Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Circulaire du 1er octobre 2014 relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2015)

NOR : RDFF1423791C

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique

A

Mesdames et messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines,
Mesdames et messieurs les préfets et hauts-commissaires,
Mesdames et messieurs les directeurs généraux d'agence régionale de santé,
Mesdames et messieurs les présidents et directeurs d'établissements publics

P.J. : liste des priorités interministérielles de formation

Résumé : la circulaire recense les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat pour l'année 2015. Ces priorités doivent être prises en compte par les ministères dans l'élaboration de leur plan de formation.

Mots-clés : priorités interministérielles ; formation professionnelle ; mutualisation ; PFRH ; professionnalisation.

Texte de référence : décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Texte modifié ou abrogé : abroge la circulaire du 13 septembre 2013 relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2014)

Date d'entrée en vigueur : 1er janvier 2015

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents publics constitue un axe prioritaire de la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

Comme les années précédentes, la présente circulaire définit les priorités de formation des agents de l'Etat. Ces priorités devront être déclinées dans vos plans de formation aux niveaux national et déconcentré et dans les plans régionaux interministériels de formation (PRIF).

J'appelle notamment votre attention sur deux points :

- pour la première fois, des priorités de formation initiale sont définies. Elles portent sur la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme d'une part et, d'autre part, sur l'évaluation, la prévention et la gestion des risques psychosociaux. Il vous appartiendra de sensibiliser vos établissements de formation initiale à la nécessité de prendre en compte ces priorités dans leurs cursus ;
- certaines priorités de formation initiale ou continue particulièrement importantes sont désormais arrêtées pour une période de trois ans. Il s'agit des formations relatives à la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme, à l'accompagnement des managers dans la mise en

œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat et au développement des compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences.

Outre les priorités susmentionnées, les priorités de formation continue pour l'année 2015 sont les suivantes :

- améliorer la relation entre les agents et les usagers ;
- former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux ;
- professionnaliser les acteurs de la chaîne achat ;
- former les managers et les responsables RH à la politique du handicap ;
- prendre en compte les enjeux du droit de la propriété intellectuelle dans la sphère publique.

Il est essentiel que ces priorités de formation soient reprises par vos services afin d'assurer la cohérence des contenus de formation professionnelle des agents publics et l'harmonisation de l'offre de formation des ministères. Des référentiels de formation sont annexés à cette fin pour chacune des priorités (annexe 1).

Je vous informe également que la direction générale de l'administration et de la fonction publique a élaboré des référentiels de formation initiale transverses permettant d'offrir un socle commun de formation aux primo-accédants à la fonction publique. Ces référentiels ont été communiqués aux écoles de service public et devront servir de référence dans la construction des modules de formation initiale transverses.

Je vous rappelle par ailleurs que les décrets et arrêtés relatifs à la formation statutaire (initiale ou continue) doivent être revêtus du contreseing du ministre chargé de la fonction publique. Je vous saurais donc gré de bien vouloir veiller à ce que cette procédure soit respectée.

Je vous demande enfin de poursuivre l'effort réalisé depuis 2011 en matière de mutualisation des formations transverses au niveau régional. Sauf exceptions dûment justifiées auprès des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), l'ensemble des formations transverses organisées aux niveaux interrégional, régional ou infrarégional devront être ouvertes à la communauté interministérielle. A partir de 2015, l'ensemble de ces formations devront de surcroît être saisies par les services organisateurs dans le système d'information SAFIRE en lien avec les PFRH. Ce système d'information bénéficiera d'une évolution au mois de janvier 2015 destinée à en améliorer l'ergonomie et à permettre la remontée automatisée des données de formation.

La directrice générale de l'administration
et de la fonction publique

Marie-Anne LÉVÊQUE

Liste des priorités interministérielles de formation pour l'année 2015

1. Priorités en matière de formation initiale

Les priorités interministérielles de formation initiale fixées pour l'année 2015 sont :

- **Priorité 1 (triennale) : sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations**

La prise en compte de la diversité, la prévention et le traitement des discriminations constituent une priorité gouvernementale. Elle s'exprime dans le programme gouvernemental de lutte contre le racisme et l'antisémitisme adopté en Comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CILRA) le 26 février 2013. Dans ce cadre, la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) et la DGAFP ont demandé à l'IRA de Nantes de mettre en œuvre un module de sensibilisation des agents publics, à destination des formateurs des écoles de service public ou des services ministériels de formation désignés par leurs directeurs qui les intègreront ensuite dans les cursus de formation :

- sur les valeurs de la République, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ;
- sur les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce module sera enseigné à tout nouvel entrant dans la fonction publique, titulaire comme contractuel. Les modalités de diffusion de ce module ont été précisées aux directions des ressources humaines ministérielles le 5 septembre 2014 par courrier de la DGAFP et la DILCRA.

