquises au fil de l'eau, ni de valoriser la logique de parcours qui les sous-tend pour favoriser leur mobilité. L'INTEFP propose certes depuis 2021 des parcours de formation destinés à l'encadrement – tels que le parcours « Nouveau RUC » alternant séquences sur les gestes métier et sur le management et un parcours d'accompagnement à la prise de poste de DDETS (et DDETS-PP) /DDETS adjoint, mis en place en 2024 – mais ces dispositifs restent à ce jour circonscrits et probablement insuffisamment articulés avec une offre de formation publique voire privée de qualité et désormais largement accessible (Campus managérial, Réseau des écoles du service public, Mentor, plateformes RH des préfectures, etc.).

Parallèlement, l'INTEFP constate qu'il détient une expertise et un savoir-faire reconnus dans ses champs de compétence et que certains de ses domaines d'excellence méritent une ouverture et un accès à d'autres publics bénéficiaires, tels que « l'appui à un dialogue social de qualité », « la santé et sécurité dans les fonctions publiques » ou « la lutte interinstitutionnelle contre le travail illégal et ses formes complexes ». La logique de parcours peut donc être optimisée et organisée de façon mutualisée entre les écoles de formation dotées de spécialités complémentaires, ce qui suppose une reconnaissance mutuelle des parcours qu'elles offrent respectivement.

Il s'agit donc, en lien étroit avec l'administration centrale, de permettre à chaque agent au cours de sa carrière de valoriser les compétences métier spécifiques qu'il a acquises, mais aussi de

développer les compétences transverses nécessaires à la prise de responsabilité ainsi qu'à l'évolution des cadres vers des postes de direction, notamment au sein des services déconcentrés (parcours DDETS, DDETS adjoint, etc.). Pour ces programmes de formation externes, il s'agit d'élaborer puis de déployer une stratégie d'optimisation et de rayonnement de l'offre INTEFP dans une logique de qualité des apprentissages dispensés et de ressources propres.

Action 17 : Dépôt du dossier parcours « Appui au dialogue social de qualité » au Registre spécial des certifications puis déploiement annuel du dispositif.

Action 18 : Instruction de la certification des parcours de formation conduits en partenariat :

- Parcours inspecteur en santé et sécurité au travail (ISST) dans la fonction publique d'Etat ;
- Parcours lutte contre le travail illégal (LTI) interinstitutionnel.

Action 19 : Ouverture, à de nouveaux publics, de certaines des formations dispensées par l'institut dans ses domaines de référence (appui au dialogue social dans le secteur public, santé au travail dans les fonctions publiques, lutte contre le travail illégal, etc.).

Action 20 : Exploration, en lien avec la DRH ministérielle, de la piste des micro-certifications d'actions de formation courtes de nature à sanctionner un parcours ouvrant l'accès à des responsabilités supérieures.

Il s'agit, à l'heure où des opérateurs publics et des écoles du service public se dotent d'une offre de micro-certifications, d'expertiser sa faisabilité sur le périmètre de formation de l'INTEFP, son coût et son gain pour les stagiaires, etc.

Jalons et critères de performance :

- Dépôt du dossier d'enregistrement du parcours « dialogue social » au second semestre 2027
- Déploiement d'au moins une promotion par an sur la durée du COP
- Nombre de formations initiales ou continues certifiées
- Nombre de formations ouvertes à de nouveaux publics sur la durée du COP

3. AXE 3 : CONSOLIDER L'INTEFP EN TANT QU'ACTEUR PUBLIC DE REFERENCE POUR COMPRENDRE ET AGIR SUR LES TRANSFORMATIONS DU MONDE DU TRAVAIL

Pour répondre aux enjeux d'un monde du travail en profonde et constante mutation (développement de l'IA, transitions écologique et démographique notamment), il est essentiel que les agents et plus largement les acteurs et partenaires sociaux puissent développer leurs capacités de décryptage, identifier des voies d'action et développer leurs compétences en conséquence. Il s'agit pour l'INTEFP, au titre de sa fonction institut, de soutenir cette dynamique de transformation dans les champs de la santé au travail, du dialogue social et du travail décent, en croisant les expertises, en favorisant le dialogue social et en outillant les professionnels.

