MINISTÈRES
SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

LE BILAN D'ACTIVITÉ DE FORMATION

2025



16/01/2026

SOMMAIRE GÉNÉRAL

Table des matières

Remarques préliminaires **3**
Périmètre du bilan de formation 3
Rappels méthodologiques et terminologiques 3
Chiffres clés **3**
Contexte 4
Orientations stratégiques 4
Synthèse de l'année 2024 et comparaison avec 2023 ..... **7**
Bilan 2025 ..... **8**
Stagiaires de la formation continue 8
Stagiaires des préparations aux concours et examens professionnels 8
Stagiaires des formations spécifiques 8
Satisfaction des stagiaires 10
Formation continue *10*
Préparations aux concours et examens professionnels *12*
Répartition des stagiaires 14
Par domaine de formation *14*
Par typologie de stagiaires *24*
Plate-forme Mentor *28*
Budget 31
Répartition des intervenants 32
Organismes de formation *32*
Formateurs internes occasionnels *34*
Annexes **35**
Contacts 35
Sommaire offre de formation DRH 2025 35
Catalogue de formation 2025 36
Parcours de formation 37
Parcours de formation du nouvel arrivant *37*
Parcours de formation égalité *38*
Parcours de formation référent diversité *38*
Parcours de formation formateur diversité *39*
Parcours de référent handicap *39*
Parcours de gestion en économie et finances *40*
Parcours de formation achat *40*
Parcours de découverte de l'environnement bureautique *41*
Parcours de gestionnaire administratif-payeur *42*
Parcours de formation à la transition écologique (collection Mentor). *42*
Panorama de formation managériale (collection Mentor) *42*
Glossaire 42

Remarques préliminaires

Périmètre du bilan de formation

Le bilan de formation présente les principales données concernant la gestion des actions de formation administrées par la direction des ressources humaines des ministères sociaux. Il portera sur l'année 2025 avec des comparaisons réalisées sur les exercices d'activité antérieures.

Le champ d'action du bureau de la formation de la DRH recouvre celui des agents publics relevant des périmètres ministériels Santé, Solidarités et Travail pour la sphère de l'administration centrale, des services déconcentrés et des agences régionales de santé[1] 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 rapport social unique[2].

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 et 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 formés** 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 et analyses énoncés 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 d'exécution est trimestriel.

Chiffres clés

Le nombre d'agents en formation : 3 540 en 2025 (3 444 en 2024)
Le nombre de stagiaires : 7 181 en 2025 (6 456 en 2024)

Le nombre de jours de formation : 9 429 en 2025 (8 267 en 2024)
*soit **2,66 jours / agent formé** (2,40 en 2024) et **1,31 jour / stagiaire** (1,28 j en 2024)*

Les dépenses de formation : 1 284 027 € en 2025 (2 499 674 € en 2024)
***dont les contributions aux opérateurs ministériels : 28 454 € en 2025** (1 415 212 € en 2024)*

Il convient de noter une augmentation globale du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation entre 2024 et 2025. Ainsi, le rapport entre les 2 chiffres reste similaire avec des formations d'une durée moyenne de 1,31 jour. L'augmentation globale ne s'accompagne pas d'une hausse importante du nombre d'agents formés. Ainsi, les agents se forment plus (chaque agent formé voit sa durée en formation augmentée de 0,26 jour, soit 1 heure 34 en plus en 2025).

Les dépenses de formation diminuent en 2025 en raison d'un décalage calendaire du financement des écoles (EHESP et INTEFP). Des précisions figurent dans la partie budget ci-après.

[1] 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 et préparation concours et examen professionnels

[2] Article L. 231-1 du code de la fonction publique

Contexte et orientation stratégiques

Contexte

Depuis 2023, la DRH a, initié dans le champ de la formation professionnelle, plusieurs chantiers dont la réalisation s'inscrit dans un schéma d'orientation pluriannuelle. La mise en convergence des priorités ministérielles avec celles énoncées par la DGAFP (schéma directeur de FTLV 2025-2027) permet d'inscrire notre action dans une démarche globale d'accompagnement de mise en œuvre des politiques publiques de nos ministères et de soutien des agents en matière de développement professionnel et individuel spécifiques. Les orientations de formation retenues pour la période 2024 et 2025 sont en lien avec les enjeux issus du déménagement de certains services en 2024, de la réorganisation de la DRH, mais également du projet stratégique du secrétaire général, les priorités identifiées auprès des directions-métiers.

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).

L'action du bureau de la formation 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 6 axes interministériels du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (2024-2027) et dans la trajectoire des orientations d'objectifs et de performance des ministères de la Santé, des Solidarités et du Travail.