- **Priorité 2 (annuelle) : former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS)**

L'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS prévoit la généralisation des formations relatives à l'évaluation et à la prévention des risques psycho-sociaux au travail et leur inscription dans les plans de formation de chaque employeur public. En matière de formation initiale, dès 2015 toutes les écoles de service public incluront dans leur plan de formation, un module sur la prévention des RPS et la qualité de vie au travail. Ce module s'intègrera dans le bloc de formation relatif à la santé et la sécurité au travail, dont le référentiel vient d'être publié sur le site internet de la DGAFP. La formation aux RPS reste également une priorité pour la formation continue qui s'appuiera sur l'utilisation des quatre référentiels mentionnés en annexe 1.

2. Les priorités en matière de formation professionnelle continue

Les priorités interministérielles de formation continue fixées sont :

- **Priorité 3 (triennale) : accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat**

L'Etat doit poursuivre son action de modernisation, dans toute sa diversité (évolutions des missions, des structures, des modalités de travail, nouvelles relations avec les usagers etc.). Pour réussir la mise en œuvre de ces réformes, il apparaît nécessaire de renforcer les compétences de pilotage des projets de modernisation, tant dans leur aspect technique (centré sur le projet) que dans son aspect humain (les compétences du manager pilote de la transformation).

- **Priorité 4 (triennale) : développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences**

Depuis 2012, le Gouvernement a lancé un vaste chantier destiné à clarifier le paysage des agences et des opérateurs de l'Etat et à en rénover le pilotage par les ministères. Les travaux qui ont été conduits ont mis en évidence un besoin d'amélioration de l'offre de formation à destination des agents en charge de la tutelle de ces organismes.

- **Priorité 5 (annuelle) : améliorer la relation entre les agents et les usagers**

Les équipes (agents et encadrants de proximité) en contact avec le public sont au cœur de l'amélioration de la relation entre l'administration et ses usagers. Donner aux agents les moyens de mieux maîtriser les

interactions avec les usagers et donner à leurs encadrants directs des outils pour mieux les accompagner permet de répondre à un double objectif : accroître le bien-être au travail et améliorer le service rendu.

- **Priorité 6 (annuelle) : professionnaliser les acteurs de la chaîne achat (ministères et opérateurs)**

La modernisation des pratiques liées aux achats des services de l'Etat et des établissements publics est l'objectif visé par le service des achats de l'Etat (SAE) créé en mars 2009 dans le cadre de la mutualisation des services supports.

- **Priorité 7 (annuelle)** : **former les managers et les responsables RH à la politique du handicap**

Dans le cadre du comité interministériel du handicap, qui s'est tenu le 25 septembre 2013, le Gouvernement a décidé une série de mesures concernant la politique du handicap.

A ce titre, il a été décidé de poursuivre les actions de formation continue sur la sensibilisation au handicap à destination des managers et des responsables de la gestion des ressources humaines.

Les formations à développer s'inscrivent en partie dans les objectifs rappelés au titre de la lutte contre les discriminations, s'agissant en particulier de la sensibilisation aux risques de préjugés et de stéréotypes. Elles doivent en outre s'élargir à des questions concernant plus spécifiquement l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

- **Priorité 8 (annuelle) : les enjeux du droit de la propriété intellectuelle dans la sphère publique**

L'administration est au quotidien confrontée à des problématiques liées aux droits de propriété intellectuelle. Elle doit savoir protéger et valoriser les contenus qu'elle produit, commande et utilise.

Annexe 1

Référentiels de formation par priorité interministérielle de formation professionnelle

Les fiches présentées dans cette annexe précisent les objectifs poursuivis par la DGAFP en matière de priorités interministérielles de formation.

Priorité 1 (triennale) : Sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations

Contexte :

La prise en compte de la diversité, la prévention et le traitement des discriminations constituent une priorité gouvernementale. Elle s'exprime tant dans le programme gouvernemental de lutte contre le racisme et l'antisémitisme adopté en Comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CILRA) le 26 février 2013 que dans la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique signée, le 17 décembre 2013, par la ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique et par le Défenseur des droits.

Dans ce cadre, la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) et la DGAFP ont demandé à l'IRA de Nantes de mettre en œuvre un module de sensibilisation, obligatoire et commun à tous les nouveaux agents de l'État portant :

- sur les valeurs de la République, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ;
- sur les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions.

Objectifs généraux de formation / organisation :

Ce module vise à constituer un creuset commun de sensibilisation et de connaissances, symbolique de l'unité et de l'exemplarité de l'État dans ce domaine.