S'appuyant sur des formats apprenants mobilisant une grande diversité d'acteurs, à travers des réseaux d'experts-formateurs et des communautés d'apprenants nationaux et internationaux, l'INTEFP entend continuer à faciliter l'apprentissage partagé de savoirs à visée opérationnelle sur des thématiques complexes récurrentes ou émergentes. La Direction de l'innovation et des partenariats a en effet la capacité d'identifier les problématiques rencontrées par les acteurs sur le terrain et de mettre en évidence les leviers d'action mis en œuvre. Forte d'une position équilibrée éprouvée, elle constitue un lieu de dialogue privilégié.

L'enjeu est désormais de capitaliser les fruits de cette expertise originale pour en faire bénéficier toutes les formations dispensées aux agents par l'INTEFP au titre de sa fonction école mais aussi de la mettre à la disposition du plus grand nombre, sous des formats favorisant l'appropriation par les professionnels.

Ainsi, ces projets multipartenaires contribuent autant à enrichir l'offre de formation initiale et continue des agents du ministère qu'à attirer un public extérieur vers ce dernier.

5. Objectif 5 : Développer les capacités d'action des agents et des acteurs sociaux via des méthodes innovantes et productrices de savoirs pratiques

Il s'agit, dans le cadre des travaux conduits par la nouvelle Direction de l'innovation et des partenariats au titre de la fonction institut, de renforcer les dispositifs apprenants distincts de l'offre de formation classique, favorisant un apprentissage collectif et valorisant des approches pédagogiques novatrices.



Sous-objectif 6 : Proposer des formats d'apprentissage innovants

Action 21 : Développement d'une offre interministérielle de formations-action en santé au travail dans les fonctions publiques.

Action 22 : Pérennisation du modèle des sessions nationales tripartites et diversification de leur déploiement via des formats courts adaptés aux besoins des territoires.
Il s'agit notamment de proposer aux DREETS des dispositifs tripartites d'animation du dialogue social territorial sur des thématiques à fort enjeu local (sessions-flash d'une journée).

Action 23 : Accompagnement d'expérimentations innovantes en matière de dialogue social (territoriales, sectorielles, d'entreprises).
Il s'agit de s'appuyer sur des partenariats pour produire des démonstrateurs valorisant l'efficacité des formations communes au dialogue social et contribuant à leur déploiement.

Action 24 : Développement de l'outil « Village d'entreprises virtuelles » (VEV).
Il s'agit d'en faire un véritable centre d'entraînement à distance, démultipliant les cas d'usage, ainsi qu'un levier d'interministérialité.

Jalons et critères de performance :

- Montage d'une expérimentation d'une offre de formations-action en 2025
- Taux de satisfaction de ces formations-action
- Construction d'une offre de services en 2027
- Evaluation, à mi-parcours du COP, des dispositifs apprenants favorisant un apprentissage collectif

6. Objectif 6 : Produire et diffuser des savoirs utiles à la compréhension et à l'action sur les transformations à l'œuvre dans le champ du travail, de l'emploi et des compétences

Il s'agit de créer et d'animer un centre de ressources et de promotion de pratiques innovantes à destination des professionnels (cadres de l'Etat, cadres d'entreprises, partenaires sociaux), des formateurs, des stagiaires et des élèves, en produisant et relayant des contenus de qualité sur des thématiques émergentes et complexes.

Sous-objectif 7 : Positionner l'INTEFP comme un espace de ressources de référence sur les transformations du travail, de l'emploi et des compétences

Action 25 : Approfondir la connaissance des besoins des différents publics cibles en particulier dans le contexte des mutations, afin de proposer des ressources adaptées aux enjeux émergents et aux réalités des professionnels, notamment via l'optimisation de canaux existants (PadINT, Agate, site web).

Action 26 : Adopter une diffusion efficace vers des publics ciblés, en valorisant les livrables de projets (guides, etc.), en élargissant la gamme éditoriale (articles, veille et notes documentaires, formats multimédia) et en développant les canaux de communication (site web, réseaux sociaux, web TV, événements en ligne ou en présentiel).

