



**MINISTÈRES  
SOCIAUX**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
Direction des ressources humaines**

# LE BILAN D'ACTIVITE DE FORMATION

2024



22/01/2025



# SOMMAIRE GÉNÉRAL

## Table des matières

<b>Remarques préliminaires .....</b>	<b>3</b>
Périmètre du bilan de formation .....	3
Rappels méthodologiques et terminologiques .....	3
<b>Chiffres clés .....</b>	<b>3</b>
<b>Contexte et orientation stratégiques.....</b>	<b>4</b>
Contexte.....	4
Orientations stratégiques .....	4
<b>Éléments de bilan.....</b>	<b>8</b>
Synthèse de l'année 2023 et comparaison avec 2022 .....	8
Bilan 2024 .....	9
<i>Stagiaires de la formation continue.....</i>	<i>9</i>
<i>Stagiaires des préparations aux concours et examens professionnels .....</i>	<i>9</i>
<i>Satisfaction globale (formation continue) .....</i>	<i>10</i>
<i>Répartition des stagiaires .....</i>	<i>13</i>
<i>Données relatives aux collections de la plate-forme Mentor.....</i>	<i>22</i>
<i>Budget .....</i>	<i>24</i>
<b>Annexes .....</b>	<b>27</b>
<b>Contacts .....</b>	<b>27</b>
<b>Sommaire offre de formation DRH 2024 .....</b>	<b>27</b>
<b>Catalogue de formation 2024 .....</b>	<b>28</b>
<b>Parcours de formation .....</b>	<b>29</b>
<i>Parcours de formation du nouvel arrivant .....</i>	<i>29</i>
<i>Parcours de formation égalité .....</i>	<i>30</i>
<i>Parcours de formation référent diversité.....</i>	<i>30</i>
<i>Parcours de formation formateur diversité .....</i>	<i>31</i>
<i>Parcours de référent handicap .....</i>	<i>31</i>
<i>Parcours de gestion en économie et finances.....</i>	<i>32</i>
<i>Parcours de formation Achat.....</i>	<i>32</i>
<i>Parcours de découverte de l'environnement bureautique.....</i>	<i>33</i>
<i>Parcours de gestionnaire administratif-payeur .....</i>	<i>33</i>
<i>Parcours de formation à la transition écologique (collection Mentor).....</i>	<i>33</i>
<i>Panorama de formation managériale (collection Mentor) .....</i>	<i>33</i>
<b>Glossaire .....</b>	<b>34</b>

## Remarques préliminaires

### Périmètre du bilan de formation

Le bilan de formation présente les principales données concernant la gestion des actions de formation gérées par la direction des ressources humaines des ministères sociaux. Il portera sur l'année 2024 avec des comparaisons réalisées sur l'antériorité de l'activité, notamment l'année 2023.

Le champ d'action du bureau de la formation de la DRH recouvre celui des agents relevant des deux programmes budgétaires (P124 et P155) pour la sphère de l'administration centrale, des services déconcentrés et des agences régionales de santé<sup>1</sup> qui ont bénéficié de l'offre de formation professionnelle tout au long de la vie (dite formation continue). Les informations relatives à la formation statutaire sont répertoriées dans le règlement social unique<sup>2</sup>.

### Rappels méthodologiques et terminologiques

L'établissement du bilan de formation se réalise au regard notamment du nombre de formations réalisées, de l'effectif en formation, de la ressource budgétaire disponible. Les données de traitement sont recueillies dans l'outil SIRH RENOIRH ainsi qu'à l'aide des éléments quantitatifs et qualitatifs transmis par nos opérateurs ministériels (les écoles) et interministériels (IGPDE, IHEMI, etc...).

Pour rappel, l'effectif en formation se distingue par le nombre de stagiaires et le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation. Le nombre de stagiaires correspond aux agents comptés autant de fois qu'ils ont suivi de formations. Le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation correspond aux agents, comptés une seule fois, même s'ils ont été plusieurs fois stagiaires.

Les formations sont considérées en état réalisé lorsque la formation, qui peut se composer de plusieurs modules, est entièrement terminée.

Les rapports établis dans ce bilan sont établis sur la base de l'effectif (ETPT) recensés au 31 décembre de l'année n-1.

La ressource budgétaire est établie dans le cadre de conférences régionales de gestion budgétaire dont le rythme est trimestriel.

## Chiffres clés

Le nombre d'agents en formation : 3 444 en 2024 (3 966 en 2023)

Le nombre de stagiaires : 6 359 en 2024 (6 868 en 2023)

Le nombre de jours de formation : 8 267 en 2024 (8 766 en 2023)

Les dépenses de formation : 2 482 656 € en 2024 (3 764 227 € en 2023)

Dont les contributions aux opérateurs ministériels : 1 402 058 € en 2024 (305 000 € en 2023)

<sup>1</sup> Les ARS bénéficient du soutien de la DRH principalement en matière de formation à l'inspection-contrôle depuis 2022 et dans le cadre des formations médecins conseils, DPC

<sup>2</sup> Article L. 231-1 du code de la fonction publique

## Contexte et orientation stratégiques

### Contexte

La DRH a, en 2023, initié dans le champ de la formation plusieurs chantiers qui se poursuivront au-delà de l'année 2024. Pour garantir une cohérence et une continuité dans la politique de formation mise en œuvre, le plan de formation élaboré en janvier 2024 s'inscrit dans une pluri annualité. Les orientations de formation retenues sont en lien avec les enjeux issus du déménagement des services en 2023 puis 2024, de la réorganisation de la DRH, mais également du projet stratégique du secrétaire général. Ce plan donnera lieu à des ajustements en 2025 au regard notamment du nouveau schéma directeur de la DGAFP.

### Orientations stratégiques

Le bureau de la formation de la DRH est chargé de l'élaboration de la stratégie de la formation professionnelle tout au long de la vie et de la préparation aux concours et examens. Il participe aux projets ministériels et interministériels en faveur de l'évolution de la formation. Il assure le pilotage et la mise en application de la politique de formation avec les opérateurs institutionnels de l'État (IGPDE, INSP...), les écoles des filières métiers (INTEFP, EHESP, EN3S). La mise en œuvre de cette politique s'inscrit dans la trajectoire interministérielle de développement de coopération et de mutualisation entre ministères, portée par la DGAFP au travers notamment des accords-cadres interministériels de marchés publics en matière de formation et des actions prioritaires décrites dans les schémas directeurs de formation professionnelle tout au long de la vie (DGAFP).

Son action est au service de trois champs ministériels sur les cinq confiés à la sous-direction attractivité et parcours de la DRH :

- Définir et mettre en œuvre la politique de formation ;
- Animer les filières des métiers, de la formation et le développement des talents ;
- Promouvoir les partenariats et développer la diversification des parcours individuels.

Les orientations stratégiques de formation définies pour la période 2024-2025 s'inscrivent dans le prolongement des 5 axes interministériels du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (2021-2024) et dans la trajectoire des orientations d'objectifs et de performance des ministères santé-travail-affaires sociales. Elles se définissent au niveau ministériel, autour de cinq axes principaux et de 13 actions prioritaires suivants.

## AXE I. Accompagner la modernisation de l'administration dans un contexte de transformation publique

### 1. Accélérer la transformation numérique

- 1.1. Accompagner et impulser des usages individuels et collectifs adaptés aux nouvelles et futures attentes
  - Soutenir la convergence entre les projets de transformation portés par la DRH et la DNUM notamment via les accords cadre interministériels SIC et bureautique ;
  - Augmenter la lisibilité de l'offre de formation numérique en affichant des parcours professionnalisants.
- 1.2. Promouvoir la digitalisation de la formation en diversifiant l'offre multimodale et hybride
  - Garantir l'accessibilité à chaque agent via la plate-forme MENTOR ;
  - Poursuivre le déploiement de l'usage numérique de formation auprès des service territoriaux pour un traitement égal des agents publics ;
  - Lutter contre l'illectronisme en poursuivant le déploiement des parcours individualisés.

## **2. Porter les valeurs et les principes de la République**

- 2.1.** Poursuivre la mise en œuvre en marquant la présence de modules obligatoires dans les parcours d'intégration (dispositifs accueil des nouveaux arrivants) et statutaires (scolarité au sein des écoles INTEFP, EHESP) ;
  - Intégrer la dimension VLR dans le processus de recrutement (rénovation fiche de poste, de la fiche d'emploi...);
  - Engager une démarche prescriptive de formation auprès des directions et services avec des objectifs cibles affichés (indicateur catégoriel, profil et quantitatif) ;
  - Responsabiliser les acteurs RH de proximité dans le suivi de formation des publics cibles ;
  - Rénover le dispositif d'accueil des nouveaux arrivants en intégrant un socle de formation VLR à réaliser sur 6 mois.
  
- 2.2.** Professionnaliser les acteurs des ressources humaines
  - Former les référents laïcité, égalité et handicap ;
  - Favoriser les espaces d'échange pratique au travers de l'animation de réseaux dédiés ;
  
- 2.3.** Valoriser l'engagement de la DRH auprès des directions et services
  - Mettre en avant les actions significatives au travers d'une stratégie de communication ; (séminaires, tables rondes, colloques)
  - Promouvoir l'engagement de la DRH pour la labellisation (label diversité, égalité AFNOR).

## **3. Concourir au développement des comportements et des actions écoresponsables dans le cadre de la transition écologique**

- 3.1.** Soutenir les démarches écoresponsables des directions dans le cadre de l'évolution des métiers ;
  - Accompagner le développement de compétences dans l'achat écoresponsable et innovant ;
  - Promouvoir l'offre de formation (DRH et écoles) relative à la transition écologique auprès de tout agent ;
  - Accompagner une démarche en soins écoresponsables dans le cadre la planification écologique du système de santé (MISP).

## **AXE II. Soutenir les politiques publiques élaborées et déployées dans les domaines du travail, de l'emploi, des affaires sociales et de la santé**

### **1. Accompagner l'évolution statutaire des filières métiers**

- 1.1.** Rénover la filière santé environnement
  - Identifier les évolutions et ajuster le socle de formation initiale et continuée pour le corps des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales ;
  - Contribuer à la démarche d'attractivité conduite par le bureau recrutement, concours, GPEC en aidant à la valorisation des parcours ministères sociaux.
  
- 1.2.** Participer à l'évolution réglementaire du secteur sanitaire et médico-social
  - Soutenir en formation, via le partenariat DRH-EHESP, la reconnaissance du développement professionnel continu (DPC) dans la formation statutaire des pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP) ;
  - Élargir l'offre de formation continue en s'appuyant sur les domaines d'excellence de l'EHESP.

## **2. Soutenir le déploiement des politiques de professionnalisation dans des secteurs spécifiques**

### **2.1. Poursuivre l'évolution des métiers de l'inspection-contrôle (ARS, EHPAD, protection de l'enfance et des majeurs)**

- Reconduire le partenariat avec l'EHESP en apportant les ajustements nécessaires au dispositif de formation continue (structure accueillant des personnes handicapées, crèche, etc.) ;

### **2.2. Soutenir la démarche de professionnalisation des acteurs de l'enfance siégeant en conseil de famille**

- Mettre en œuvre le marché commun DRH-DGCS (lancement le 23 novembre 2023) ;

### **2.3. Promouvoir la formation continue à destination du secteur du travail et de l'emploi**

- Mettre en avant l'offre de formation (INTEFP) notamment celle en lien avec les mutations de l'emploi des modèles productifs et des changements sociétaux ;
- Renforcer le lien avec l'INTEFP pour tenter de développer des partenariats dans le champ de la cohésion sociale.

## **AXE III. Accompagner les services dans le cadre de l'évolution de leurs missions et de leur organisation**

### **1. Contribuer au déploiement du projet stratégique 2023-2025 du secrétariat général**

#### **1.1. Traduire les 4 axes dans l'amélioration qualitative de l'offre de service proposée aux directions et services déconcentrés**

- Augmenter la visibilité de l'offre de formation en rénovant la stratégie de communication (utilisation des réseaux, dynamiser l'outil catalogue de formation) ;
- Améliorer le suivi qualitatif de l'offre de formation en optimisant les outils de reporting formaliser et faire connaître les procédures de traitement des nouveaux besoins de formation exprimés par les directions dans le cadre de leur projet de service ;
- Optimiser l'utilisation des outils de suivi de l'activité pédagogique ou budgétaire pour mieux valoriser l'activité conduite en lien avec les directions et services déconcentrés ;
- Inscrire l'activité du bureau de la formation dans une démarche proactive en fixant des objectifs de réalisation ;
- Créer les conditions favorables au dialogue de gestion avec les directions sur le volet formation.

### **2. Accompagner les ministères dans le cadre de réformes structurelles**

#### **2.1. Mettre en œuvre un plan d'accompagnement dans le cadre de la création d'un service de gestion de crise (DGS)**

## **AXE IV. Soutenir, par la formation, les politiques de gestion des ressources humaines**

### **1. Professionnaliser les acteurs RH du recrutement et de la formation**

#### **1.1. Engager une démarche de professionnalisation du recrutement pour soutenir l'attractivité**

- Promouvoir les parcours de formation au recrutement prévu via l'accord cadre interministériel auprès de RH de proximité ;
- Intégrer un parcours de formation pour tout nouvel agent affecté dans le domaine RH ;
- Piloter la mise en place d'un dispositif de nouvel arrivant.