Assisté du cabinet ALTIDEM et accompagné des 4 autres instituts (Metz, Lille, Lyon et Bastia), l'IRA de Nantes déclinera le futur dispositif de formation au travers :

- d'un dispositif de formation de formateurs internes à l'administration, chargés de dispenser cette action de sensibilisation auprès de tous les nouveaux agents de l'Etat. Ces sessions, d'une durée de 3 jours, se tiendront dans l'un des 5 IRA ;
- d'un module de sensibilisation (une journée) à la diversité et à la lutte contre les discriminations destiné à tous les nouveaux agents de l'Etat, dispensé par des formateurs internes à l'administration, soit lors de leur premier passage dans une école de formation initiale ou au sein de l'administration d'accueil, dans l'année suivant leur affectation, pour les agents ne bénéficiant pas de formation initiale.

Objectifs pédagogiques :

Concernant le module de sensibilisation qui traitera des mécanismes de construction des stéréotypes à l'origine du racisme ou de comportements discriminatoires, même non intentionnels, il s'agit de :

- constituer un creuset commun de sensibilisation et de connaissances, symbolique de l'unité et de l'exemplarité de l'État dans ce domaine ;
- permettre aux agents d'intégrer l'intérêt et les objectifs de la démarche engagée visant leur acculturation aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations.

Concernant la formation de formateurs, il s'agit de :

- pouvoir expliquer aux stagiaires les notions de diversité, de lutte contre les discriminations, de racisme et d'antisémitisme, de leur faire prendre conscience de leurs propres stéréotypes, préjugés et schémas mentaux ;
- animer, avec aisance et maitrise, le contenu pédagogique du module de sensibilisation.

Pour en savoir plus :

Le module de sensibilisation traitera des mécanismes de construction des stéréotypes à l'origine du racisme ou de comportements discriminatoires, même non intentionnels. Ce travail sur les représentations et les schémas mentaux devra susciter le questionnement et la réflexion chez les participants. Il comprendra également un ensemble de mises en situation professionnelle, représentées de façon vivante et adaptées au contexte professionnel des participants, tout en évitant tout jugement, devant conduire les participants à échanger et à dégager, avec l'aide du formateur, les enseignements à tirer.

Au travers de l'appropriation du module de sensibilisation, les thèmes suivants seront nécessairement

traités dans le dispositif de formation des formateurs internes

- la clarification des termes et concepts propres à la matière ;
- les valeurs républicaines et plus particulièrement la neutralité des agents de l'Etat et la laïcité ;
- l'éthique et la déontologie professionnelle, ainsi que les valeurs du service public ;
- le dispositif législatif (historique et spécificités, textes et moyens d'action répressifs, moyens préventifs, etc.) ;
- les moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics pour lutter, au sein de la fonction publique, contre les discriminations ;
- les situations dans lesquelles les agents peuvent se trouver dans le cadre de leur travail : victimes, auteurs, témoins ;
- les mécanismes (individuels, collectifs, sociaux, etc.) de construction des stéréotypes et préjugés qui sont à l'origine des comportements racistes et/ou discriminatoires.

Public :
Tous les nouveaux agents de l'État, concernant le module de sensibilisation.

Les formateurs internes appelés à bénéficier de la formation de formateurs peuvent être des formateurs permanents exerçant au sein de leurs administrations ou pour les opérateurs de formation de leurs ministères ou en écoles de formation initiale relevant de leur administration ou des formateurs occasionnels. Il pourra s'agir d'agents spécifiquement choisis pour suivre cette formation et qui travaillent déjà dans le domaine de la diversité.

Priorité 2 (annuelle) : Former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS)
Contexte : Les actions de sensibilisation ou de formation mises en place dans certaines administrations pour tel ou tel groupe d'agents contribuent à diffuser la connaissance des enjeux en matière de la santé au travail et de conditions de travail. Il importe d'inscrire ces enjeux dans la formation initiale des agents tout en maintenant l'action en formation continue. Comme le prévoient l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS et la circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat, la formation initiale devra, dès 2015, intégrer, dans toutes les écoles de service public, un module sur la prévention des RPS et la qualité de vie au travail. Ce module s'intègrera dans le bloc de formation relatif à la santé et la sécurité au travail, dont le référentiel vient d'être diffusé.
Objectifs généraux de formation / organisation : L'ensemble des agents de la fonction publique doit ainsi se voir proposer des modules de sensibilisation à la thématique de la prévention des RPS; thématique qui doit s'inscrire dans le cadre plus global de la prévention de l'ensemble des risques professionnels et qui peut également être approfondi par des formations relatives à l'amélioration de la qualité de vie au travail.
Public : Tous les agents publics en formation initiale.
Pour en savoir plus Quatre référentiels de formation à l'attention de l'ensemble des agents, des encadrants et des préventeurs sont à la disposition des employeurs sur le site de la fonction publique. Lien : http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/outils-de-la-grh-5

Priorité 3 (triennale) : Accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat

Module 1 :
« Développer les compétences de conduite de projet et d'accompagnement du changement »
(formation-action centrée sur le projet)

Contexte :
L'Etat doit poursuivre son action de modernisation, dans toute sa diversité (évolutions des missions, des structures, des modalités de travail, nouvelles relations avec les usagers…).