Action 27 : Définir et déployer une stratégie de marque assise sur une identité visuelle forte véhiculée sur tous les supports de pédagogie et de communication pour permettre d'augmenter sa visibilité.

Action 28 : Renforcement des partenariats et réseaux avec des acteurs externes (chercheurs, universitaires, écoles de service public, etc.) aux échelles nationale, européenne et internationale pour actualiser et diffuser l'expertise.

Action 29 : Création de formats événementiels innovants et d'un cycle de conférences annuelles avec des experts en croisant les savoirs expérimentiels tirés des travaux de l'institut

avec les connaissances académiques, notamment en matière de transition écologique et de développement de l'intelligence artificielle.

Jalons et critères de performance :

- Elaboration d'une cartographie des publics cibles et de leurs besoins
- Production d'une gamme éditoriale cohérente et respect des périodicités définies
- Augmentation annuelle de 5% de consultations des contenus éditorialisés sur l'onglet « Le Lab de l'INTEFP » du site internet
- Nombre d'invitations à participer à des projets ou événements organisés par des acteurs du champ (comité de pilotage, tables-rondes, co-organisation d'événements...).

4. AXE 4 : POURSUIVRE L'INTEGRATION DES FONCTIONS TRANSVERSES EN AMONT DE L'ACTIVITE DES FONCTIONS ECOLE ET INSTITUT, AU SERVICE DE LA QUALITE GLOBALE

Détenteur de la certification Qualiopi, l'INTEFP a, dès le démarrage de sa démarche qualité, affirmé dans sa politique d'établissement que la qualité des formations n'était pas dissociable de l'ensemble des processus qui y concourent, depuis l'inscription des stagiaires jusqu'à leur évaluation en passant par les conditions de voyage, d'accueil, de restauration, d'hébergement, de connexion, de rémunération des intervenants, d'indemnisation des élèves, etc. Toutes les activités de l'établissement s'inscrivent donc dans une logique d'amélioration continue, laquelle suppose des interactions constantes entre les services et une intégration des fonctions transverses dans tous les projets de l'établissement.

Cette logique, entamée avec le précédent Contrat d'objectifs et de performance, se poursuivra dans le cadre du présent COP. Ainsi, la réalisation des actions ci-dessus énoncées, outre la maîtrise des dépenses induite, par le contexte des finances publiques, impliquera des évolutions dans la nature des ressources de l'institut et une optimisation du patrimoine immobilier de l'Etat ainsi que des infrastructures informatiques de l'établissement. L'INTEFP souhaite ainsi proposer des conditions d'hébergement et de restauration de qualité professionnelle, ouvertes à l'accueil d'un public plus varié, au service d'un cadre de formation propice et d'un contexte de travail attentif à l'accompagnement RH de chaque agent.

7. Objectif 7 : Poursuivre la maîtrise budgétaire et accompagner le développement de ressources propres

Le budget de l'INTEFP étant historiquement financé par une SCSP à hauteur de 90% et des ressources propres limitées, il s'agit de garantir la soutenabilité budgétaire et de consolider le modèle économique en conjuguant la poursuite de la maîtrise des dépenses et l'augmentation des ressources propres.

Sous-objectif 8 : Consolider les performances de gestion, fiabiliser les projections financières et réduire les écarts de prévision

Action 30 : Mise en place d'une maquette budgétaire variable en fonction du nombre de postes d'IET ouverts au concours et du catalogue de formation continue souhaité par les administrations centrales.

Action 31 : Poursuite de la maîtrise des dépenses relatives aux fonctions support par la réévaluation des besoins lors des renouvellements contractuels de marchés et la recherche d'économies.

Jalons et critères de performance :

- Variabilité de la maquette budgétaire en fonction du nombre d'IET recrutés
- Taux d'exécution budget initial/compte financier supérieur à 90%
- Ratio d'économies réalisées lors du renouvellement des contrats

Sous-objectif 9 : Renforcer les capacités d'ingénierie financière et de conclusion de conventions de partenariats complexes dans une logique de recherche de fonds propres

Action 32 : Structuration d'une organisation à même de bâtir et de sécuriser des conventions de partenariats ad hoc ou de répondre à des appels d'offres.