Pour la période 2024-2025, 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 déconcentrées
     - 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. **Professionnaliser 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 une 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 PAPRIPACT ;
     - 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 ;

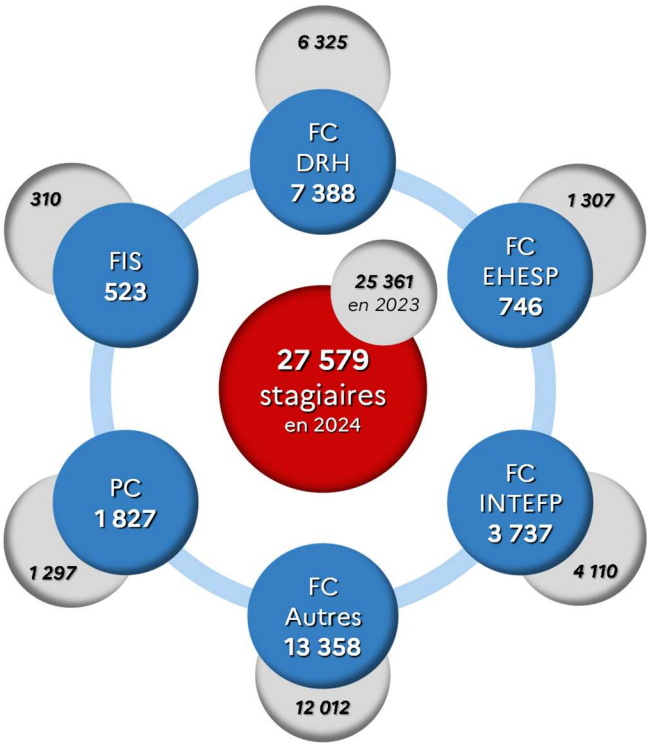
   - **1.2.** Déployer une offre de formation à l'appui de l'accord cadre interministériel relatif au recrutement
     - Promouvoir les actions de formation relatives à la valorisation des compétences, la rédaction d'un CV, à la préparation d'un entretien de recrutement.

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 préparationnaires à émarger 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.

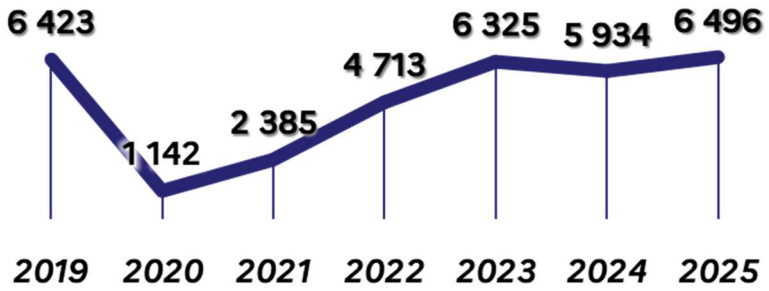
Synthèse de l'année 2024 et comparaison avec 2023

Sur l'année 2024, il convient de constater une nette progression du nombre de stagiaires en formation par rapport à l'année 2023 en particulier pour l'offre de la DRH (formation continue, préparations aux concours et examens professionnels et formation initiale statutaire).



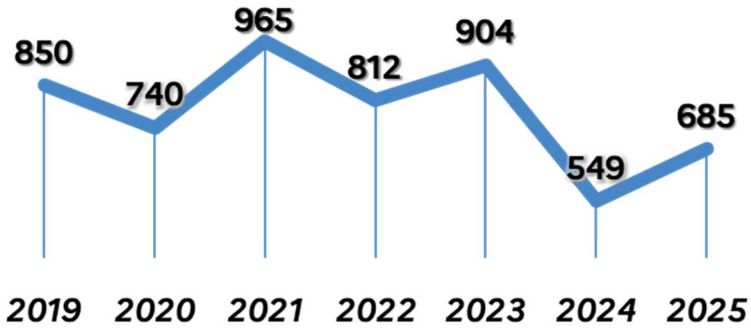
Bilan 2025

Stagiaires de la formation continue



Il convient d'observer en 2025 une remontée du nombre des stagiaires en formation continue, cette progression s'explique par la poursuite du déploiement des formations sur les valeurs de la République. Cette dynamique résulte de la stratégie de communication et d'influence menée par le bureau de la formation de la DRH et de l'engagement renforcé des directions sur ces thématiques, notamment sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. S'agissant du domaine de formation de la communication et les services aux usagers, nous avons augmenté l'offre de formation pour faciliter l'aisance à l'oral des préparationnaires aux concours et examens professionnels. Le parcours pour les primo-encadrants participe également au développement des formations au management.

Stagiaires des préparations aux concours et examens professionnels



À noter une augmentation du nombre des inscriptions aux préparations aux concours et examens professionnels. Cette augmentation est due à un accroissement des inscriptions des agents aux préparations des concours et examens de catégorie A.

Stagiaires des formations spécifiques

Dans le cadre de l'exercice 2025 et dans un contexte de contraintes budgétaires, la Direction des Ressources Humaines a repris la gestion des enveloppes directionnelles de formation individuelles et collectives spécifiques, et ce, dans un objectif de rationalisation et d'harmonisation des pratiques.

Cette décision s'appuie sur l'analyse des exercices antérieurs, laquelle a mis en évidence :
- Une sous-consommation structurelle des crédits de formation allouées aux directions d'administration centrale ;
- Des disparités significatives entre les directions, tant dans l'attribution que dans la typologie des formations accordées.