- 1.2. Poursuivre la montée en compétence des acteurs de la formation
  - Maintenir le dispositif de formateur relais RENOIRH ;
  - Enrichir le parcours des formateurs d'une compétence de formation en ligne ;
  - Élargir le vivier de formateurs internes occasionnels ;
  - Former les correspondants et responsables de formation à RENOIRH.
2. **Accompagner la montée en compétences des gestionnaires RH**
  - 2.1. Construire un parcours professionnalisant de gestion administrative et de paie
    - Finaliser le projet de parcours GA/paie en collaboration avec le bureau de gestion.
  - 2.2. Contribuer à l'amélioration de l'utilisation de l'outil RENOIRH module formation
    - Inciter via l'animation de réseaux des correspondants de formation ;
    - Privilégier l'inscription via l'outil RENOIRH et identifier les freins à son utilisation.
3. **Professionaliser les cadres dans leurs postures managériales**
  - 3.1. Déployer un dispositif d'accompagnement à destination des primo-encadrants ;
  - 3.2. Accompagner l'évolution du métier de manager dans un environnement de travail ouvert.
4. **Contribuer à la mise en œuvre du dialogue social et à la QVCT**
  - 4.1. Former les élus siégeant dans les CSA et les formations spécialisées
    - Mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement et de formation pour répondre notamment aux objectifs définis dans le PAPRIACT ;
    - Promouvoir les formations VLR auprès des acteurs du dialogue social ;
  - 4.2. Promouvoir auprès des agents l'offre de formation relative à l'amélioration des conditions de travail

## **AXE V. Accompagner le développement des compétences et projets professionnels des agents**

1. **Mettre en œuvre des dispositifs de formation permettant aux agents d'être acteurs de leur mobilité et de leur montée en compétences**
  - 1.1. Soutenir la mobilisation des dispositifs individualisés (bilan de compétences, CPF, CFP, VAE, transition professionnelle,)
    - Travailler en transversalité avec le bureau des partenariats et de la diversification des parcours individuels ;
    - Promouvoir les dispositifs d'accompagnement individualisés ;
    - Augmenter l'offre de formation en matière de préparation de l'entretien professionnel ;
  - 1.2. Déployer une offre de formation à l'appui de l'accord cadre interministériel relatif au recrutement
    - Promouvoir les actions de formation relatives à la valorisation des compétences, la rédaction d'un CV, à la préparation d'un entretien de recrutement.
2. **Accompagner la progression de carrière des agents**
  - 2.1. Renforcer les préparations aux concours et examens professionnels de catégorie B en A
    - Maintenir l'accompagnement renforcé à l'oral au moyen de jury d'entraînement organisé en interne ;
    - Inciter les préparatoires à élargir sur l'offre de formation complémentaire (webinaires cycle de conférence politiques publiques des MSO).

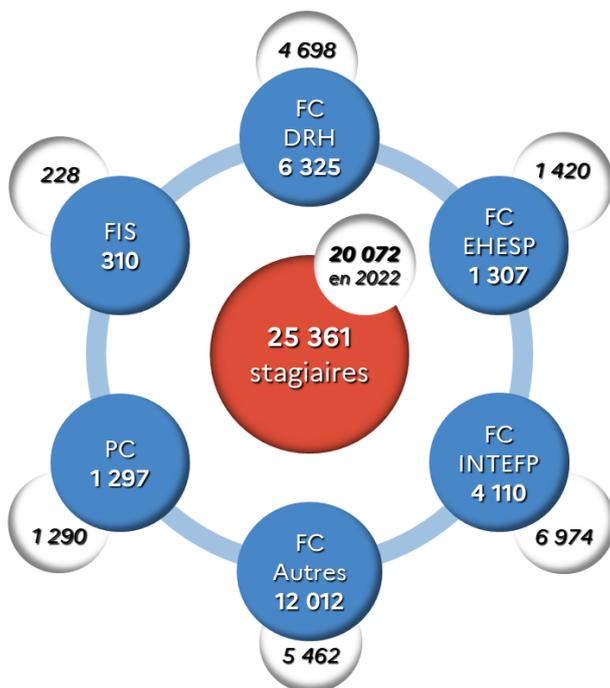
**2.2. Être en appui des services RH de proximité dans la construction d'un parcours individualisé pour les agents contractuels et des agents de la catégorie**

- Proposer des dispositifs d'accompagnement établi sous condition de pérennisation d'emploi contractuel (agent public ou apprenti) ;
- Élaborer un dispositif d'accompagnement à la préparation à un concours ou examen professionnel pour un agent de catégorie C qui se voit confier des activités valorisant des talents ou des potentiels.

### Éléments de bilan

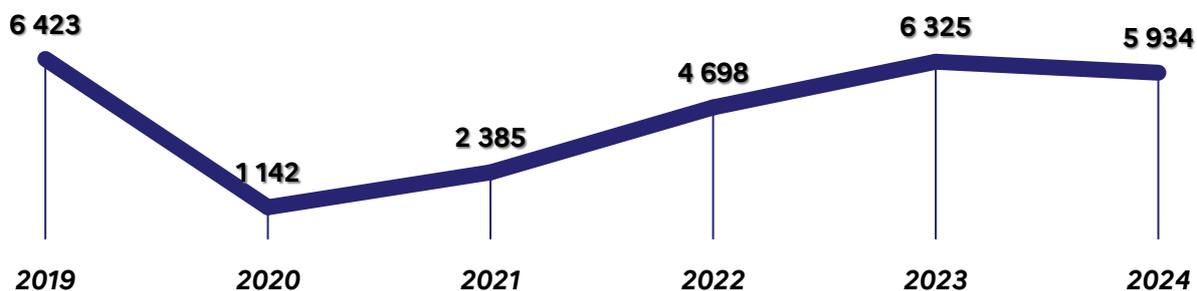
#### Synthèse de l'année 2023 et comparaison avec 2022

Sur l'année 2023, nous constatons une nette progression du nombre de stagiaires en formation par rapport à l'année 2022, notamment pour l'offre de la DRH (formation continue et formation initiale statutaire).



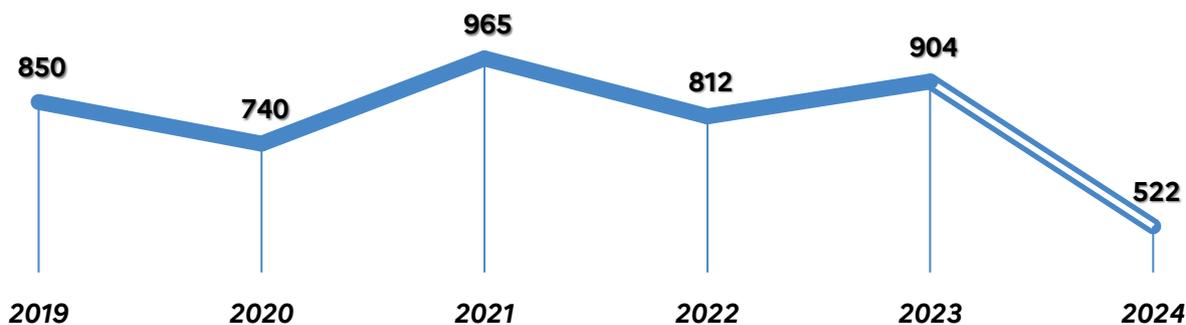
## Bilan 2024

### Stagiaires de la formation continue



Nous observons en 2024 une baisse du nombre des stagiaires de formation continue. L'année 2023 avait été marquée par une mobilisation importante sur la formation obligatoire à l'évacuation du site des agents d'administration centrale dans un contexte de déménagement qui s'est poursuivie en 2024 dans une moindre mesure.

### Stagiaires des préparations aux concours et examens professionnels

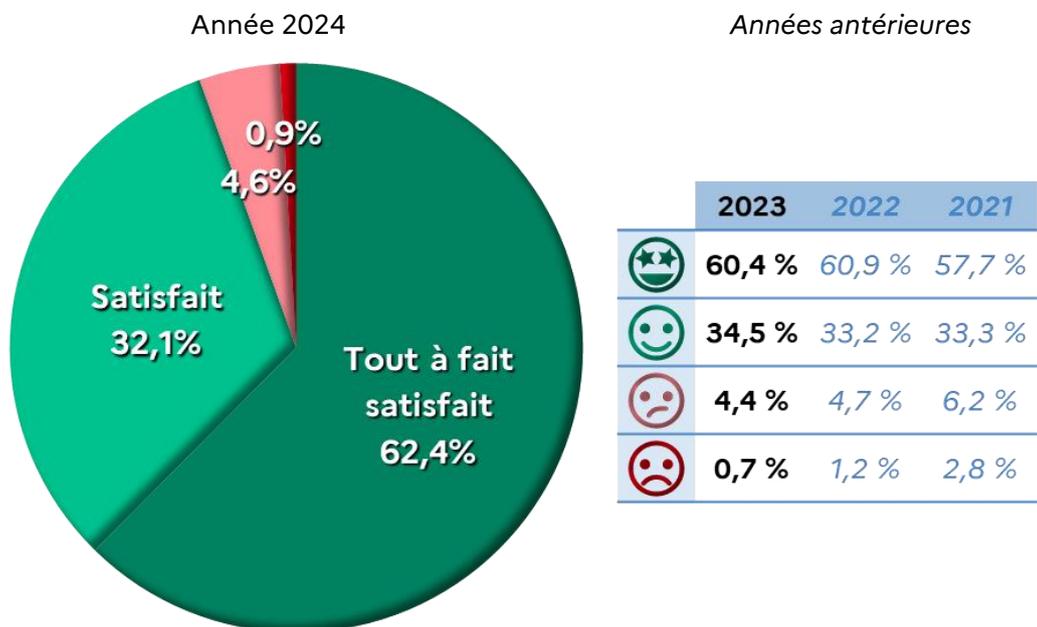


Pour les données partielles de 2024, correspondant à la session 2024-2025, nous observons une baisse du nombre des inscriptions aux préparations aux concours et examens professionnels. Cette baisse s'explique en partie du fait que certains concours ou examens professionnels n'ont pas été organisés pour la session 2024-2025. Par ailleurs, des inscriptions sont encore en cours de réception ou d'enregistrement.

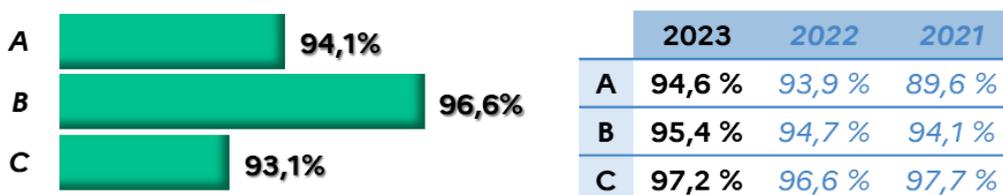
**Satisfaction des stagiaires (formation continue)**

Formation continue

**Satisfaction générale**



*Par catégorie*



Nous observons une stabilité de la satisfaction des stagiaires en 2024 sur la base de 1 596 répondants à l'enquête anonyme transmise à l'issue de chaque session de formation.

Une légère inflexion de la satisfaction des agents de catégorie C apparaît alors qu'elle était depuis le déploiement de l'outil en 2021 la plus favorable. La répartition plus précise est la suivante : 67,3 % de tout à fait satisfait (ce qui est supérieur à la moyenne générale) et 25,7 % de plutôt satisfait. L'échantillon sur la catégorie reste limité avec 101 répondants avec 1 seul n'étant pas du tout satisfait et 6 plutôt pas satisfaits. Ainsi, pour la formation en question, les 3 autres agents de catégorie C étaient tout à fait satisfaits.

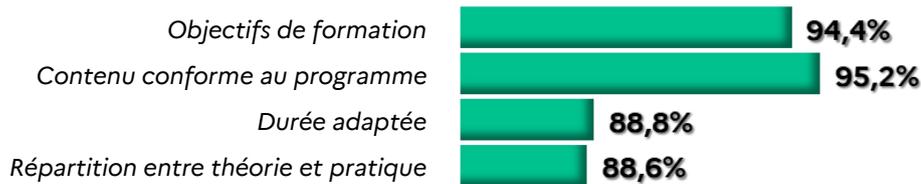
*Par statut*



Les résultats sont assez similaires pour les 3 statuts en 2024.

Différents thématiques sont abordées dans le questionnaire d'évaluation à chaud : des questions générales, sur les supports, sur les moyens mis en œuvre, sur les formateurs et sur les conséquences de la formation.