Il s'agit d'accompagner le développement de l'offre de services de la Direction de l'innovation et des partenariats, dont les projets obéissent à des configurations variées.

Action 33 : Développement d'une comptabilité analytique et d'une grille tarifaire justifiée par la mise en œuvre d'une analyse des coûts.

Jalons et critères de performance :

- Présentation en conseil d'administration d'un catalogue d'offre de formation payante valorisée
- Evolution des ressources propres d'une année sur l'autre
- Diversification des ressources propres : fonds européens, partenariats public/privé, vente de formations, partenariats universitaires, réponses à des appels à projets publics

8. Objectif 8 : Optimiser la gestion des infrastructures pédagogiques et hôtelières

Sous-objectif 10 : Doter la gestion des ressources immobilières d'un cadre lisible, soutenable, prospectif et évolutif

Action 34 : Adoption d'un Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) densifiant l'occupation des locaux, achevant la mise en accessibilité du site, atteignant les objectifs du décret tertiaire et planifiant les travaux issus des préconisations du diagnostic énergétique.

Action 35 : Planification serrée des hébergements et des salles et développement de conventions ou de mutualisations des espaces avec d'autres administrations/établissements publics.

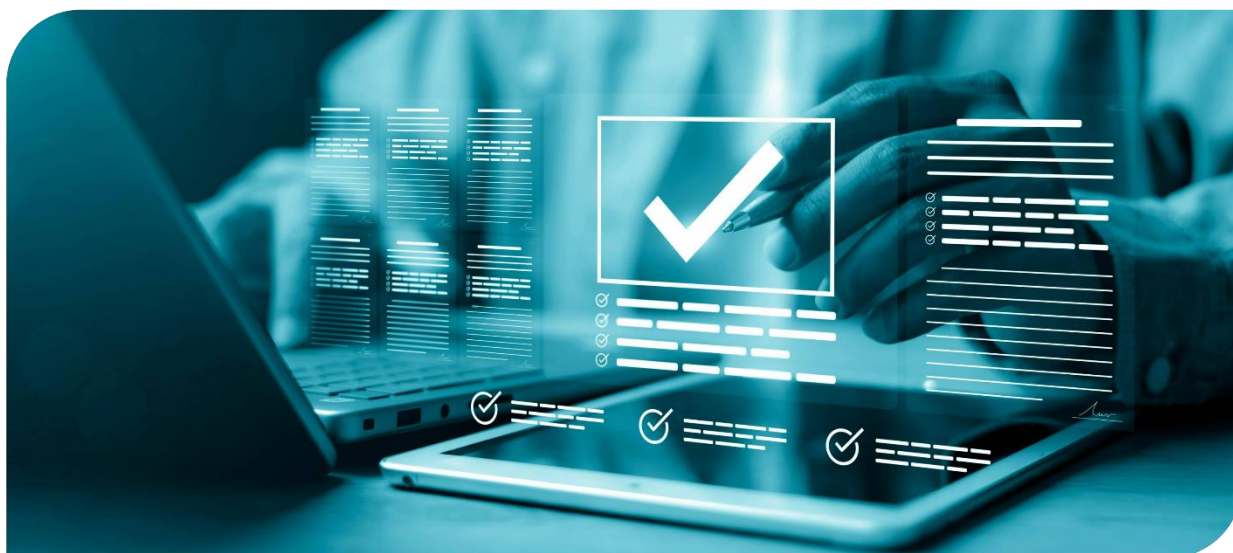
Action 36 : Rénovation de l'amphithéâtre et des salles de formation restantes.

Jalons et critères de performance :

- Dépôt du schéma pluriannuel de stratégie immobilière au premier trimestre 2026
- Taux d'occupation par bâtiment

9. Objectif 9 : Poursuivre la transformation numérique de l'établissement en optimisant la couverture fonctionnelle de tous les processus métier

La gestion de la donnée nécessite de disposer d'informations fiables et facilement accessibles, qu'elles soient internes ou externes en consolidant la gouvernance des données : opérations de contrôle, de consolidation et de mise en qualité des données qui font la valeur de l'INTEFP selon neuf critères : complétude, précision, conformité, cohérence, fraîcheur, unicité, clarté, traçabilité, disponibilité.