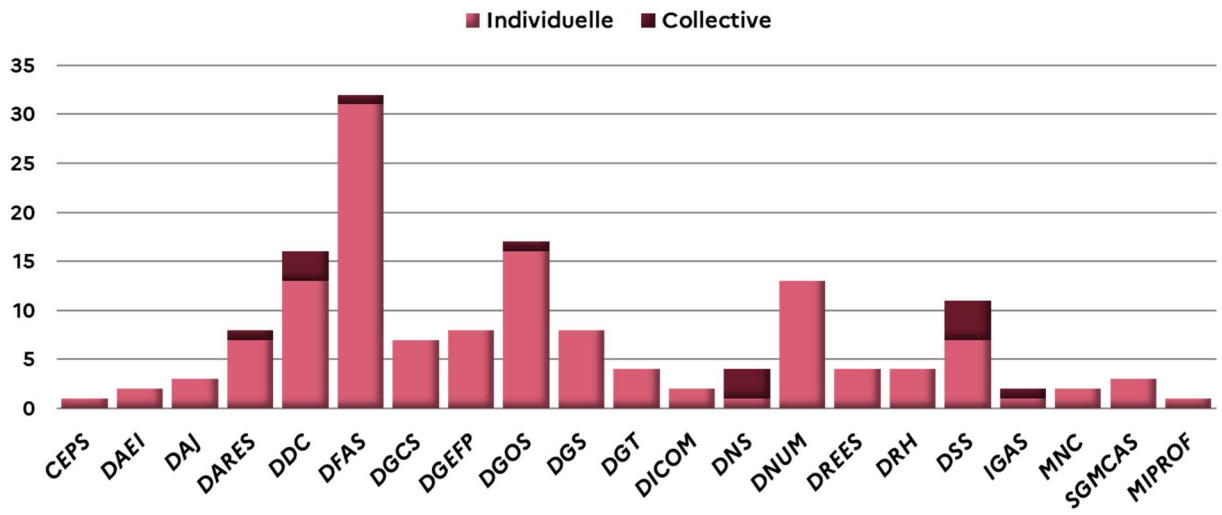
Afin de répondre à ces constats, un nouveau processus de demande de formation, spécifique et centralisé, a été mis en place à compter de mai 2025. Ce dispositif est piloté par le bureau de la formation.

En 2025, 153 demandes de formations spécifiques ont été instruites par le bureau de la formation, dont 138 demandes individuelles (89 %) et 15 demandes collectives (11 %).

Le volume est en légère baisse par rapport à 2024 (146 demandes individuelles et 19 demandes collectives soit 165 demandes au total) et s'explique par le déploiement progressif de la nouvelle procédure à compter de mai 2025.

Malgré ce démarrage tardif, les résultats de l'exercice 2025 demeurent très satisfaisants et le nombre de demandes de formation spécifiques par direction reste très hétérogène.

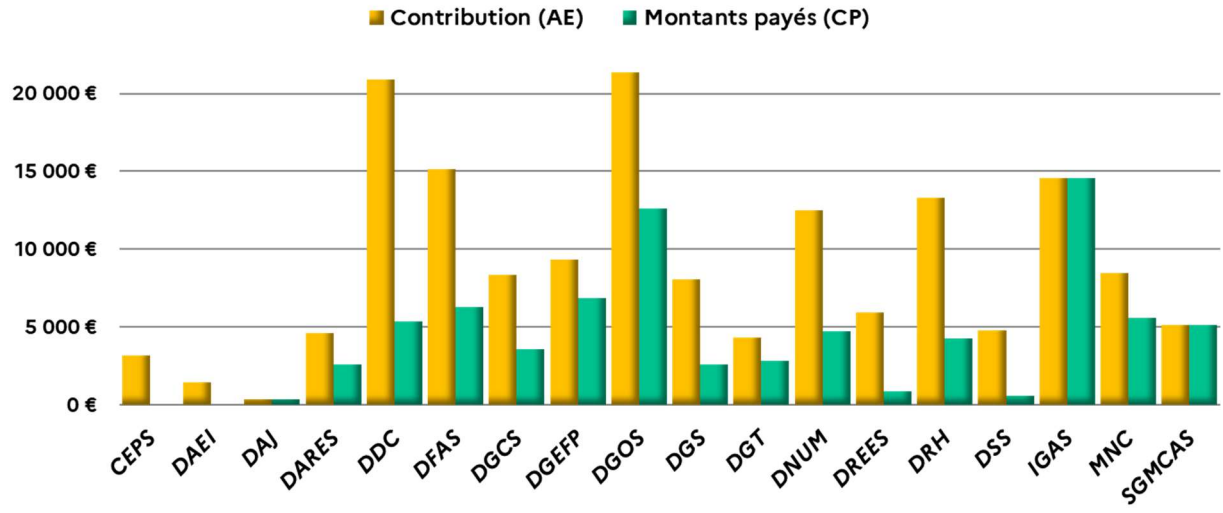
Demandes spécifiques par DAC



Les demandes émanent majoritairement d'agents de catégorie A, et portent principalement sur l'adaptation au poste (60 %), le développement de compétences (25 %) et les projets d'évolution professionnelle (12 %). 84 % des demandes individuelles ont été acceptées ; 20 demandes de report de formation observées, bien que contenus en volume, ont nécessité une ré-instruction complète des dossiers, mobilisant significativement les capacités d'instruction du bureau de la formation. 30 demandes CPF ont été recensées, principalement sur les préparations aux concours, le management et les RH.