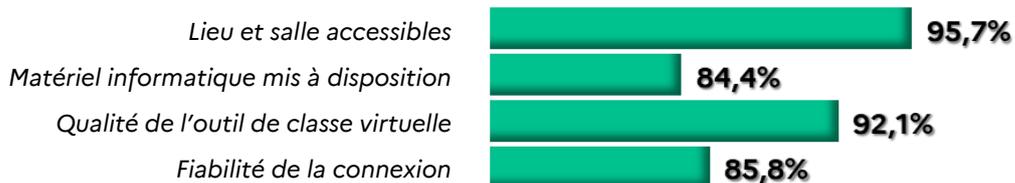
### Évaluation générale



### Supports



### Moyens



### Formateurs

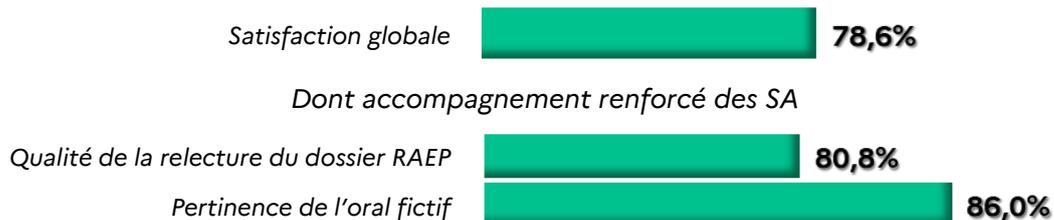


### Résultat de la formation



### Préparations aux concours et examens professionnels

#### Concours et examens professionnels SA (SACN CI, SACN EP, SACS, SACE)

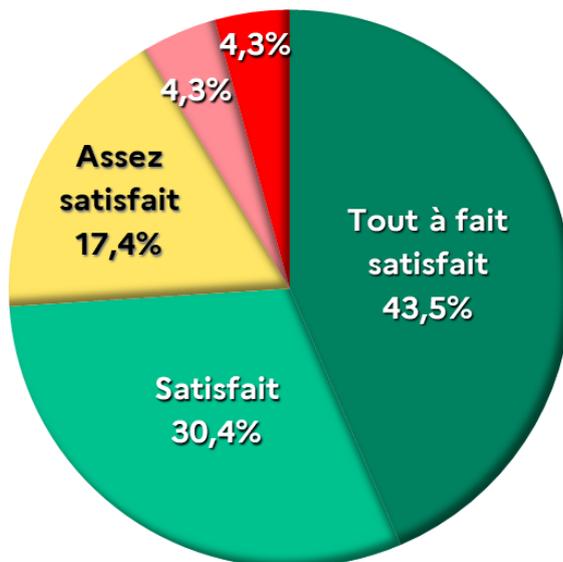


La satisfaction globale des stagiaires des préparations aux concours de SA reste stable, avec un taux de près de 80%. L'accompagnement renforcé, organisé pour la première fois, a été jugé utile à 86%, s'agissant du jury fictif. Les stagiaires ont souligné que les formateurs internes occasionnels disposaient de meilleures connaissances de l'administration et délivraient des conseils permettant d'être plus proche des attentes du jury, tant pour le dossier RAEP que pour l'entretien.

#### Concours et examens professionnels T3S

La satisfaction des stagiaires des préparations aux concours et examens professionnels de T3S est excellente, avec un taux de plus de 90%. Le prestataire de formation fait appel à des formateurs compétents et délivre une formation d'une qualité reconnue et constante par rapport aux années précédentes. La mise en place de l'accompagnement renforcé, pour l'épreuve orale uniquement, est également très appréciée par les stagiaires.

### Examen professionnel AAE



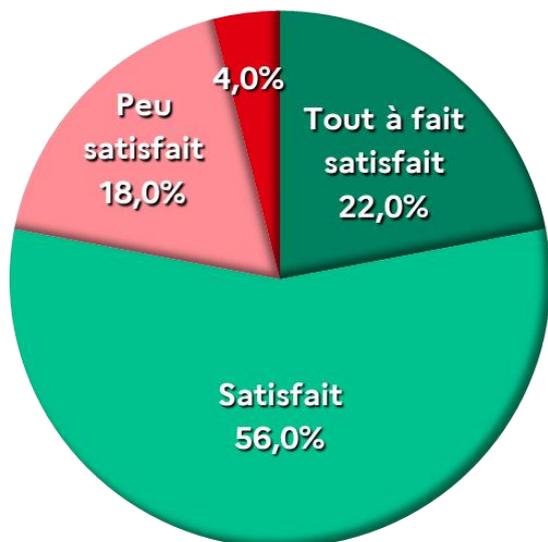
#### Points forts

- Des prestataires de qualité
- La préparation a permis de mieux cibler les attendus de cet examen professionnel
- L'oral fictif avec les professionnels des ministères sociaux est un entraînement apprécié, une vraie valeur ajoutée avec des conseils avisés et des questions pertinentes qui ont permis de réviser des thèmes fondamentaux et importants à connaître
- L'accompagnement renforcé par les formateurs et par les agents des ministères sociaux est une vraie valeur ajoutée

#### Points d'attention

- Le calendrier
- La formation de préparation à l'écrit a démarré en fin d'année ce qui est compliqué pour certains stagiaires qui sont en fin de gestion
- La formation à l'oral est positionnée fin juin / début juillet (période de vacances annuelles pour certains) alors que l'oral a lieu en septembre.
- La préparation à l'oral à faire sur site et non à distance, avec au moins 3 jours de formation

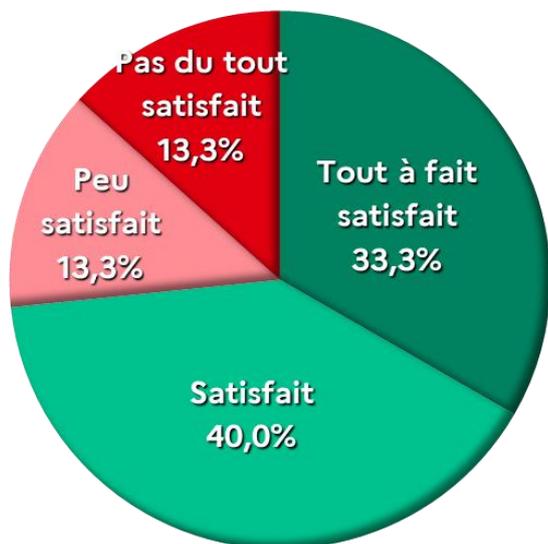
### Examen professionnel APADE



#### Points forts

- L'ergonomie et accessibilité de la plate-forme.
- La documentation et la méthodologie apportées
- Les corrections personnalisées du RAEP et la préparation aux oraux blancs avec des conseils pertinents
- La préparation à l'oral en distanciel permet d'alterner les temps de travail seul et les temps avec la formatrice
- Conseils, astuces sur la présentation du parcours et la structuration des réponses
- Échanges fructueux entre stagiaires : identification des points d'actualité des services avec les autres participants
- Qualité des formateurs, tant pour le RAEP que pour l'oral : expérimentés et à l'écoute

### Tour extérieur des administrateurs de l'État (TEAE)



#### Points forts

- 73 % sont satisfaits de la qualité des intervenants proposés par le prestataire principal EMC3. Les préparateurs ont apprécié les différents modules (journée de formation sur la méthodologie du dossier de candidature, corrections du dossier à distance, journée de formation avec passage filmé devant jury et débriefing collectif, journée de formation à la méthodologie de l'audition)
- Le coaching/tutorat est une valeur ajoutée de la formation (tuteurs très disponibles, joignables facilement et soutenant)
- La durée de la formation, sur un an, permet aux préparateurs de s'adapter à la charge de travail et de réaliser une introspection nécessaire à la préparation de l'examen
- La préparation permet de revoir le parcours, le CV, les points forts en tant que candidat,
- Le nombre de séances, qualité des intervenants et notamment des jurys fictifs
- Les retours d'expérience, les échanges avec d'autres candidats et les formateurs est apprécié
- La grande qualité du dispositif mis en œuvre par le bureau de la formation, la bienveillance des collègues mentors, le débriefing du jury blanc, le débriefing suite aux décisions d'admissibilité

### Répartition des stagiaires

#### Par domaine de formation

	Année 2024	Années antérieures		
		2023	2022	2021
<b>Santé et sécurité au travail</b>	<b>1 656</b>	<b>2 209</b>	<b>866</b>	<b>279</b>
Management	1 025	946	1 092	731
Ressources humaines	617	1 666	1 353	288
Valeurs de la République	552	Nouveau domaine		
Numérique	534	476	464	303
Transition écologique	531	Nouveau domaine		
Préparations aux concours	522	904	812	965
Politiques publiques	238	163	123	212
Techniques juridiques	196	201	106	50
Communication	177	170	188	149
Économie, finances et gestion	174	277	235	75
Achats publics	99	55	68	108
Environnement professionnel	74	60	42	118
Langues	61	102	127	15
Formations spécifiques	0	0	49	55

- **Domaine : Santé et sécurité au travail**

La baisse enregistrée (environ 550) correspond à la réduction du nombre d'agents formés à la sécurité en administration centrale qui avait fortement augmenté avec les déménagements engagés en 2023, ainsi que la formation des nouvelles membres des CSA.

S'agissant de la formation des membres siégeant en CSA, 14 sessions ont été réalisées en 2023. 146 agents (représentants du personnel et administration) ont suivi le dispositif de formation pour un montant annuel de 70 180 €. En 2024, sur les 4 formations prévues, 2 ont été annulées (administration centrale) faute de candidats. 16 stagiaires ont été formés en 2024 à l'occasion de 2 sessions spécifiques organisées pour PACA et Saint-Pierre-et-Miquelon pour un total 10 050 €. Par ailleurs, la DRH a financé les formations individuelles de 2 jours de 13 représentants du personnel. De plus, 28 agents ont été formés dans le cadre des sessions de formation commune au dialogue social dans le cadre du futur déploiement de la protection sociale complémentaire.

Les autres formations sont en augmentation avec la reprise d'une forte activité pour les formations au secourisme en administration centrale (ex. gestes qui sauvent, PSC1). Par ailleurs, ces chiffres n'incluent pas la nouvelle formation en ligne de sensibilisation à la santé mentale proposée depuis août 2024.

En lien avec le PAPRIACT, des formations sont aussi organisées à destination de certains publics spécifiques. Ainsi, en 2024, 14 assistants de prévention et 2 conseillers de prévention ont été formés par la DRH à l'occasion de 2 sessions (en 2023, 12 assistants formés). La formation a été financée à hauteur de 13 800 € cette année.

- **Domaine : Management**

Le campus managérial poursuit son action avec une augmentation constante depuis 2022 qui se traduit par la réalisation de 141 sessions en 2024 et une augmentation des stagiaires aux formations au management (1 025 en 2024 contre 955 participants en 2023) :

- 44 % sur les postures managériales,
- 38 % sur le management d'équipe,
- 18 % sur le management de projet.

Les stagiaires viennent de l'ensemble des directions des MSO : 42 % d'administration centrale, 33 % des services déconcentrés (68 % de DREETS et 32 % de DDETS), 23 % d'ARS et de 2 % des autres établissements publics.

L'évaluation des formations restent très favorable avec 96 % de satisfactions pour les formations au management de projet et 94 % pour les 2 autres thématiques (management d'équipe et postures managériales).

- **Domaine : Ressources humaines**

Depuis 2024, les domaines « ressources humaines » et « valeurs de la République » sont dissociés l'un de l'autre, d'où l'écart important entre les valeurs 2024 et celles enregistrées pour les années précédentes. Les formations aux ressources humaines ciblent spécifiquement la professionnalisation des acteurs des ressources humaines. Ainsi, 617 stagiaires ont été formés en 2024.

En 2024, un nouveau parcours de formation a été déployé pour les gestionnaires GA payeurs nouveaux arrivants, afin d'accompagner leur prise de poste par une professionnalisation basée sur plusieurs formations ciblées. Ces formations sont conduites par des formateurs internes issus de la DRH, qui accompagnent les agents pour la mise en main de pratiques professionnelles. 3 parcours ont ainsi été déployés, en mars, juin et novembre 2024 auprès de 23 nouveaux arrivants gestionnaires de paye.

- **Domaine : Valeurs de la République**

Les données pour le domaine des valeurs de la République présentent une vision globale des formations réalisées. Cependant, il est essentiel de distinguer les quatre lots qui le composent. Cette distinction révèle des dynamiques contrastées selon les thématiques. En effet, le lot sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles concentre près de 50 % des formations suivies, témoignant d'un intérêt marqué pour cette thématique. À l'inverse, le lot sur le handicap apparaît très peu mobilisé, indiquant une sous-utilisation notable de l'offre qui y est associée. Par ailleurs, le lot sur la laïcité apparaît également en sous consommation. Bien que cette formation obligatoire soit assortie d'un objectif de former 100 % des agents publics d'ici fin 2025. L'offre de ce lot dans le cadre du marché reste essentiellement ciblée sur des publics spécifiques. Cela limite son accessibilité et se traduit par un nombre modéré d'agents formés via ce canal. Il convient d'indiquer que la majorité des formations sur la laïcité sont réalisées via la plate-forme Mentor et son module « Les fondamentaux de la laïcité ».

À noter que la comparaison avec les années antérieures ne peut être faite car le domaine des valeurs de la République était auparavant rattaché à celui des ressources humaines.

• **Domaine : Numérique**

Le domaine connaît une stabilité de l'offre et des effectifs en formation en 2024. Par ailleurs, les salles de formation informatique ont fait l'objet d'une rénovation à l'été 2024 dans le cadre d'un partenariat avec la DFAS et la DNUM afin de mettre à jour le matériel, faciliter la réalisation des sessions et assurer la sécurité informatique. L'offre bureautique (Microsoft Office 365) présente toujours un grand intérêt pour les agents et ce depuis que ces formations sont organisées majoritairement en présentiel : 482 formés en 2024 contre 477 en 2023. Le partenariat de co-financement entre la DNUM et la DRH pour l'école du SI a permis de former 44 agents en 2024 (32 agents ont été formés en 2023 grâce à ce même dispositif). En 2024, un nouveau partenariat avec la DNUM a été mis en place. Il s'agit du parcours de sensibilisation à la data : 90 agents ont été formés.