Sous-objectif 11 : Dématérialiser, accompagner, automatiser pour simplifier

Action 37 : Recensement des outils générateurs de données importantes pour l'INTEFP et diagnostic de leur interopérabilité.

Action 38 : Automatisation des extractions et requêtes au service des exigences de suivi, tableaux de bord, enquêtes, bilans et indicateurs (rapport social unique annuel, index égalité, etc.).

Jalons et critères de performance :

- Utilisation du portail Self-service centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) par « l'ensemble des agents » de l'INTEFP
- Nombre de requêtes de contrôle et de consolidation ou de mise en qualité des données transmises aux services

Sous-objectif 12 : Renforcer la sécurité du système d'information et la résilience aux cyberattaques

Il s'agit d'uniformiser les procédures, de renforcer la modernisation des réseaux, de garantir l'application de la sécurité aux nouveaux modes d'enseignement (sécurité, confidentialité) et d'assurer le développement des compétences numériques des agents.

Action 39 : Réalisation d'un audit de sécurité et mise en place d'un plan de reprise d'activité du système d'information.

Action 40 : Développement et mise à jour des compétences numériques des agents et des professionnels de la filière numérique et SIC.

Jalons et critères de performance :

- Nombre de jours de formation en cybersécurité réalisés par les agents SIC
- Nombre d'action de sensibilisation à la cybersécurité à l'attention des agents et des stagiaires chaque année

10. Objectif 10 : Poursuivre la voie d'un établissement inclusif et exemplaire par des actions RH au service des agents

Compte tenu des missions mêmes de l'institut, le département RH a à cœur de satisfaire les exigences de base telles que la bonne gestion de la paie et des carrières, mais aussi de contribuer activement à la garantie des conditions de travail adéquates et d'une qualité de vie

au travail de premier ordre. A cet effet, il poursuivra les actions en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle et fera de la formation des agents tout au long de la vie professionnelle une priorité pour l'établissement. Toutes ces actions seront conduites dans le cadre d'un dialogue social constructif et permanent, notamment par le biais du CSA interne.

Sous-objectif 13 : Poursuivre toujours plus l'accompagnement des agents pour une meilleure qualité de vie et des conditions de travail

Action 41 : Adoption d'un Plan pluriannuel de développement des compétences adossé aux objectifs du présent contrat.

Action 42 : Pérennisation du dispositif de retour à l'emploi des agents temporairement éloignés et de l'accompagnement individuel des agents en désir de transition professionnelle.

Action 43 : Consolidation des actions de prévention en santé au travail conduites en pluridisciplinarité (conseiller et assistants de prévention, référents handicap et diversité et égalité professionnelle, département RH, service de prévention et de santé au travail et service social du personnel).

Sous-objectif 14 : Conduire un dialogue social et professionnel exemplaire

Action 44 : Conduite d'au moins cinq CSA par an.

Action 45 : Organisation de commissions de suivi des grands projets et pérennisation des groupes de travail ad hoc sur l'analyse des pratiques.

Jalons et critères de performance :

- Renouvellement du label Alliance
- 100% de réalisation des accompagnements individuels proposés
- Nombre d'ambassadeurs « travail sur écran » formés
- Nombre de comité social d'administration (CSA)
- Rapport annuel sur les actions de prévention réalisées
- Rapport annuel sur les évolutions tendanciennes des réponses au questionnaire périodique des agents sur la charge de travail
- Agenda social annuel

Le Ministre du Travail et des Solidarités,
Pour le Ministre et par délégation,
La Secrétaire Générale des Ministères
Chargés des Affaires Sociales



Sophie LEBRET

Le Président du Conseil d'administration
De l'INTEFP



Jean-Dominique SIMONPOLI

Le Directeur de l'INTEFP



Hervé LANOUZIERE

Le contrat d'objectifs et de performance de l'INTEFP a été conçu et réalisé par le CODIR sous la direction de Hervé Lanouzière entre la fin d'année 2024 et janvier 2025.

Crédits photographiques : INTEFP

Réalisation graphique : Service communication INTEFP

2025 |
2028

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE

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



<https://www.intefp.travail-emploi.gouv.fr/fr>



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

intefp

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