Pour réussir la mise en œuvre des réformes, il apparaît nécessaire de renforcer les compétences de conduite de projet, conduite du changement, mobilisation des équipes mais également l'accompagnement des acteurs en charge de ces transformations. C'est pourquoi cette formation-action se veut pragmatique et sur mesure, portant sur les situations vécues par les participants eux-mêmes.

Objectifs généraux de formation :
Cette formation-action traite des points clés et défis récurrents que les acteurs de la transformation rencontrent dans tout projet : le sens, la conduite de projet, la conduite du changement, la mobilisation des équipes.

L'approche très concrète de cette formation-action s'appuie sur le partage de situations de travail réelles et de chantiers de transformation portés par les participants eux-mêmes. Ces derniers réalisent au fil de l'eau leur autodiagnostic et leur plan d'actions.

Objectifs pédagogiques :
A l'issue de cette formation-action, les participants seront en capacité de :

- mieux répondre aux grands défis qu'ils ont à relever dans un projet de transformation :
  - Pourquoi changer ? Comment construire et partager le sens ? Le sens comme levier de motivation
  - Pourquoi et comment innover et penser hors du cadre ?
  - Pourquoi et comment anticiper les impacts organisationnels, métiers /
  - compétences, outils, culturels ?
  - Comment conduire un projet de transformation en respectant les objectifs de qualité, coûts, délais ?
  - Comment conduire le changement pour que le projet devienne réalité ?
    a. Structurer la conduite du changement
    b. Mobiliser son équipe autour du changement

- identifier leurs points forts et axes de progrès sur le projet dont ils ont la charge (sens, conduite de projet, conduite du changement), grâce à un autodiagnostic ;

- disposer de leur propre plan d'actions constitué tout au long du parcours de formation grâce aux échanges, enseignements théoriques, à l'apport d'outils et aux mises en situation ;

- pouvoir s'appuyer sur un réseau d'acteurs de la transformation publique rencontrés lors de ce parcours.

Pour en savoir plus:
Catalogue 2015 de formation de l'Ecole de la Modernisation de l'Etat qui propose deux parcours de 4 jours, dont celui présenté ci-dessus.

Public :
Cadres en charge de projets de modernisation

Durée : 2 fois 2 jours, avec une intersession d'1 mois minimum

Module 2
« Développer les compétences managériales, dans un contexte de changement »
(formation-action centrée sur la personne)

Contexte :
Dans un contexte intense de réformes, les managers de la transformation sont les maillons indispensables à la mobilisation des équipes autour d'un projet collectif, porteur de sens et fédérateur. En complément des savoir-faire indispensables à la conduite de transformation, ce parcours de formation action est centré sur la personne et son développement managérial.
En effet, les managers de la transformation sont les maillons indispensables à la mobilisation des équipes autour d'un projet collectif, porteur de sens et fédérateur. En complément des savoir-faire indispensables à la conduite de transformation, ce parcours de formation action est centré sur la personne et son développement managérial.

Objectifs généraux de formation :
Cette formation-action permet d'**acquérir et de renforcer les compétences comportementales clés** pour gérer des projets de transformation : l'écoute, la prise de parole en public, le manager « animateur d'innovation » et « animateur d'une dynamique collective », le « manager coach ».

Objectifs pédagogiques :
A l'issue de cette formation-action, les participants seront en capacité de :

- mieux identifier leurs forces et axes de progrès en termes de management dans un contexte de transformation, grâce à un outil d'autodiagnostic ;
- mettre en œuvre leur plan d'actions, plan de progrès et de développement, construit en fil rouge tout au long du parcours ;
- renforcer leur capacité d'écoute pour mieux comprendre, échanger et co-construire ;
- mieux communiquer, prendre la parole en public, notamment pour porter le sens de leur projet, mieux faire adhérer au changement, grâce à des techniques d'art oratoire ;
- comprendre comment se positionner dans un processus d'innovation et rendre possible la créativité et l'innovation ;
- renforcer leur capacité à mobiliser et créer une dynamique collective, avec les acteurs impliqués par le projet ;
- comprendre et acquérir quelques fondamentaux de la posture de coach ;
- pouvoir s'appuyer sur un réseau d'acteurs de la transformation publique rencontrés lors de ce parcours et poursuivre le partage de pratiques.