• **Domaine : Transition écologique**

2/3 des 25 000 cadres supérieurs de la FPE auront été formés. Au MSO, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, 389 cadres supérieurs ont été formés (ils ont suivi les 2 ateliers) par le campus managérial ainsi que 269 cadres intermédiaires. Soit 658 cadres A+ et A, formés à la transition écologique donnant lieu à la réalisation de 152 sessions.

En administration centrale, 17 animateurs internes ont été formés et 13 animateurs en services déconcentrés.

• **Domaine : Préparations aux concours**

Année 2024-2025		Années antérieures		
		2023-24	2022-23	2021-22
<b>SACN (CI)</b>	80	80	60	58
<b>SACN (EP)</b>	Examen non organisé	91	136	173
<b>SACS</b>	43	99	99	115
<b>SACE</b>	17	60	74	59
<b>AAE (EP)</b>	89	118	145	154
<b>IRA</b>	30	39	24	41
<b>APADE</b>	154	199	181	163
<b>TEAE</b>	20	33	22	33
<b>Prépa INSP</b>	7	13	13	1
<b>INSP</b>	13	17	17	42
		2023-24	2022-23	2021-22
<b>SACS (renseignement)</b>	Examen non organisé	-	34	28
<b>IHCASS</b>	38	62	64	22
<b>IASS</b>	11	19	15	27
<b>T3S en chef</b>	15	22	2	25
<b>T3S (C en B)</b>	Examen non organisé	8	9	6
<b>T3S (CI)</b>	4	9	2	6
<b>T3S (avancement)</b>	1	-	1	5

S'agissant de l'année de préparation 2023-2024, l'accompagnement renforcé des préparateurs a été élargi à l'ensemble des stagiaires préparant des concours ou examen de catégorie B.

Pour rappel, l'accompagnement renforcé mis en place en 2023 au bénéfice des agents préparant l'examen professionnel AAE a été généralisé aux agents souhaitant préparer un examen ou concours en B et B+. Cet accompagnement consiste à proposer à ceux qui le souhaitent, en complément d'une formation suivie, une relecture individuelle du dossier RAEP et/ou un entraînement à l'oral face à un jury. À ce stade, ce dispositif supplémentaire a permis 98 entraînements oraux et 132 relectures de dossiers RAEP par des accompagnateurs des ministères sociaux (vivier de 86 formateurs internes occasionnels pour les préparations aux concours AAE, SA et T3S).

Concernant les données du cycle 2024-2025, il faut noter que, comme la gestion des préparations aux concours et examens professionnels se déroule sur 2 années civiles. Les données ne sont donc pas exhaustives, du fait que pour certains concours, les inscriptions sont ouvertes.

Pour l'année 2024-2025, 3 concours en catégorie B ne sont pas organisés, SACN examen professionnel (SACN-EP), SACS concours interne renseignement (SACS-renseignement) et technicien sanitaire et de sécurité sanitaire, passage de C en B (T3S C en B). Ceci explique pour partie la diminution globale du nombre d'inscrits par rapport à l'année précédente.

- **Domaine : Communication et services aux usagers**

En 2024, le domaine subdivisé en 2 sous-domaines améliorer sa rédaction et améliorer son expression orale a connu une relative stabilité avec une légère hausse des demandes pour la formation de niveau 1 : les bases de la prise de parole en public.

- **Domaine : Économie, finances et gestion**

En 2024, le domaine connaît une baisse du nombre de stagiaires. Elle est consécutive au retour à la normale des sessions, l'année 2023 ayant été marquée par le déploiement d'une nouvelle version de CHORUS ayant nécessité la formation de nombreux agents.

- **Domaine : Techniques juridiques**

En 2024, la programmation qui avait été en nette hausse en 2023 avec notamment une augmentation du nombre de sessions en légistique, se maintient dans cette tendance avec 196 participants anticipés pour l'année 2024. L'offre en légistique a évolué en 2024 avec 2 nouvelles formations déployées en lien avec la direction des affaires juridiques (DAJ). Une nouvelle formation au contentieux a également été conçue et organisée en lien avec la DAJ en 2024.

- **Domaine : Politiques publiques**

Nous constatons une hausse des effectifs pour 2024 (238 contre 162), en lien notamment avec l'évolution de l'offre de formation avec le déploiement d'un parcours pour les nouveaux arrivants (en septembre dernier).

À l'opposé, nous avons assisté à un report de formations lié soit au contexte des politiques publiques (ex. affaires européennes et internationales), soit au retard pris dans le renouvellement des marchés de formation (ex. partenariat État-associations).

- **Domaine : Achats publics**

La progression du domaine s'inscrit dans le cadre du développement de la formation sur les bases des marchés publics et avec la création d'une nouvelle formation sur les achats responsables.

- **Domaine : Langues**

Les cours de langue à visée professionnelle, destinés exclusivement à des agents ayant besoin de pratiquer dans le cadre de leurs missions et de développer des notions en langues étrangères ont été suivis par 84 agents en 2024. Parmi les 4 langues (anglais, allemand, espagnol et italien), l'anglais est la langue la plus demandée. 4 formules sont proposées aux apprenants pour chaque langue et sont réparties comme suit :

- Formule n° 1 : accès à une plate-forme e-learning pendant 6 mois,
- Formule n° 2 : accès à une plate-forme e-learning pendant 6 mois + 5 h de cours individuels avec un formateur – par tél./visio. 100 % à distance (sessions de 30 mn ou 1 h),
- Formule n° 3 : accès à une plate-forme e-learning pendant 6 mois + 10 h de cours individuels avec un formateur,
- Formule n° 4 : accès à une plate-forme e-learning pendant 6 mois + 20 h de cours individuels avec un formateur – 100 % à distance (sessions de 30 mn ou 1 h) ou présentiel dans les locaux du collaborateur (sessions d'1 h 30).

- **Domaine : Environnement professionnel**

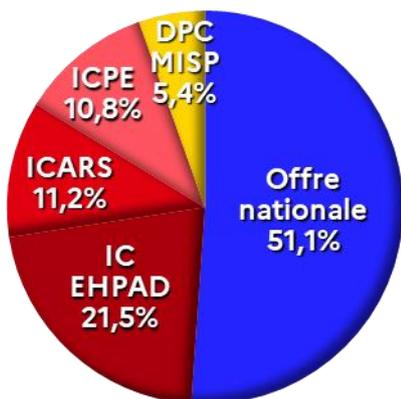
En 2024, une nouvelle formation a été mise en œuvre sur la thématique de la déontologie et des conflits d'intérêts, en lien avec le bureau du droit de la fonction publique et de la déontologie des ministères sociaux. Concernant l'accompagnement des agents au développement de carrière, 70 agents ont suivi une formation de préparation à l'entretien professionnel.

• **Domaine : Formations spécifiques aux missions des ministères**

Les formations spécifiques aux missions des ministères sont essentiellement portées par l'EHESP pour la santé et les solidarités et l'INTEFP pour le travail.

**Formations organisées par l'EHESP**

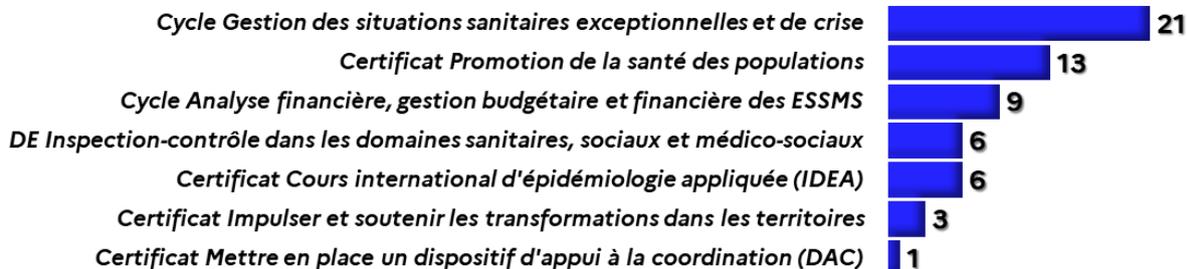
Les formations spécifiques aux missions des agents du périmètre de la Santé et des Solidarités (DAC, DREETS, DDETS, ARS, autres établissements) sont principalement organisées par l'EHESP, soit dans de la cadre de l'offre de l'école, soit dans le cadre de dispositifs sur mesure : inspection-contrôle (ICARS, EHPAD, protection de l'enfance) et DPC des médecins inspecteurs de santé publique.



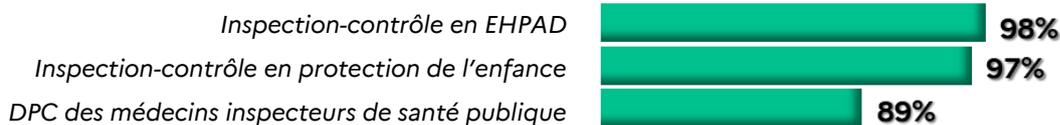
722 stagiaires ont participé à une action de formation organisées par l'EHESP en 2024 :

- 369 pour l'offre nationale de formation proposée aux agents des ministères sociaux (et ouvertes également à d'autres publics de l'école) ;
- Dans le cadre de la convention « inspection-contrôle » :
  - 155 pour la formation à l'inspection-contrôle en EHPAD (2 modules : fondamentaux de l'IC, spécificités de l'IC en EHPAD) ;
  - 81 pour la formation des inspecteurs et contrôleurs en ARS ;
  - 78 pour la formation à l'inspection-contrôle en protection de l'enfance (organisée avec le CNFPT et l'ENPJJ) ;
- Dans le cadre de la convention « DPC MISP », 39 stagiaires (2 sessions : planification et pilotage des situations sanitaires exceptionnelles, approche multicentrique pour une seule santé).

Parmi les 369 stagiaires de l'offre nationale, 59 ont suivi un parcours long et/ou certifiant. À la suite de ces formations, les évaluations des stagiaires montrent une satisfaction globale de 93 % à 100 %.

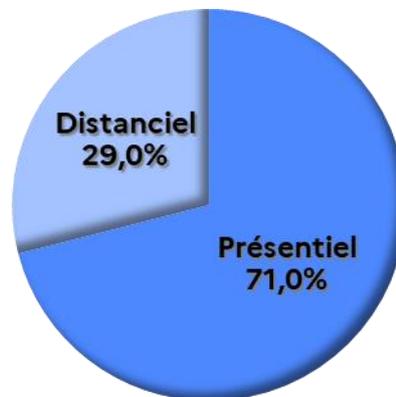
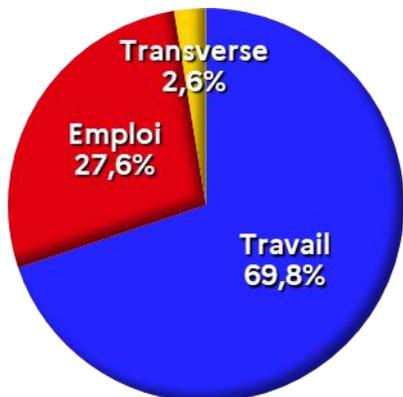


**Évaluation des dispositifs sur mesure de l'EHESP**



**Formations organisées par l'INTEFP**

Les formations spécifiques aux missions des agents du périmètre du Travail et de l'Emploi (DAC, DREETS, DDETS, établissements) sont organisées par l'INTEFP, soit dans le cadre de l'offre nationale de formation (ONF), soit dans le cadre des plans de formation régionaux (PRFM), soit dans le cadre de partenariats.



Dans le cadre de l'ONF, 4 025 stagiaires ont participé à une action de formation organisée par l'INTEFP en 2024 :

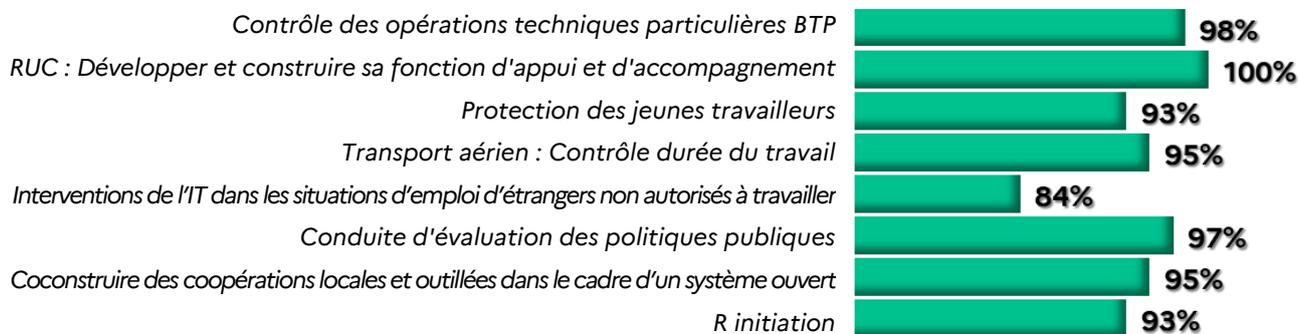
- 2 811 pour l'offre Travail,
- 1 110 pour l'offre Emploi,
- 104 pour l'offre transversale (SESE et partenariats).