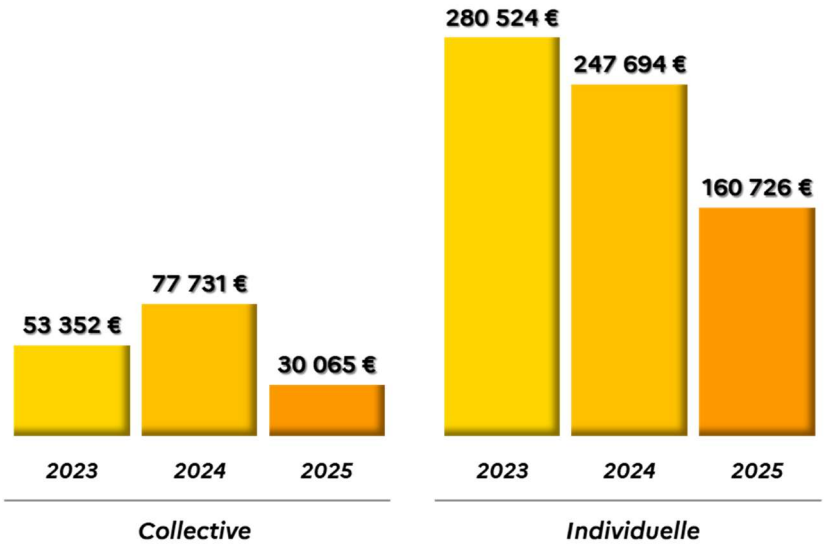
Les formations sont majoritairement suivies en présentiel et les domaines de formation les plus sollicités sont le numérique, l'économie et finances, les politiques publiques et la santé et sécurité au travail.

Financement par DAC



En 2025, le montant des contributions en autorisations d'engagement (AE) consacrées aux formations spécifiques, individuelles et collectives s'établit à 190 791 €. Ce niveau d'engagement s'inscrit dans le cadre de la recentralisation de l'enveloppe dédiée et du décalage d'engagement en début d'année en raison du décalage budgétaire.

Montants engagés pour les formations spécifiques (AE)

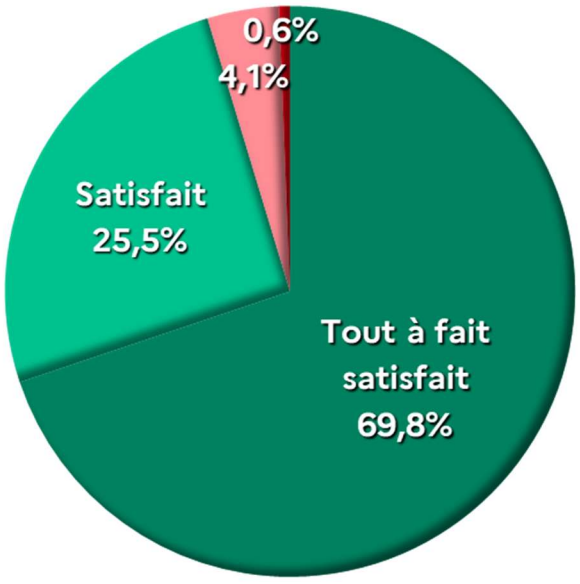


Satisfaction des stagiaires

Formation continue

Satisfaction générale

Année 2025



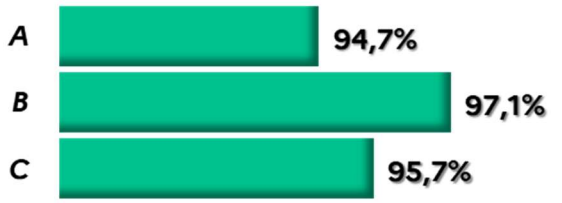
Années antérieures

	2024	2023	2022
	62,3 %	60,4 %	60,9 %
	32,1 %	34,5 %	33,2 %
	4,6 %	4,4 %	4,7 %
	1,0 %	0,7 %	1,2 %

Hausse de la satisfaction des stagiaires en 2025 sur la base de 2 262 répondants à l'enquête anonyme transmise à l'issue de chaque session de formation. La part de réponse si on rapporte le nombre de répondants aux agents est de 70,7 % (3 199 agents) et aux stagiaires de 41,6 % (5 432 stagiaires).

Les agents tout à fait satisfaits progressent de 7,5 points par rapport 2024 (69,8 % contre 62,3 %) et satisfaits dans leur globalité de 0,9 point (95,3 % contre 94,4 %).