Pour en savoir plus:
Catalogue 2015 de formation de l'Ecole de la Modernisation de l'Etat
Site du SGMAP : http://www.modernisation.gouv.fr/

Public :
Cadres en charge de projets de modernisation
Durée : 2 fois 2 jours, avec une intersession d'1 mois minimum

Priorité 4 (triennale) : Développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leur agence
Contexte : Depuis 2012, le Gouvernement a lancé un vaste chantier destiné à clarifier le paysage des agences et des opérateurs de l'Etat et à en rénover le pilotage par les ministères. Les travaux qui ont été conduits ont mis en avant un besoin d'amélioration de l'offre de formation à destination des agents en charge de la tutelle sur ces organismes et de l'accès à cette offre. Le parcours de formation présenté s'inscrit dans un plan d'actions interministériel plus large, destiné à renforcer la visibilité, la valorisation, et l'attractivité des métiers de la tutelle.
Objectifs généraux de formation : - appréhender les différentes notions et types d'organismes rattachés à l'Etat (agences, opérateurs, etc.) et les enjeux qui s'y rapportent ; - savoir définir les différents aspects de la tutelle (gouvernance, moyens, pilotage stratégique) et des outils de pilotage associés (contrats d'objectifs, lettre de mission, etc.) ; - acquérir ou renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de la tutelle administrative, financière et sociale ; - savoir identifier les autres parties prenantes à l'exercice de la tutelle et travailler avec elles ; connaître les acteurs interministériels et les ressources documentaires disponibles.
Objectifs pédagogiques : - analyser les documents budgétaires et financiers des agences et opérateurs ; - identifier les principales questions relatives aux emplois et à la masse salariale des agences et opérateurs et savoir les traiter ; - connaître et savoir utiliser et articuler entre eux les principaux outils du pilotage stratégique.
Pour en savoir plus: Rapport du groupe de travail interministériel relatif aux agences et opérateurs acessible sur le site suivant : http://www.modernisation.gouv.fr/documentation/publications/rapport-du-groupe-de-travail-interministeriel-relatif-aux-agences-et-operateurs Ainsi que le site : http://www.performance-publique.budget.gouv.fr Catalogue de formation de l'IGPDE Fiche RIME n°FPEGBF12
Public : Cadres et agents chargés de tout ou partie de l'exercice de la tutelle et/ou du pilotage stratégique d'agences et opérateurs de l'Etat

Priorité 5 (annuelle) : Améliorer la relation entre les agents et les usagers

Contexte :

Le SGMAP, en partenariat avec, ainsi que 5 ministères et organismes sociaux volontaires, ont conçu deux modules de formation : l'un s'adressant aux agents, le second s'adressant aux responsables d'équipes. Ces deux modules ont été testés au 1er semestre 2014 auprès de 45 agents et 50 encadrants de proximité. Ils sont mis à disposition de l'ensemble des ministères et organismes sociaux à partir de novembre 2014.

Objectifs généraux de formation :

Cette formation aide les agents en contact avec le public, et leur encadrement direct dans leur relation aux usagers.

Aux équipes, elle donne les clés pour mieux comprendre les comportements des usagers et y répondre de manière adaptée. Elle leur permet, notamment, d'acquérir de « bons réflexes » pour faire face à des situations conflictuelles ou complexes (détresse sociale, difficulté de compréhension écrite ou orale,…).

Aux encadrants, elle donne, outre ces réflexes comportementaux, les moyens de faire progresser leurs collaborateurs et de mettre en place une dynamique de groupe diffusant durablement solidarité dans l'équipe et qualité du service rendu.

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Rappeler les valeurs professionnelles directement visibles dans leur relation avec leurs collaborateurs et avec le public
- Savoir quelle attitude adopter en fonction de son interlocuteur et de son comportement au cours de l'échange
- Adapter son mode de communication en fonction des différents canaux de contact (mail, téléphone, visioconférence…)

Dans le cadre de leur module spécifique, les encadrants de proximité sauront, outre les objectifs définis précédemment :

- Identifier les leviers individuels de leurs collaborateurs et les actions collectives à mettre en place pour améliorer la relation de service au sein de son équipe et vis-à-vis du public

Les méthodes pédagogiques :

- Utilisation de saynètes théâtrales pour remettre en question les « évidences et certitudes » sans pour autant heurter les participants. La théâtralisation de situations vécues au quotidien permet de mieux voir les dysfonctionnements (identification & distanciation) ;
- Approche interactive alternant apports théoriques, mises en situation et partage d'expériences.

A la fin de ces deux modules de formation, chaque participant aura établi un plan d'actions individuel, complété pour les encadrants de proximité par une feuille de route d'équipe.