La modalité pédagogique à distance des sessions de formation progresse en 2024. Dans le détail :

- 71 % de présentiel pour l'offre Travail,
- 64 % de présentiel pour l'offre Emploi.

Pour les 342 sessions de formation organisées dans le cadre de l'offre nationale de formation, l'évaluation globale des formations organisées à l'INTEFP est de 82,0 %.

**Évaluation des nouvelles formations de l'INTEFP**



La DRH peut compléter cette offre pour des domaines spécifiques. Ainsi, des formations n'ont pu être organisées en 2024 compte tenu notamment d'un marché qui s'est révélé infructueux (protection de l'enfance). La formation des conseils de famille se déploie à partir de décembre 2024 pour former les membres des conseils et les personnels des DDETS chargés de leur gestion.

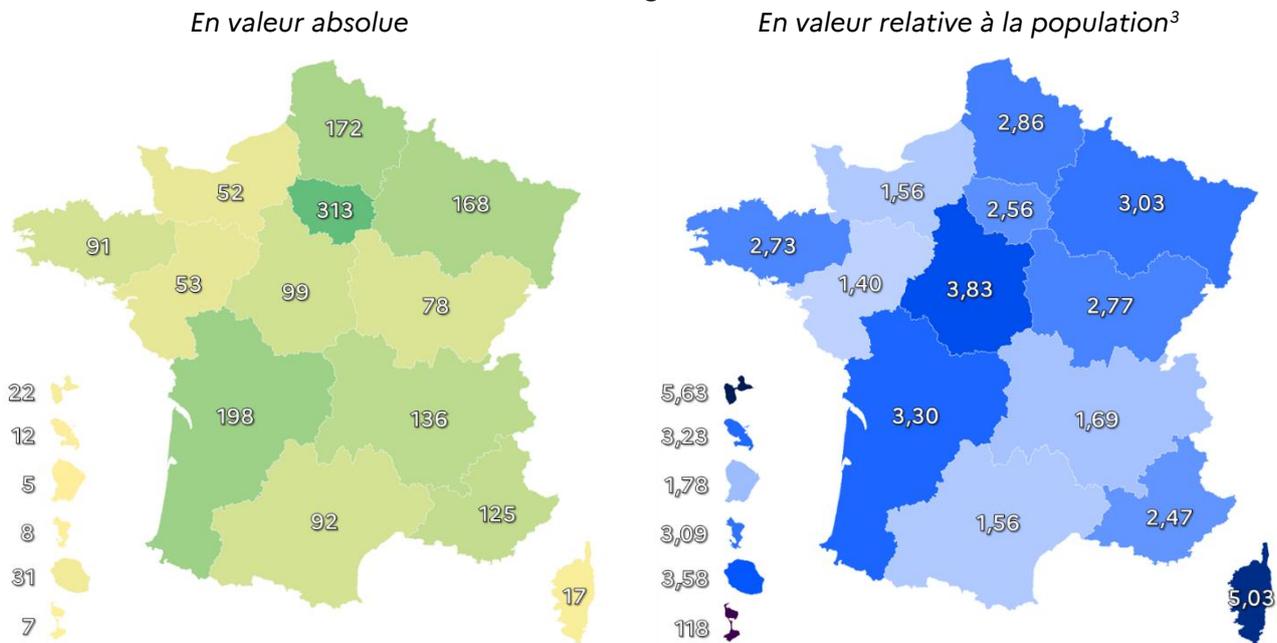
**Par administration**

<b>Administration centrale</b>				<b>Services déconcentrés et établissements</b>			
Année 2024		Années antérieures		Année 2024		Années antérieures	
		2023	2022			2023	2022
DRH	534	630	562	DREETS	876	980	730
DGT	394	144	221	ARS	443	415	274
DFAS	335	325	119	DDETS	321	514	265
DGCS	316	644	265	Outre-mer	55	104	66
DGS	294	245	203	Autres	22	38	60
DGEFP	277	498	378				
IGAS	267	113	51	<b>Total SD/EP : 1 717 (31,2 %)</b>		<b>2 051</b>	<b>1 395</b>
DNUM	221	114	92			<b>33,6 %</b>	<b>32,8 %</b>
DGOS	218	135	152				
DARES	159	190	68				
DSS	156	165	161				
DAJ	110	166	129				
DREES	109	257	136				
Autres	340	342	181				
<b>Total DAC : 3 730 (67,8 %)</b>		<b>3 968</b>	<b>2 718</b>				
		<b>64,9 %</b>	<b>63,9 %</b>				

Nous observons une baisse du nombre des stagiaires avec une baisse plus importante des agents des services déconcentrés, en particulier en DDETS. La diminution du nombre d'agents des SD peut s'expliquer pour les sessions en présentiel par la difficulté à faire valider ses déplacements, en particulier au cours du 2<sup>d</sup> semestre. Par ailleurs, il existe également un potentiel biais dans les chiffres présentés compte tenu du moins bon enregistrement dans RenoIRH des agents des SD, en particulier des DDETS, liées à des difficultés d'inscription des agents via l'outil.

Les domaines où se concentrent les agents des DDETS sont : les préparations aux concours (24,6 % des stagiaires viennent d'une DDETS), la communication (16,4 %) et les politiques publiques (13,9 %). Pour les agents des DREETS, les domaines sont les suivants : les valeurs de la République (45,7 %), les ressources humaines (23,8 %) et l'économie (21,8 %). Pour les ARS, les domaines sont les suivants : les préparations aux concours (37,9 %), le management (11,6 %) et les politiques publiques (8,0 %).

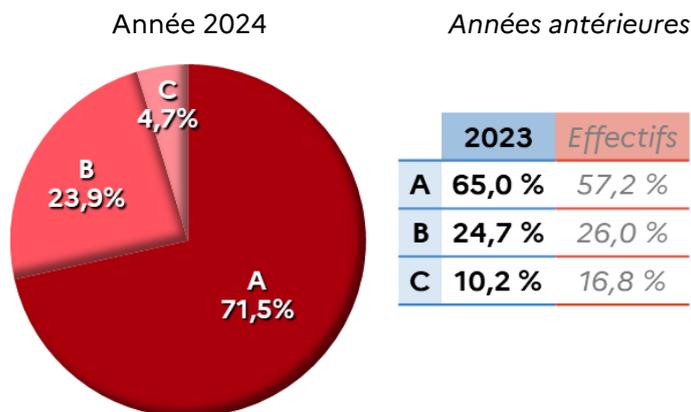
**Par région**



Les régions qui forment le plus relativement à leur population sont les plus petites (Saint-Pierre-et-Miquelon, Guadeloupe, Corse et Centre-Val-de-Loire).

<sup>3</sup> Méthodologie de calcul : Nombre de stagiaires / Population régionale (en milliers) x 100 = Résultat

### Par catégorie



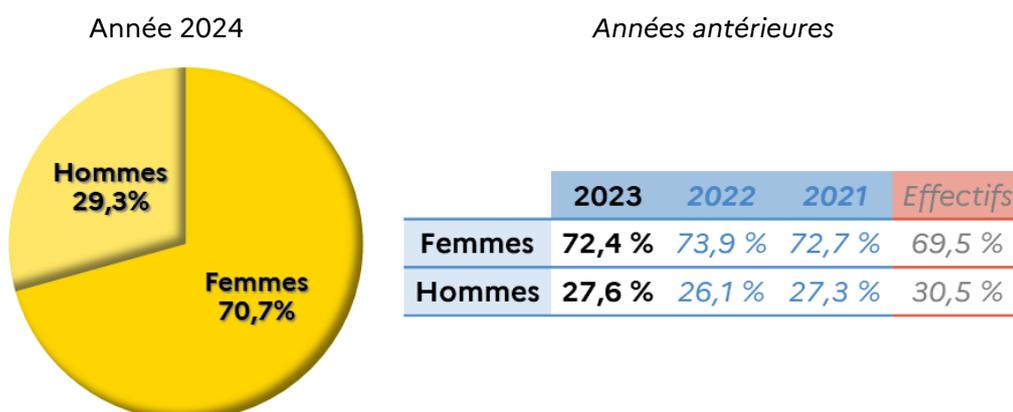
Uniquement la formation continue (hors préparations aux concours)	2024	2023	2022	2021
	A	77,0 %	71,6 %	77,3 %
B	18,1 %	21,4 %	16,4 %	16,3 %
C	4,9 %	6,9 %	6,3 %	5,0 %

Nous observons globalement une baisse de la part des agents de catégorie C au profit des catégories A, la part des catégories B étant en légère diminution.

Concernant la seule formation continue, les formations à la transition écologique sont montées en puissance en 2024 avec un public cible de catégorie A ce qui contribue à favoriser la formation des agents de cette catégorie.

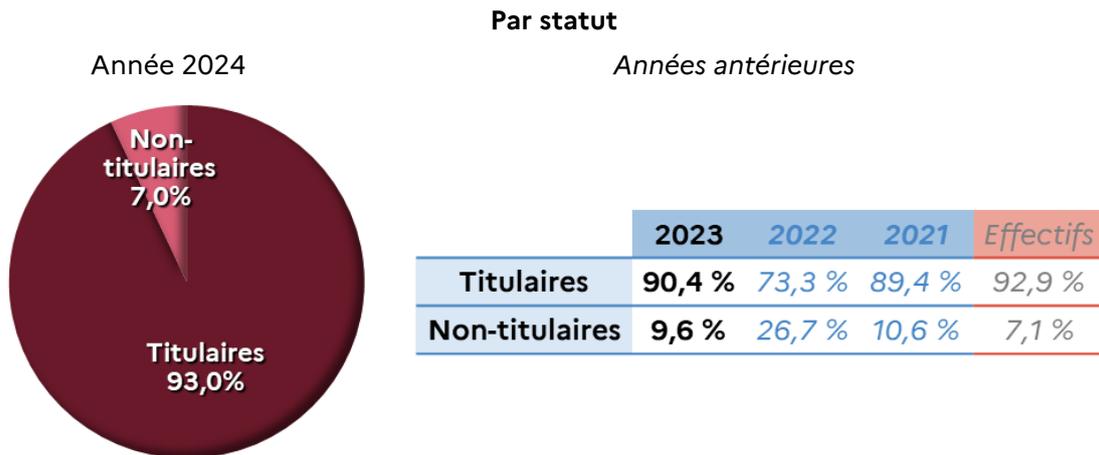
Les domaines qui concernent le plus les agents de catégorie A sont le management (96,4 % des stagiaires), les achats (87,7 %) et les techniques juridiques (84,4 %). Les domaines qui concernent le plus les agents de catégorie B sont les préparations aux concours (70,7 %), la communication (42,3 %) et les ressources humaines (36,7 %). Les domaines qui concernent le plus les agents de catégorie C sont la communication (17,1 %), l'économie (11,4 %) et le numérique (10,0 %).

### Par sexe



Nous observons globalement un léger rééquilibrage en faveur des hommes en rapport avec les effectifs globaux des ministères sociaux.

Les formations les plus féminisées sont les ressources humaines (83,7 % des stagiaires), les préparations aux concours (81,8 %) et la communication (81,1 %). Les formations les moins féminisées sont la santé et la sécurité au travail (63,7 %), les achats (64,1 %) et le numérique (66,8 %).

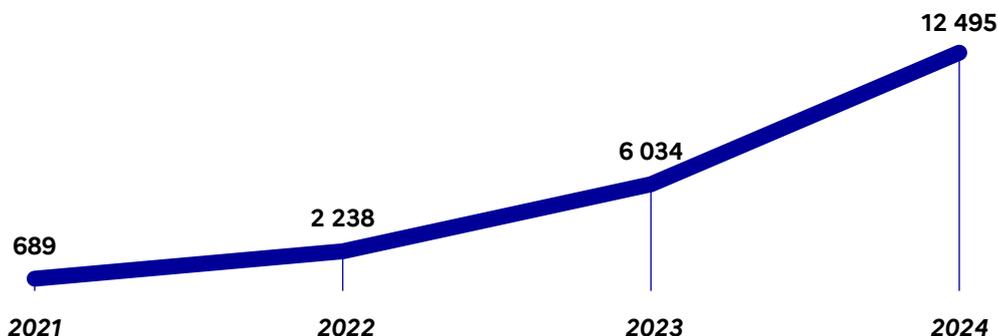


Nous observons l'alignement de la formation des agents titulaires sur les effectifs ministériels.

Parmi les fonctionnaires, les stagiaires sont représentés essentiellement dans les domaines suivants : les ressources humaines (10,3 % des stagiaires), les politiques publiques (10,2 %), et le management (7,6 %). Les non-titulaires sont représentés principalement dans les domaines suivants : les achats (12,3 %), les langues (9,5 %) et le numérique (9,0 %).