Par catégorie



	2024	2023	2022
A	94,1 %	94,6 %	93,9 %
B	96,2 %	95,4 %	94,7 %
C	92,3 %	97,2 %	96,6 %

La satisfaction des agents en fonction de la catégorie est relativement homogène.

Par statut

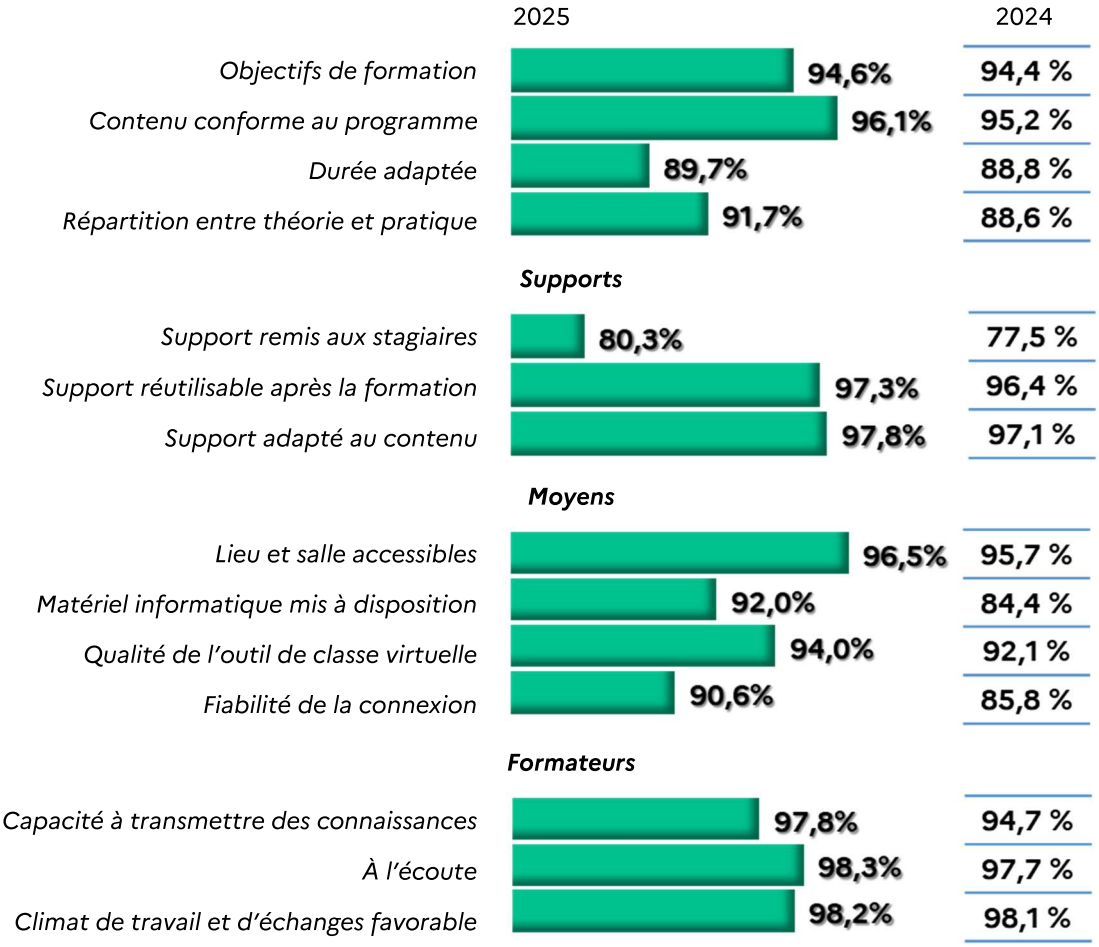


	2024
T	94,6 %
S	92,4 %
C	94,8 %

Les résultats sont assez similaires pour les 3 statuts en 2025.

Différentes thématiques sont abordées dans le questionnaire d'évaluation à chaud : des questions générales sur l'organisation de la formation, sur la qualité des supports, les modalités pédagogiques mises en œuvre, les compétences mises en œuvre par le ou les formateurs ainsi que les conséquences de la formation dans sa pratique professionnelle.

Évaluation générale



Résultat de la formation

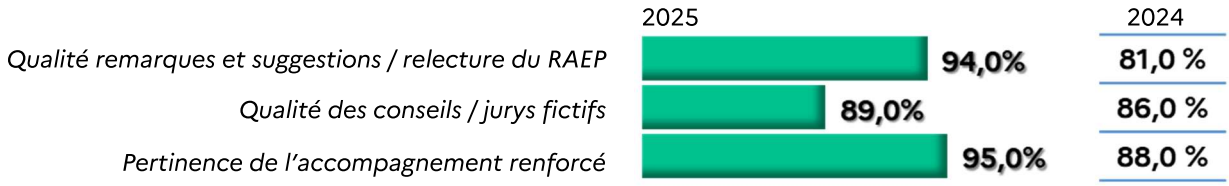


Les valeurs des indicateurs restent stables d'une année sur l'autre. Les thématiques faisant l'objet d'une progression sont notamment :

- Le matériel informatique (+7,6 %) en lien avec la rénovation des salles informatiques de TODS depuis septembre 2024 ;
- La répartition entre théorie et pratique (+3,1 %) et la capacité du formateur à transmettre des connaissances (+3,1 %) qui sont des points fondamentaux pour la DRH à toutes les étapes de l'organisation des formations (recrutement des formateurs, la sélection des organismes de formation, réunion de cadrage pédagogique, vérification du séquençage pédagogique, bilan annuel post formation avec l'intervenant).