Pour en savoir plus:

Catalogue 2015 de l'école de la modernisation de l'Etat

Public :

Agents en contact avec le public : 2 jours + 1 jour (après une intersession d'1 mois minimum)
Encadrants de proximité : 2 jours

Priorité 6 (annuelle): Professionnaliser les acteurs de la chaîne achat (ministères et opérateurs)
Contexte : Dans le cadre de la mission de professionnalisation les acteurs de la chaine achat, un plan de formation par profils d'acheteurs a été élaboré par le SAE et trois parcours type ont été défini : - « Acheteur » (cursus de base et perfectionnement) - « Expert en ingénierie d'achat » (cursus de spécialisation) - « Manager / responsable d'entité achat » Le rôle de l'acheteur public consiste à acheter des biens, des prestations courantes, des fournitures et des services en vue de satisfaire les besoins qualitatifs et quantitatifs des administrations. Or, l'acheteur est le plus souvent issu de la filière administrative : il convient dès lors de lui donner accès aux formations achat idoines afin de lui permettre d'acquérir voire d'accroitre son niveau de compétences « achat ».
Objectifs généraux de formation : - Etre en capacité d'apporter du conseil et de l'assistance en matière d'évaluation et de définition du besoin des directions - Réaliser des études de marchés fournisseur et études comparatives de pratiques (benchmarking) - Elaborer un dispositif contractuel et établir le planning « projet achat » associé - Rédiger en liaison avec le juriste opérationnel, le dossier de consultation des entreprises (DCE) ainsi que le rapport de présentation - Négocier avec les entreprises dans le cadre des procédures autorisées - Publier et mettre en ligne les consultations et exploitation des offres dématérialisées - Réaliser le suivi administratif et économique du marché - Etablir et maintenir la relation avec le fournisseur - Analyser le bilan d'exécution avec le prescripteur, « l'approvisionneur » et le bénéficiaire
Objectifs pédagogiques : Appréhender les fondamentaux des marchés publics - Présenter la fonction achats, ses principes et ses enjeux - Promouvoir les enjeux liés à la fonction achat auprès des directions métier - Etre capable d'appréhender les enjeux de l'entreprise d'aujourd'hui - Utiliser les différentes méthodes d'analyse et d'expression du besoin - Etudier efficacement un marché fournisseur et effectuer un diagnostic sur un segment / portefeuille achat - Assurer une meilleure maîtrise des achats et minimiser les risques - Mettre en application les principales procédures de passation qui permettent le recours à la négociation - Utiliser les techniques et les tactiques de négociation appropriées - Construire les indicateurs et les objectifs de performance d'un marché - Mesurer les indicateurs de performance (satisfaction des utilisateurs et des prescripteurs durant l'exécution du marché) - Appliquer le contexte réglementaire des achats éco- et socio- responsables - Faciliter l'accès des PME à la commande publique - Réaliser des achats d'innovation autant que faire se peut
Pour en savoir plus: Fiche RIME FPEADM09 (acheteur) Portail interministériel des achats de l'Etat / rubrique Professionnalisation / Formation : - http://sae.alize (si l'on appartient aux ministères économiques et financiers) - http://www.sae.finances.ader.gouv.fr/ (autres ministères)
Public : Acheteurs publics, agents en charge de la commande publique, prescripteurs

Priorité 7 (annuelle) : Former les managers et les responsables RH à la politique du handicap
Contexte : La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a permis de structurer, de rénover et d'amplifier la politique du handicap dans la fonction publique en dotant celle-ci du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et en facilitant les modalités de recrutement de travailleurs handicapés. La fonction publique a progressé de façon notable et pour qu'elle continue à le faire, il convient que les managers et les responsables des ressources humaines soient suffisamment formés à la prise en compte du handicap pour en faire une thématique à part entière de leur politique de ressources humaines.
Objectifs généraux de formation : - Définir le rôle respectif des managers et des équipes RH dans la prise en compte du handicap des agents en milieu professionnel - Identifier les acteurs à mobiliser et les méthodologies d'intégration et de maintien des agents en situation de handicap dans les services
Objectifs pédagogiques : • Appréhender le cadre juridique relatif au handicap • Connaître et comprendre le handicap : la définition législative de 2005, l'évolution historique de la prise en compte du handicap dans la société, les représentations, les différentes formes de handicap • Identifier les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi • Mesurer l'action du défenseur des droits dans la lutte contre les discriminations contre le handicap • Identifier les acteurs internes et externes mobilisables dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi des agents handicapés • Appréhender le handicap comme un élément à part entière d'une politique RH : recrutement, carrière, évolution professionnelle, déclinaison de la politique du handicap au travers des plans pluriannuels • Sensibiliser les managers à leur rôle en matière de recrutement, d'accueil dans les équipes et d'accompagnement professionnel de l'agent handicapé • Appréhender le dispositif de recrutement contractuel et le rôle des équipes pluridisciplinaires dans la question du maintien dans l'emploi des agents handicapés
Eléments de programme : Le cadre juridique : l'obligation d'emploi : la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, les apports de la loi du 11 février 2005, la délibération du Défenseur des Droits n° 2010-274 du 13 décembre 2010, les droits spécifiques des agents handicapés Les acteurs mobilisables externes et internes : MDPH, FIPHFP, Cap Emploi, SAMETH, etc. Les plans pluriannuels Les bonnes pratiques Définitions et représentation sociale du handicap Les différentes catégories de handicap L'accompagnement de l'agent par les équipes pluridisciplinaires et le manager L'intégration au sein des collectifs du travail - études de cas Approfondissement et accompagnement de l'accueil au travail : exemple de résolution de problèmes concrets
Public : Managers et les responsables RH