## Données relatives aux collections de la plate-forme Mentor

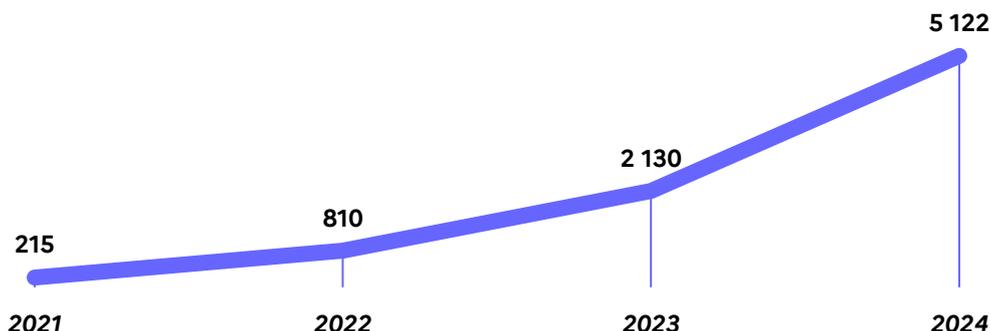
### Évolution du nombre de comptes Mentor (créés par les agents des Ministères sociaux)



Depuis 2021, année de lancement de la plate-forme de formation en ligne Mentor, le nombre d'agents des ministères sociaux n'a cessé d'augmenter. En 2024, 59 % des agents des Ministères sociaux se sont créés un compte Mentor.

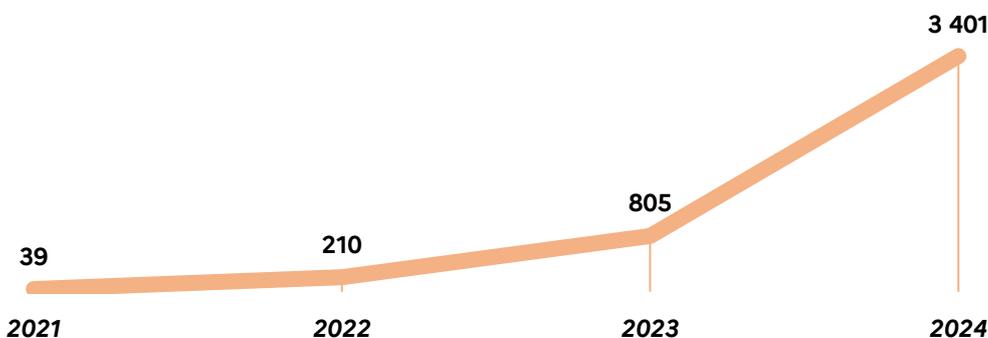
En 2024, la hausse significative du nombre de comptes Mentor créés est liée aux actions de communication plus ciblées sur l'offre de formation en ligne disponible, tant auprès des référents formation que des agents. Par ailleurs, nous avons accompagné l'ensemble des référents ARS afin que tous leurs agents puissent accéder à la plate-forme Mentor. Ces actions ont été menées en s'appuyant sur le département des réseaux de la DRH.

### Évolution du nombre d'agents inscrits au moins à une formation sur Mentor par an



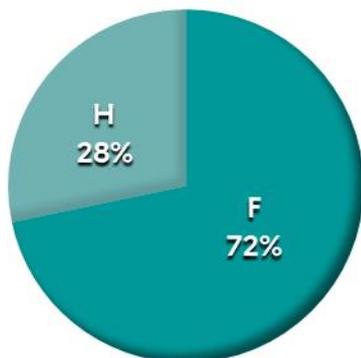
Sur ces trois dernières années, nous observons une adhésion progressive des agents des ministères sociaux aux formations en ligne. Celles-ci deviennent donc de véritables leviers d'action à la montée en compétences des agents, en étant accessibles et disponibles à tout moment.

### Évolution du nombre d'agents ayant achevé une formation par an

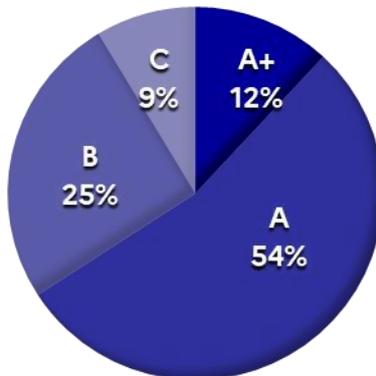


Chaque année, le nombre d'agents achevant au moins une formation en ligne augmente de manière significative. Cela démontre l'engagement des agents à suivre et à terminer les formations proposées sur la plate-forme Mentor, car celles-ci leur permettent d'acquérir de nouvelles compétences qu'ils pourront réemployer dans leur quotidien professionnel.

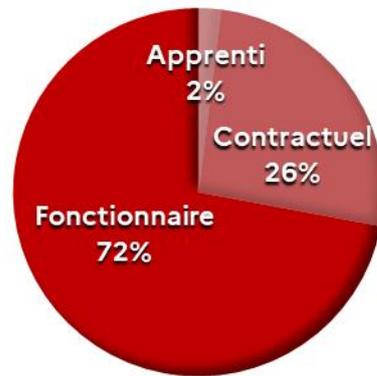
Répartition par sexe



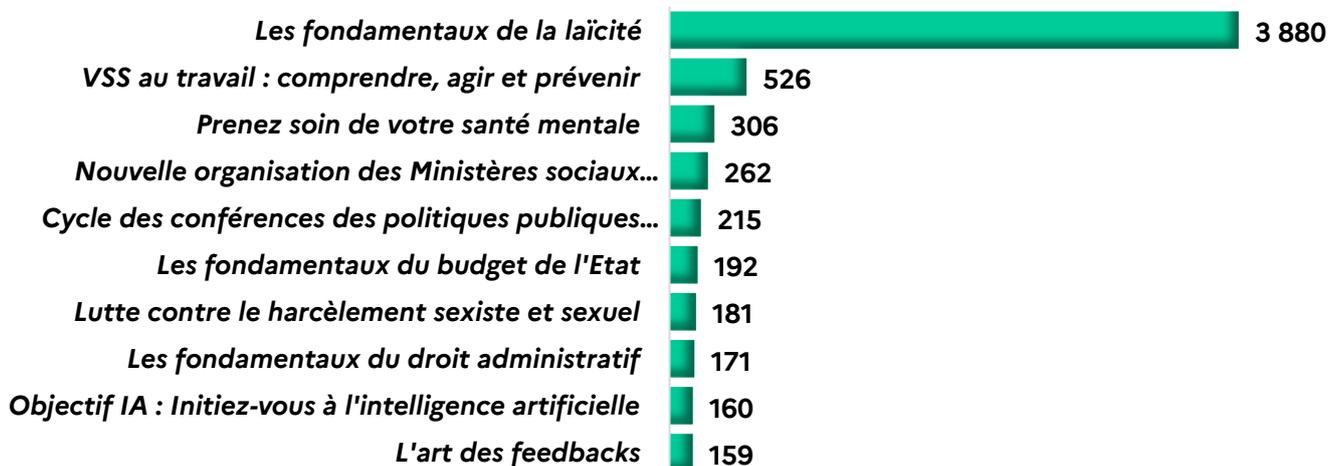
Répartition par catégorie



Répartition par statut



Formations comptant le plus d'agents inscrits en 2024



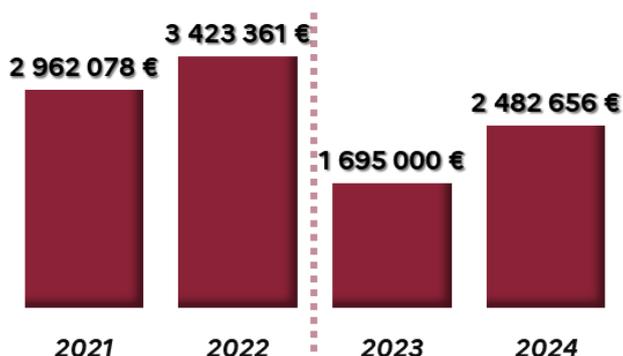
En 2024, la formation en ligne la plus suivie demeure toujours « Les fondamentaux de la laïcité » en raison de son caractère obligatoire pour l'ensemble des agents de la fonction publique d'État. Par ailleurs, la formation « prévention au VSS au travail » attire de nombreux agents, témoignant de l'engagement des ministères sociaux à former le plus grand de ses agents sur cette thématique.

La formation « Prenez soin de votre santé mentale », bien que moins suivie que celles relevant du domaine valeurs de la République, montre un intérêt notable des agents ministères sociaux. Celle-ci aborde l'ensemble des notions sur la santé mentale et offre des leviers d'action permettant aux agents de mieux prendre soin de leur santé mentale au travail.

Les autres formations mettent en lumière l'intérêt des agents pour acquérir des compétences transversales et techniques, essentielles à leur évolution professionnelle.

## Budget

### Pour la DRH



Nous observons une dynamique d'évolution du budget du bureau de la formation traduisant une augmentation des besoins de formation. En 2023, les dépenses associées aux apprentis ont été retirées du budget de la formation. En 2024, les chiffres encore provisoires indiquent une poursuite de l'évolution favorable des dépenses.

### Dépenses par organisme de formation (hors services et établissements de l'État)

Année 2024<sup>4</sup>

	Domaines de formation associés	2023
<b>Linguaphone</b>	Langues	129 538 €
<b>Cegos (UGAP)</b>	Communication / RH / Numérique	87 864 €
<b>ARRC</b>	Préparations aux concours	160 859 €
<b>Idée(s)</b>	Préparations aux concours	85 776 €
<b>Egaé</b>	Valeurs de la République	171 232 €
<b>Orsys</b>	Numérique	95 295 €
<b>EMC3</b>	Préparations aux concours	59 738 €
<b>Mango Conseil</b>	Préparations aux concours	47 189 €
<b>Julhiet Sterwen</b>	Environnement professionnel	35 880 €
<b>Learning Salad</b>	Mentor	40 426 €
		32 450 €
		19 872 €
		24 720 €
		-

- **Linguaphone (pour les langues)**

Linguaphone est le prestataire retenu dans le cadre du marché langues. Les sessions de formations linguistiques d'une durée de 6 mois se déroulent très souvent sur une année glissante.

Le tableau ci-dessus tient compte pour l'année 2024 des dépenses relatives aux formations organisées en 2022 et 2023. En effet, le montant correspond à un rattrapage en gestion budgétaire a été réalisé

En fin d'année 2024, l'estimation des dépenses s'élèvera à **57 670 €** pour 84 agents correspondant à 80 sessions organisées (toutes langues et toutes formules confondues). En comparaison à l'année 2023 avec 133 agents pour 100 sessions organisées pour un montant de **61 150 €** soit un écart de **3 480 €** entre les deux années.

Ces cours de langue en ligne à visée professionnelle sont suivis majoritairement par des cadres se déplaçant souvent à Bruxelles ou dans les instances internationales ou devant réaliser des visio-conférences.

<sup>4</sup> Source : Tableau PEC\_engagement juridique financier réalisé.

- **Cegos** (pour différents domaines)

La Cegos est le prestataire retenu dans le cadre du marché interministériel de l'UGAP pour la formation professionnelle. Ainsi, la DRH propose de nombreuses formations dans différents domaines via cet organisme : la communication (60 168 €), les ressources humaines (20 504 €), le numérique (20 269 €), l'environnement professionnel (13 775 €) et la santé et la sécurité au travail (13 497 €). La baisse observée de 53 000 € sur le volet numérique en 2024 correspond à la livraison en 2023 des formations en ligne RenoiRH mises en place sur Mentor.

Dans le domaine communication, sur les 177 agents formés, il convient de distinguer les deux sous-domaines suivants :

- Améliorer sa rédaction : 79 agents ont été formés. La formation « S'affirmer dans ses relations professionnelles – Assertivité les bases » a rencontré le plus de succès avec 27 participants ayant participé à 3 sessions de formation.
- Améliorer son expression orale : 98 agents ont été formés. La formation la plus suivie concerne « les bases de la prise de parole en public » avec 37 agents ayant participé à 4 sessions de formation. Cette formation s'inscrit en niveau 1 avant « Prise de parole en public : les techniques pour convaincre » de niveau 2.

- **ARRC** (pour les préparations aux concours)

Ce prestataire assure la préparation du concours interministériel de secrétaire administratif de classe normale, qui a rencontré moins de succès auprès des agents, en 2024.

ARRC a la charge de la préparation aux examens professionnels APADE et le concours interne IASS dont les inscrits pour les sessions 2024-2025 sont moins importants que l'année précédente.

À date, le montant de dépenses est provisoire, les factures sont en cours de traitement.

- **Idée(s)** (pour les préparations aux concours)

Ce prestataire est en charge des préparations aux examens professionnels de secrétaire administratif de classe supérieure et de classe exceptionnelle. La diminution des dépenses en 2024 s'explique au fait que les factures du cycle 2023-2024 sont encore en cours de traitement. Par ailleurs, la préparation de l'examen professionnel de secrétaire administratif de classe normale n'est pas reconduite en 2024-2025.

- **Groupement Egae** (pour les valeurs de la République)

Le groupement Egae figure parmi les principaux organismes de formation en 2024 en raison de son statut d'unique prestataire du marché Valeurs de la République. Cette forte représentation s'explique par deux principaux facteurs :

- Notification du marché en 2023 : Le marché actuel a été notifié le 20 septembre 2023, succédant à un marché préexistant dans lequel Egae n'était pas le seul prestataire. Cela a entraîné une augmentation significative des commandes attribuées exclusivement à ce prestataire à partir de cette date.
- Renforcement des formations obligatoires : Nous observons une montée en puissance des formations obligatoires sur les thématiques de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de la laïcité. Cette dynamique a conduit à une hausse notable des dépenses engagées auprès de ce prestataire, en réponse à l'accroissement du volume de commandes sur ces thématiques.