Préparations aux concours et examens professionnels

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



La satisfaction des stagiaires des préparations aux concours de SA est en augmentation (autour de 80 % l'an dernier). L'accompagnement renforcé, mis en place pour préparer les examens professionnels de SACS et SACE, a été jugé utile à 95%. Il est constitué par une relecture de dossier RAEP et un jury fictif composé de deux fonctionnaires. Les stagiaires ont souligné l'intérêt des jurys fictifs, proposant des mises en situation proches des conditions de l'examen professionnel.

Concours et examens professionnels T3S

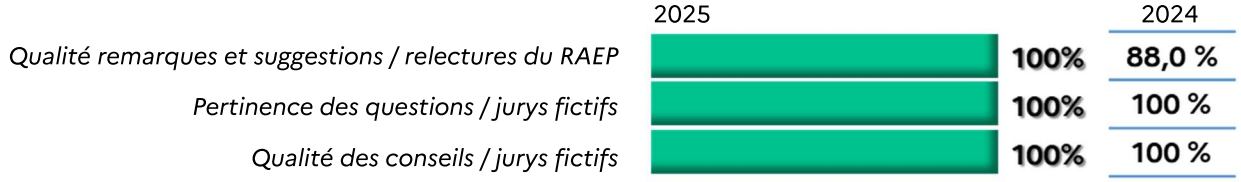
La satisfaction des stagiaires techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire (T3S) est toujours d'un très bon niveau. Le prestataire de formation fait appel à des formateurs issus des corps de la filière du génie sanitaire. Il délivre une formation d'une qualité reconnue et constante par rapport aux années précédentes. L'accompagnement individuel est plus marqué que dans les autres préparations ; il est rendu possible par un nombre de stagiaires plus limité.

S'agissant de l'examen professionnel de T3S en chef, 10 agents ont été admis, sur les 14 agents assidus au cours de la préparation et présents aux épreuves de l'examen.

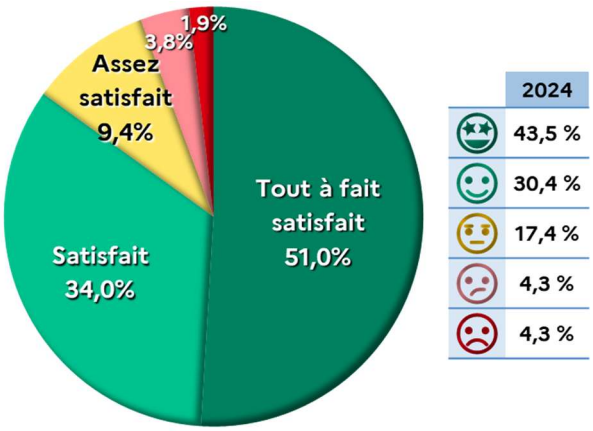
Pour l'examen professionnel de T3S avancement de grade, un seul agent était inscrit à la préparation. Il a été admis à l'examen.

Concernant le concours de T3S principal, 4 agents ont été admis, sur les 6 candidats admissibles et assidus à la préparation.

Le taux de réussite des agents ayant suivi la préparation est donc excellent.