Priorité 8 (annuelle) : Les enjeux du droit de la propriété intellectuelle dans la sphère publique
Contexte : La connaissance et la bonne gestion du droit de la propriété intellectuelle (droit d'auteur, droit des marques) par l'administration recouvre à la fois des enjeux d'efficacité, de sécurité juridique et de maîtrise des dépenses publiques.
Objectifs généraux de formation : Cette formation a pour objectif de sensibiliser les acteurs publics aux enjeux stratégiques du droit de la propriété intellectuelle et leur apporter les points de repère essentiels pour exploiter, valoriser et défendre des contenus protégés, y compris sur internet.
Objectifs pédagogiques : Appréhender les enjeux des droits de propriété intellectuelle dans le contexte de l'administration ; Identifier les créations immatérielles protégées par des droits de propriété intellectuelle et leurs modes de protection ; Avoir les bons réflexes pour sécuriser, en liaison avec des spécialistes de la propriété intellectuelle, l'exploitation ou la mise à disposition de créations immatérielles.
Pour en savoir plus: Le site de l'APIE : http://www.economie.gouv.fr/apie
Public : Juristes, chargés de communication, chargés de photothèques, acheteur public de prestations intellectuelles…

Annexe 2

Nomenclature des domaines de formation

La DGAFP est conduite à modifier la nomenclature des domaines de formation pour les formations conduites à partir du 1er janvier 2015. La nomenclature 2014 restera néanmoins valide pour les bilans de formation jusqu'à l'année 2014.

Cette nomenclature est constituée de 14 domaines de formation, repères communs aux plans de formation ministériels et interministériels. Les sous-domaines sont indiqués seulement à titre indicatif pour aider au classement, ils ne sont pas exhaustifs.

1- Management Management des équipes (organiser et animer une équipe…) Management fonctionnel (mise en œuvre de projets transversaux, animation de réseau,…) Management stratégique (objectifs, pilotage de projets, méthodes, QVT…) Management dans le changement Conduite de réunions
2 - Ressources Humaines Gestion Prévisionnelle des ressources Humaines Gestion statutaire Dialogue social
3 – Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle Accompagnement des projets professionnels des agents (ateliers carrière, identification du projet, rédaction CV, etc.) Dispositifs individuels du décret 2007-1470 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (DIF, congé formation professionnelle…)
4- Préparation aux épreuves de Concours et des examens professionnels
5 - Environnement professionnel Accueil des nouveaux arrivants Déontologie et valeurs Droits et devoirs des fonctionnaires
6- Hygiène Santé et Sécurité au Travail Prévention et évaluation des risques professionnels Santé et qualité de vie au travail Sécurité des biens et des personnes Handicap et maintien dans l'emploi
7- Politiques Publiques nationales Développement des politiques publiques sur les territoires (lutte contre les discriminations, égalité professionnelle femme/homme transition écologique, éco-responsabilité, fonds structurels européens, modernisation de l'action publique…) Conduite et évaluation des politiques publiques Mesure de la performance
8- Achats publics Commande publique (aspects juridiques et procéduraux) Achat public (techniques d'achat) Performance économique de l'achat public (achats publics éco-responsables ; négocier ;

analyser)
9- Economie, finance et gestion Gestion budgétaire et comptable Contrôle de gestion Financements européens
10- Techniques juridiques Connaissance du droit et de la réglementation (initiation, perfectionnement) Contentieux administratif (connaître la jurisprudence pour éviter les contentieux, rédiger un mémoire en défense,..) Rédaction de textes juridiques et légistique
11- Communication et services aux usagers Ecrits administratifs (hors préparation concours) Accueil physique et téléphonique, guichet unique Plan et support de communication Réseaux sociaux Communication en temps de crise Démarche qualité (charte Marianne,..) Expressions orale et écrite
12- Informatique et bureautique
13- Langues Langues vivantes Langue des signes
14- Formations spécifiques aux missions des ministères

Annexe 3

Le label Ecole de la GRH

Le label Ecole de la GRH est attribué annuellement par un comité constitué de représentants des trois versants de la fonction publique. Initialement centré sur la seule gestion des ressources humaines (GRH), il s'est ouvert aux formations managériales, et, à compter de 2015, à toutes les formations transverses. Il vise à promouvoir les formations conçues, mises en œuvre et proposées par les opérateurs publics de formation, selon trois critères principaux : ouverture interministérielle, excellence et innovation pédagogiques. Pour 2015, le calendrier de dépôt des dossiers sera modifié et anticipé, et une note sera envoyée aux ministères pour exposer le nouveau modus operandi.