Le tableau ci-dessus récapitule les dépenses enregistrées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2024. Ces données reposent sur les montants effectivement facturés en 2024. Toutefois, un écart est observé par rapport aux montants des devis établis sur l'année, dont une partie sera mise en paiement en 2025. Ainsi, les dépenses totales estimées pour l'exercice 2024 s'élèvent à **76 520 €**.

- **Orsys** (pour le numérique)

Dans un contexte de stabilité dans l'offre numérique, nous avons assisté à une augmentation du nombre de sessions se caractérisant ainsi par une augmentation globale de la consommation avec le prestataire. Ainsi, le bureau de la formation a organisé 3 fois plus de sessions pour la formation Big data, analyse, data visualisation et data storytelling en 2024 et a proposé la formation Python – niveau 2 qui n'avait pas été organisée en 2023.

- **EMC3** (pour les préparations aux concours)

EMC3 est le principal prestataire pour la préparation au tour extérieur d'administrateur de l'État. L'augmentation du budget s'explique en partie par un nombre plus important de préparateurs inscrits sur les deux dernières

années. Un important travail de communication et d'information a été fourni auprès des agents pour encourager l'identification de talents et profils correspondant aux attendus de cette sélection. Cet effort a porté ses fruits sur ces dernières années. Ce prestataire propose des modules sur tout le parcours de la préparation (méthodologie du dossier de candidature, corrections du dossier à distance, formation de tuteurs, journée de formation avec passage filmé devant jury et débriefing collectif, journée de formation à la méthodologie de l'audition).

- **Mango conseil** (pour les préparations aux concours)

Ce prestataire assure l'ensemble des préparations au concours de technicien sanitaire et de sécurité sanitaire. La diminution des dépenses en 2024 s'explique par une légère diminution du nombre d'inscrits aux préparations.

- **Julhiet Sterwen** (pour l'environnement professionnel et les ressources humaines)

L'augmentation de la consommation budgétaire s'explique par un déploiement accéléré des parcours à destination des agents en démarche de mobilité issus des services déconcentrés. Le parcours est constitué de 3 formations complémentaires qui visent à se projeter dans une situation professionnelle, préparer son CV et ses entretiens de recrutement.

- **Learning Salad** (pour Mentor)

Le prestataire a contribué à la réalisation des formations en ligne « Prenez soin de votre santé mentale » et « Agissons pour la santé mentale » en particulier sur la présentation et la médiatisation du contenu de formation (ex. vidéo, animations interactives).

- **Conseil Public** (pour les préparations aux concours)

Ce prestataire assure les préparations des examens professionnels IHCASS et AAE. La diminution des dépenses en 2024 s'explique par une légère diminution du nombre d'inscrits aux préparations.

## Annexes

### Contacts

Formation continue	<a href="mailto:drh-mission-formation@sg.social.gouv.fr">drh-mission-formation@sg.social.gouv.fr</a>
Formation relative aux formations valeurs de la République	<a href="mailto:drh.formation-diversite@sg.social.gouv.fr">drh.formation-diversite@sg.social.gouv.fr</a>
Formation pour la préparation des concours et examens professionnels	<a href="mailto:drh-prepasconcours@sg.social.gouv.fr">drh-prepasconcours@sg.social.gouv.fr</a>
Formation des managers	<a href="mailto:drh-campusmanagerial@sg.social.gouv.fr">drh-campusmanagerial@sg.social.gouv.fr</a>

### Sommaire offre de formation DRH 2024

# SOMMAIRE

Valeurs de la République	_____
Politiques publiques nationales	_____
Environnement professionnel	_____
Dispositifs individuels de formation	_____
Santé et sécurité au travail	_____
Management	_____
Ressources humaines	_____
Techniques juridiques	_____
Achats publics	_____
Économie, finances et gestion	_____

CONTACTER L'EQUIPE DU BUREAU DE LA FORMATION	
Numérique	_____
Communication et services aux usagers	_____
Langues	_____
Préparations aux concours et examens professionnels	_____
Mission de la Santé et des Solidarités	_____
Formations à l'EHESP	_____
Formations à l'EN3S	_____
Missions du Travail et de l'Emploi	_____
Formations à l'INTEFP	_____

## Catalogue de formation 2024



**MINISTÈRES  
SOCIAUX**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines

# CATALOGUE DE FORMATION 2024



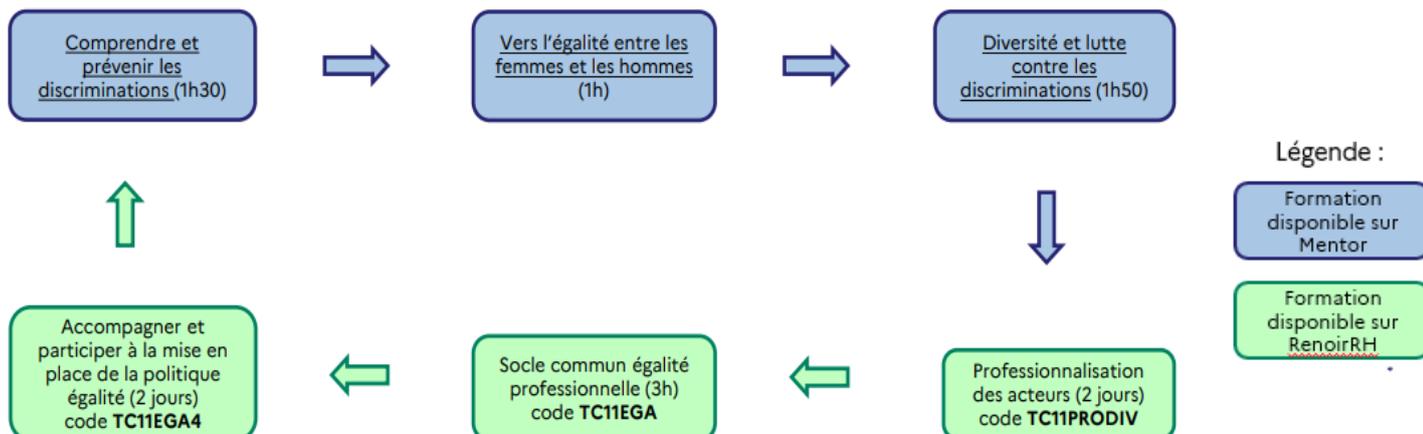
## Parcours de formation

### Parcours de formation du nouvel arrivant

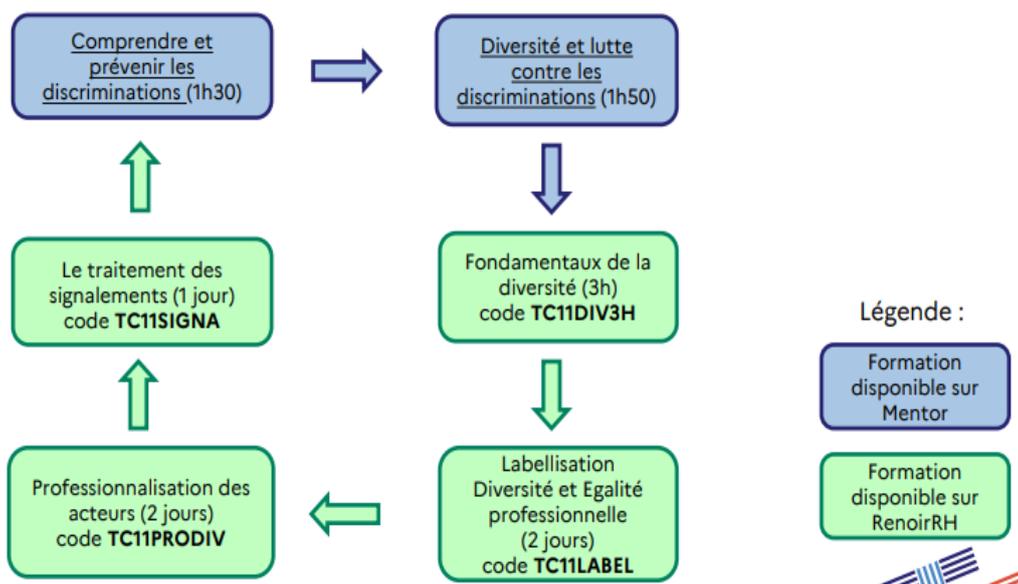
CYCLE	PARCOURS	MODULE	TITRE DE FORMATION	PRESCRIP.	DÉLAI CONSEILLÉ	ÉTAPE		
(C1)	(P1) Socle commun tout agent	Valeurs de la République	Égalité professionnelle	Obligatoire	Entre 0 et 6 mois	Partager une culture commune		
			Lutte contre VSS	Obligatoire				
			Principe de laïcité	Obligatoire				
			Lutte c/discrimination	Optionnelle				
			Sensibilisation au handicap	Optionnelle				
		Être agent public	Droits, oblig.et déontologie	Obligatoire	Entre 0 et 6 mois			
			Déontologie, prévention conflits d'intérêts	Optionnelle				
			Quels sont mes droits et obligations ?	Optionnelle				
			Essentiel de l'environnement professionnel	OTE : organisation et fonctionnement			Obligatoire	Entre 0 et 6 mois
				Sécurité du bâtiment			Obligatoire	Entre 0 et 3 mois
	Microsoft Office 365	Optionnelle		Entre 0 et 9 mois				
	Les gestes qui sauvent	Optionnelle						
	L'éco-responsabilité	Optionnelle						
	(P2) Manager	Je suis primo-encadrant	Les fondamentaux	Obligatoire	Entre 0 et 6 mois	Agir pour la transformation publique		
Intelligence relationnelle			Obligatoire					
Choix de formation fonction du profil			Obligatoire					
J'innove dans ma pratique		Faire des dispositifs RH un levier de management efficace	Optionnelle	Entre 6 et 18 mois				
		L'apprentissage collectif : vers l'organisation apprenante	Optionnelle					
		Développer son leadership	Optionnelle					

CYCLE	PARCOURS	MODULE	TITRE DE FORMATION	PRESCRIP.	DÉLAI CONSEILLÉ	ÉTAPE
(C2)	(P3) Métier de la gestion publique	Gestion financière et budgétaire	Les fondamentaux de la LOLF	Obligatoire	Entre 0 et 9 mois	Professionnaliser mon geste-métier
			Principes et méthodes contrôle interne	Optionnelle		
			Mise en œuvre du processus de recettes/dépenses dans chorus	Obligatoire		
			Sensibilisation à la réforme de responsabilité financière	Obligatoire		
			Formation chorus	Obligatoire		
	(P4) Métier des ressources humaines	GA-payeurs <sup>1</sup>	Niveau débutant	Voir avec le RRH	Entre 0 et 9 mois	
			Niveau intermédiaire			
			Niveau expert			
		Gestionnaire RH	Processus de recrutement	Optionnelle		
		Actualité de la fonction RH	Optionnelle			
		Les fondamentaux de la GPEC	Optionnelle			
	(P5) Métier service à l'utilisateur		Analyse et pratique de la laïcité	Obligatoire	Entre 0 et 9 mois	
			Développer ses compétences professionnelles relationnelles	Optionnelle		
	(P6) Fonction de référent <sup>2</sup>		Professionnalisation des acteurs de la diversité :	Obligatoire	Entre 0 et 9 mois	
Parcours de formation référent égalité professionnelle			Obligatoire			
Parcours de formation : référent handicap			Obligatoire			
Formation de formateurs			Optionnelle			