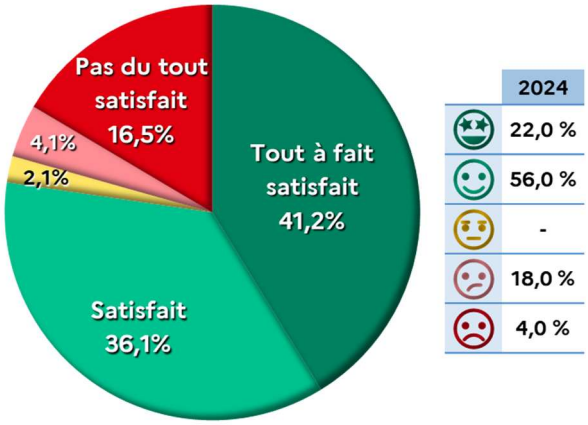


Examen professionnel AAE



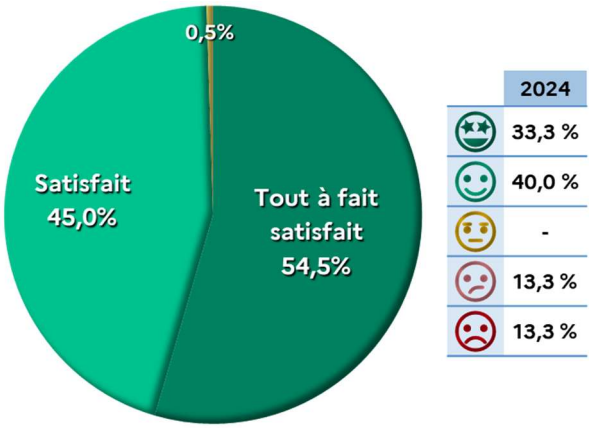
Les agents participant à la formation ont une très bonne perception globale (84%) de la préparation à l'examen professionnel AAE. L'expertise des formateurs ainsi que la qualité des retours individualisés sont soulignées. L'accompagnement renforcé par les formateurs internes occasionnels des ministères sociaux a été considéré comme une vraie valeur ajoutée (100%). Un tiers des agents auraient souhaité que la préparation propose un deuxième oral blanc, Cette demande a pu être compensée par le dispositif d'accompagnement renforcé qui a proposé un deuxième oral blanc quelques semaines avant l'épreuve orale.

Examen professionnel APADE



L'enquête révèle une satisfaction contrastée avec des écarts dans la qualité perçue de la formation selon les groupes et les formateurs. Les stagiaires ont apprécié la préparation (78%) notamment pour les compétences des formateurs (conseil pertinents et individualisés), le format en petits groupes pour le module oral (générant des dynamiques de groupes intéressantes, conseils individualisés appréciés quand prodigués). Les points d'attention relevés sont le besoin d'une plus grande interaction avec les formateurs (50%), un besoin d'homogénéisation des contenus pédagogiques et approches des formateurs dans les groupes (20%). Certains aspects techniques et logistiques pourraient être améliorés selon 15 % des stagiaires (calendrier trop serré entre 2 sessions, temps individuel insuffisant, communication anticipée du calendrier à prévoir, fermeture prématurée de la plate-forme de formation).

Tour extérieur des administrateurs de l'État (TEAE)



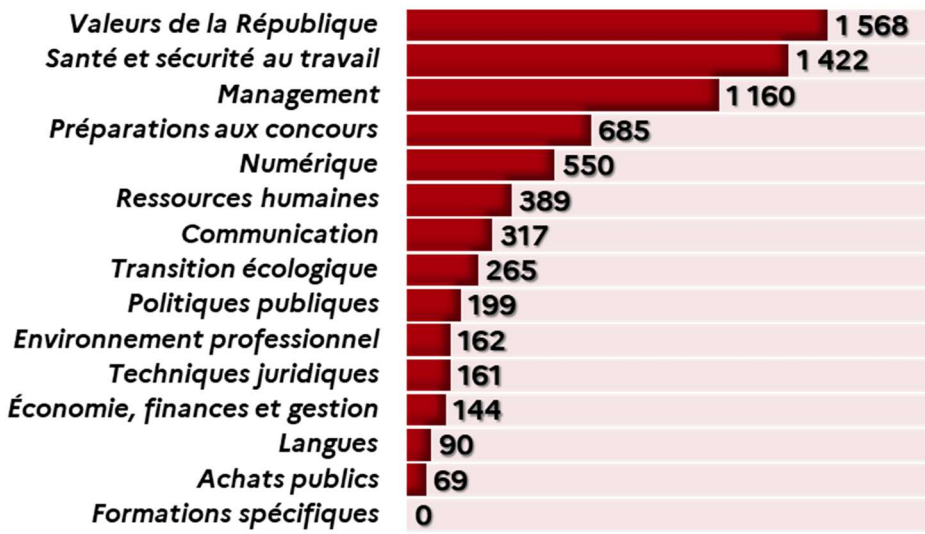
	2024
	33,3 %
	40,0 %
	-
	13,3 %
	13,3 %

L'enquête révèle une forte satisfaction avec quelques points d'amélioration significatifs par rapport à l'année 2024 (99,5 % de stagiaires satisfaits par rapport à 73,3 % en 2024). Les préparationnaires soulignent avec satisfaction les qualités pédagogiques des intervenants (73%), ils ont apprécié les sessions de témoignages des lauréats de TEAE précédents (82%), le format distanciel (64% satisfaits à très satisfaits) car flexible et accessible. L'accompagnement par les tuteurs a également été fortement apprécié (aide sur les motivations de la candidature, la relecture du dossier, la culture administrative générale, l'identification des éléments saillants de la carrière en vue de la préparation à l'oral). Certains regrettent des temps d'échange insuffisants entre préparationnaires et des sessions pas assez interactives (36%), des supports de plate-forme obsolètes (13%) qui pourraient être plus intuitifs et un manque de personnalisation de la préparation. Les conditions matérielles d'accueil des session (salles) pourraient être améliorées.