Les formations labellisées en mai 2014 au cours de la 8ème campagne de labellisation sont les suivantes:

- **Formation « Conduite de projet» :** élaborée et réalisée par le centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD) depuis 1999 au rythme de 4 sessions par année, ce stage a pour objectif de favoriser le travail collaboratif et la démarche réseau ainsi que de développer la capacité à travailler en transversalité lors du pilotage ou de la participation à un projet. Ce stage, d'une durée de 4 jours, doit permettre l'appropriation de la culture projet et la maîtrise des principes et des méthodes du management de projet.
Contact: yann.rousval@intradef.gouv.fr

- **Formation « Management responsable ».** Cette offre de formation conçue et mise en place par le CFMD propose de sensibiliser dans une grande richesse de réflexion sur une durée de 4 jours, les cadres à une approche managériale soucieuse des dimensions écologique et psychosociologique des organisations du travail et responsable des ressources organisationnelles.
Contact : yann.rousval@intradef.gouv.fr

- **Formation « Sante et sécurité au travail : prévention des risques psychosociaux»** : élaborée par l'équipe pédagogique de la sous-direction de la formation et du développement des compétences de la direction des ressources et compétences de la police nationale, cette formation, d'une durée de 2 jours, vise la prise de conscience de l'importance des notions du risque psychosocial et l'identification des signes et des manifestations conduisant à une dégradation du bien-être au travail. Ce stage s'adresse à l'ensemble de la chaine hiérarchique.
Contact : nathalie.vannier2@interieur.gouv.fr

Le cursus « Responsable de formation : cursus professionnalisant et certifiant » a bénéficié du renouvellement de sa labellisation. Le parcours a été conçu et réalisé par le ministère de l'éducation nationale. Labellisé depuis 2011, ce cursus s'adresse aux responsables de formation, aux conseillers formation ainsi qu'aux agents préparant une reconversion et accueille les agents issus d'autres ministères.
Contact : elisabeth.correia@education.gouv.fr

Liste des formations labellisées

ANNEE	Date de renouvellement du label	NOM DE LA FORMATION	MINISTERE RESPONSABLE DE LA FORMATION
2010	2015	La responsabilité déontologique du cadre de proximité : la GRH de la prévention des risques	Institut régional d'administration de Metz
2010	2015	Professionnalisation des inspectrices et inspecteurs hygiène et sécurité	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)
2010	2015	Gestionnaire de personnel	Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche
2011	2015	Formation de formateurs à la prévention et à la lutte contre les discriminations	Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE)
2011	2015	Parcours cadres confirmés	Ministère de la Défense
2011	2015	L'entretien professionnel pour évaluateur	Institut régional d'administration de Nantes
2011	2015	La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs dans l'organisation	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
2011	2015	Cycle certifiant « Gestion publique et management »	Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche
2012 (renouvellement Label 2008)	2016	Insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	Institut régional d'administration de Metz
2012 (renouvellement Label 2009)	2016	Responsable de formation	Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE)

2012	2016	formation des nouveaux cadres au management (modules 1 et 2)	Ecole nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE)
2012	2016	Parcours Jeunes managers	Centre de formation au management du ministère de la Défense (CFMD)
2012	2016	Accompagner l'agent dans son parcours professionnel	Institut régional d'administration de Lille
2013	2017	Gestionnaire RH de proximité : parcours de professionnalisation	Plateforme d'appui interministérielle à la GRH (PFRH) et Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) d'Ile de France
2013	2017	Gestionnaire de concours et examens professionnelles	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
2013	2017	Placer l'éthique de la responsabilité au cœur de la décision : la méthode de raisonnement éthique	École des officiers de la Gendarmerie nationale (EOGN)
2013	2017	Cycle supérieur du développement durable	Institut de formation de l'environnement (IFORE)
2014 (renouvellement Label 2010)	2018	Responsable de formation : cursus professionnalisant et certifiant	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
2014	2018*	Santé, sécurité au travail : prévention des risques psychosociaux	Ministère de l'Intérieur Direction générale de la police nationale
2014	2018*	Management responsable	Centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD)
2014	2018*	Conduite de projet	Centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD)

* mais point d'étape écrit dans le comité 2015 sur l'ouverture interministérielle