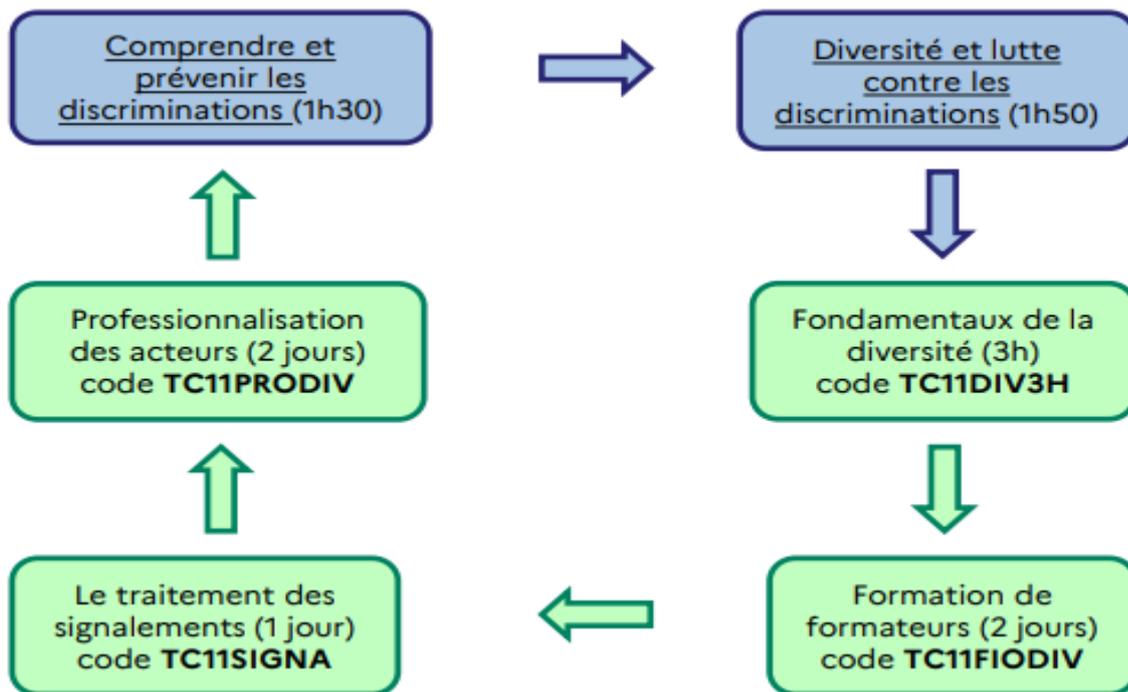
### Parcours de formation égalité



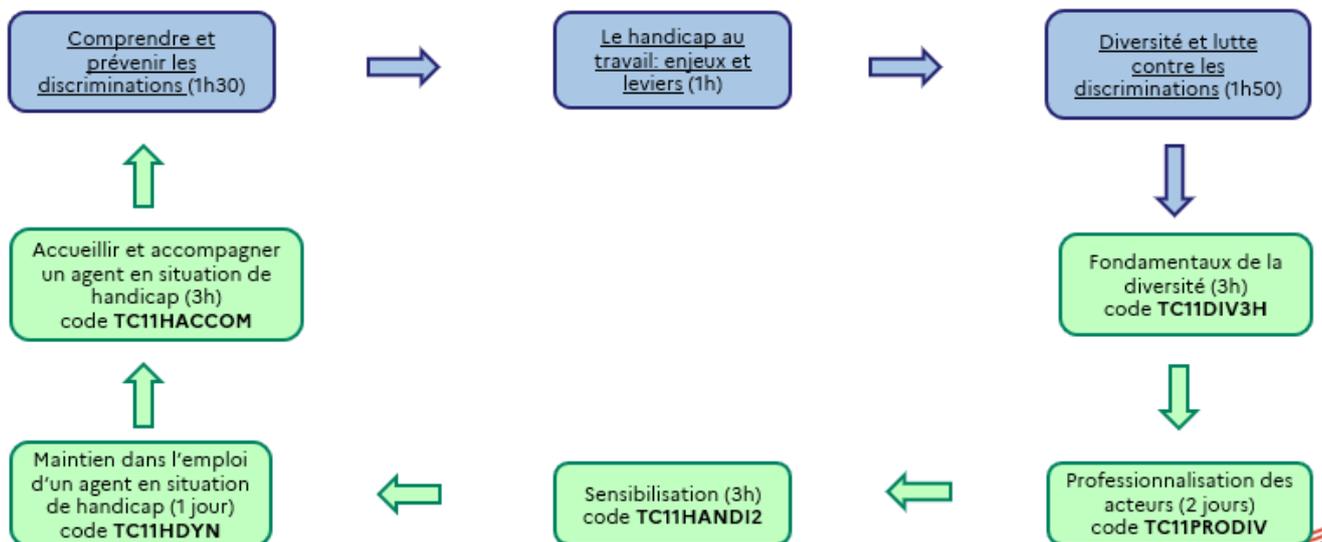
### Parcours de formation référent diversité



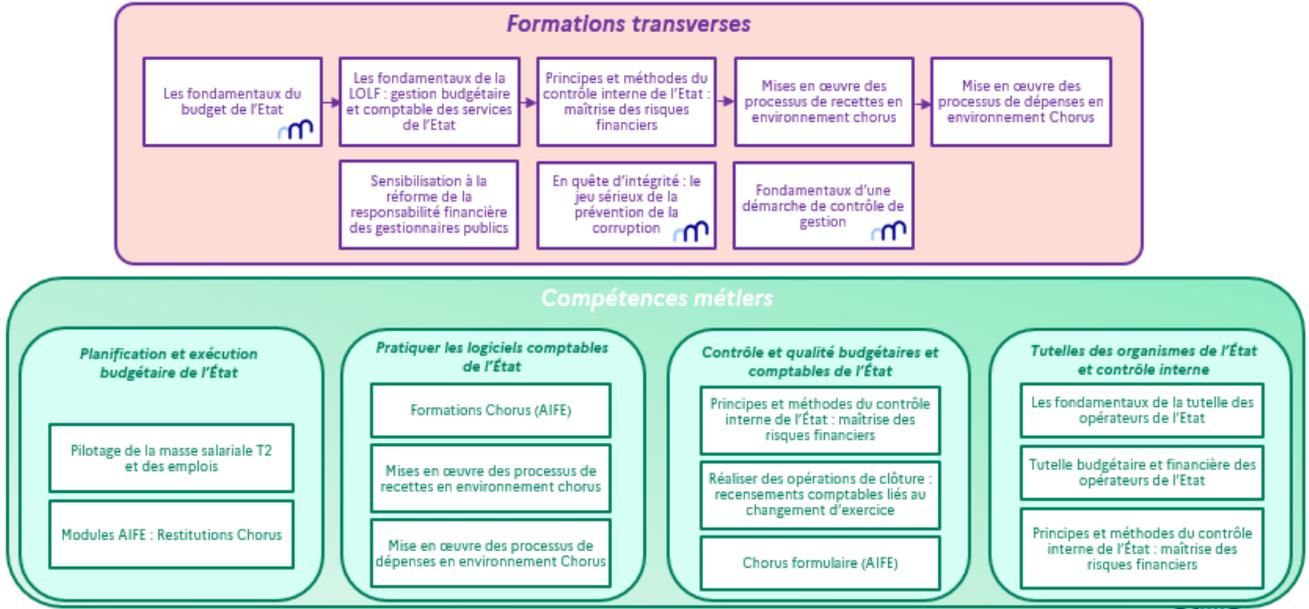
Parcours de formation formateur diversité



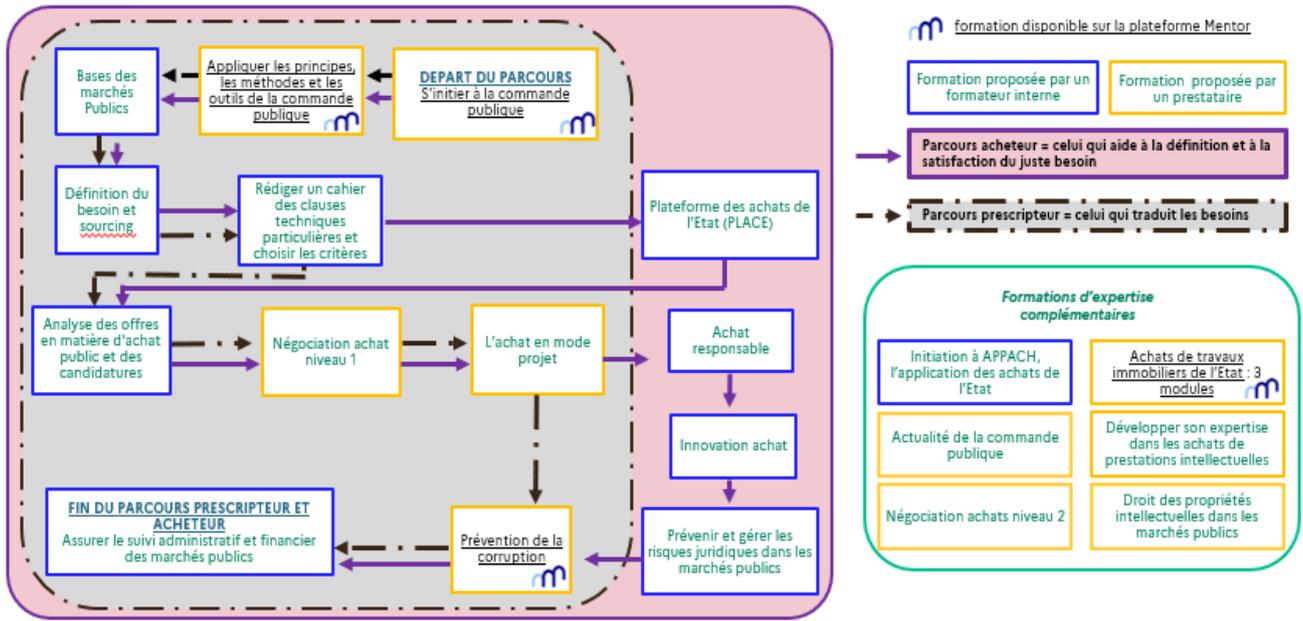
Parcours de référent handicap



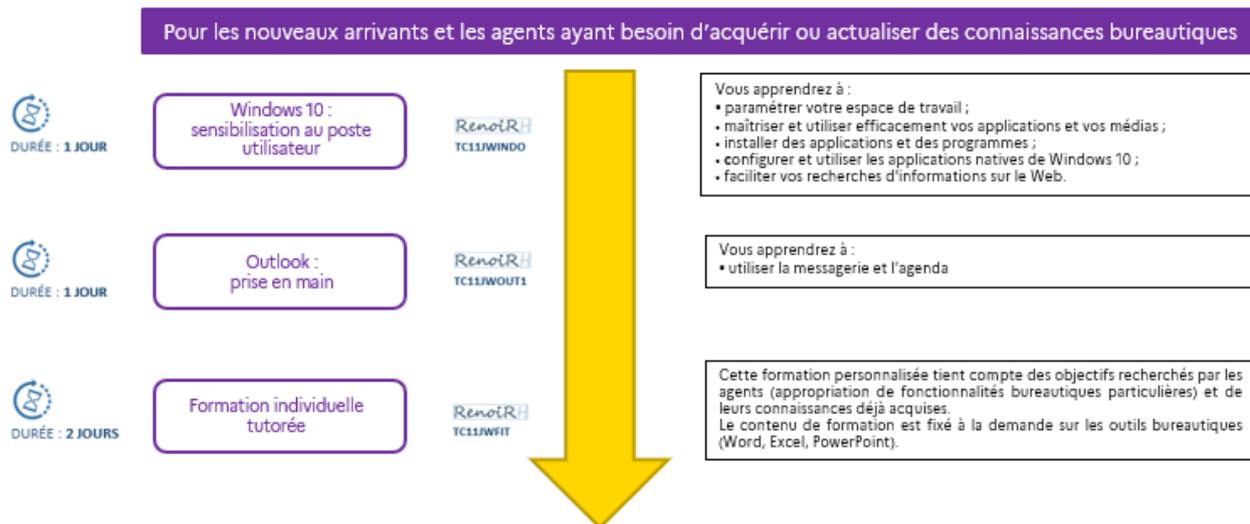
Parcours de gestion en économie et finances



Parcours de formation Achat



## Parcours de découverte de l'environnement bureautique

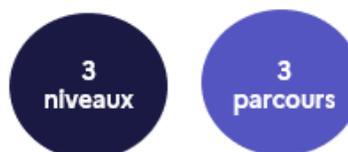


### Pour aller plus loin

La plateforme de formation MENTOR vous propose des modules auto-formatifs en libre accès :

-  [L'accessibilité numérique selon votre métier](#)
-  [Agir pour contribuer à ma sécurité numérique et à celle de mon organisation](#)

## Parcours de gestionnaire administratif-payeur



### Contexte

Dans un contexte d'évolution des missions et de l'environnement professionnel du métier de gestionnaire administratif et paie et, en vue de répondre à vos besoins, un plan de formation adapté a été conçu en collaboration avec le bureau de la formation.

### Objectifs

- Développer des compétences dans une logique d'adaptation à l'emploi dans l'exercice de vos missions
- Valoriser votre expérience professionnelle
- Evoluer professionnellement

### DEBUTANT

1

Ce parcours concerne les agents nouvellement arrivés dans les bureaux de gestion de la sous-direction GRH et qui n'ont aucune notion ou très peu en matière de gestion administrative et la paie.

Ce parcours obligatoire, vous permettra d'acquérir les bases métier.

### INTERMEDIAIRE

2

Ce parcours modulaire s'adresse aux agents ayant une ancienneté d'au moins 1 an. Il vous permettra d'accéder à un niveau avancé en matière de gestion administrative de paie et de bureautique

### EXPERT

3

Ce parcours facultatif concerne les agents ayant une ancienneté d'au moins 3 ans sur leur poste souhaitant développer leurs compétences en matière d'accompagnement métier  
Ce parcours vous permettra d'acquérir les compétences requises pour devenir formateur interne, tuteur ou référent.

## Parcours de formation à la transition écologique (collection Mentor).

Cf. pièces jointes.

## Panorama de formation managériale (collection Mentor)

Cf. pièces jointes.

## Glossaire

<b>AAE</b>	Attaché d'administration de l'État
<b>AE</b>	Autorisations d'engagement
<b>CP</b>	Crédits de paiement
<b>CPF</b>	Compte personnel de formation
<b>DPC</b>	Développement professionnel continu
<b>EHESP</b>	École des hautes études en santé publique
<b>EN3S</b>	École nationale supérieure de sécurité sociale
<b>FC</b>	Formation continue
<b>FIS</b>	Formation initiale statutaire
<b>FPE</b>	Fonction publique de l'État
<b>INTEFP</b>	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
<b>MISP</b>	Médecin inspecteur de santé publique
<b>PC</b>	Préparations aux concours et examens professionnels
<b>PHISP</b>	Pharmacien inspecteur de santé publique
<b>SA</b>	Secrétaire administratif
<b>VLR</b>	Valeurs de la République