Répartition des stagiaires

Par domaine de formation

Année 2025



Années antérieures

	2024	2023	2022
Valeurs de la République	552	Nouveau	
Santé et sécurité au travail	1 656	2 209	866
Management	1 025	946	1 092
Préparations aux concours	522	904	812
Numérique	534	476	464
Ressources humaines	617	1 666	1 353
Communication	177	170	188
Transition écologique	531	Nouveau	
Politiques publiques	238	163	123
Environnement professionnel	74	60	42
Techniques juridiques	196	201	106
Économie, finances et gestion	174	277	235
Langues	61	102	127
Achats publics	99	55	68
Formations spécifiques	0	0	49

Préparations aux concours

	Année 2025-2026	*Années antérieures*		
		2024-25	2023-24	2022-23
SACN (CI)	51	81	80	60
SACN (EP)	Examen non organisé	-	91	136
SACS	75	53	99	99
SACE	28	27	60	74
AAE (EP)	125	89	118	145
IRA	58	30	39	24
APADE	194	154	199	181
TEAE	19	20	33	22
Prépa INSP	21	7	13	13
INSP	17	13	17	17

		2024-25	2023-24	2022-23
SACS (renseignement)	Examen non organisé	-	-	34
IHCASS	56	38	62	64
IASS	15	11	19	15
T3S en chef	20	17	22	2
T3S (C en B)	Examen non organisé	-	8	9
T3S (CI)	1	8	9	2
T3S (avancement)	5	1	-	1

- **T3S**

S'agissant de l'examen professionnel de T3S en chef, 10 agents ont été admis, sur les 14 agents assidus au cours de la préparation et présents aux épreuves de l'examen.

Pour l'examen professionnel de T3S avancement de grade, un seul agent était inscrit à la préparation. Il a été admis à l'examen.

Concernant le concours de T3S principal, 4 agents ont été admis, sur les 6 candidats admissibles et assidus à la préparation.

Le taux de réussite des agents ayant suivi la préparation est donc excellent.

- **TEAE**

Pour le tour extérieur des administrateurs d'État (TEAE) 2024-2025, 23 candidats ont suivi la formation dont 3 ont interrompu leur cursus de préparation pour des motifs similaires à ceux évoqués pour le TEAE 2023-2024 (manque de temps, raison personnelle, prise de conscience de « *lacunes de leur dossier* »). Parmi les 23 préparationnaires initiaux, 9 candidats ont été déclarés admissibles dont 8 en poste en administration centrale (2 à la DGEFP, 2 à la DGS, 1 à la DAJ, 1 à la DGOS, 1 à la DRH) et 1 affecté en établissement public (DREETS ARA). À l'issue des auditions interministérielles, 5 lauréats ont été promus au tour extérieur (1 DSS, 1 DGEFP, 1 DAJ, 1 DRH, 1 DREETS ARA) sur 7 qui ont été auditionnés. Pour l'année 2024-2025, le taux de réussite s'est nettement amélioré passant à 71 % de réussite contre 25 % en 2023-2024 (3 lauréats promus sur 12 admissibles auditionnés).

Les bilans des sessions antérieures de 2022-2023 et 2023-2024 ont permis de mettre en œuvre, dès l'année 2024-2025, des axes d'amélioration basées sur une stratégie rénovée à destination des cadres à hauts potentiels susceptibles de présenter une candidature au TEAE :

- Amélioration de la phase d'identification d'agents éligibles au corps des administrateurs de l'État. Une note a ainsi été adressée aux directeurs d'administration centrale, des DR(I)EETS, DDETS(PP), DEETS et des ARS afin de les inviter à identifier des profils de cadres à fort potentiel disposant d'une excellente culture administrative, justifiant d'une expérience d'encadrement solide, d'un parcours diversifié, et de niveaux de

responsabilités croissantes. Ces profils doivent disposer d'une forte motivation et du plein soutien de leur hiérarchie.

- Organisation d'entretiens systématiques en regard croisés par la DRH avec tous les candidats à la préparation au TEAE 2026, dès la phase de candidature à la formation (audition des candidats, études des dossiers de candidatures à la formation, notification de la décision) ; mise en place d'entretiens de débriefing et d'orientation pour les candidats non retenus au titre de la préparation 2025-2026 ;
- Pour 2025-2026, renforcement des dispositifs d'accompagnement personnalisé et en groupe visant à mieux préparer la réussite ;
- Mise en place d'un séminaire d'ouverture de la préparation, renouvellement du vivier de tuteurs, temps de formation modulaire proposés
- Renforcement de la préparation à l'audition.

Pour la session 2025-2026, 24 candidatures à la préparation TEAE ont été enregistrées. 19 stagiaires ont été retenus pour suivre la formation ;

- **APADE**

ARRC assure les préparations aux examens professionnels d'APADE, dans le cadre d'un marché public qui courait jusqu'en octobre 2025.

Pour l'année 2025, les taux de réussite des bénéficiaires de la prépa sont supérieurs (25,6%) à la moyenne pour l'ensemble des concourants en 2025 (23%) et supérieurs au taux de 2024 (19,83% de taux réussite pour les bénéficiaires de la préparation en 2024). Un tiers des agents inscrits à la préparation APADE a quitté la préparation au bout du premier module de préparation (manque d'assiduité ou abandon).

- **Accompagnement renforcé des préparationnaires concours, examens professionnels**

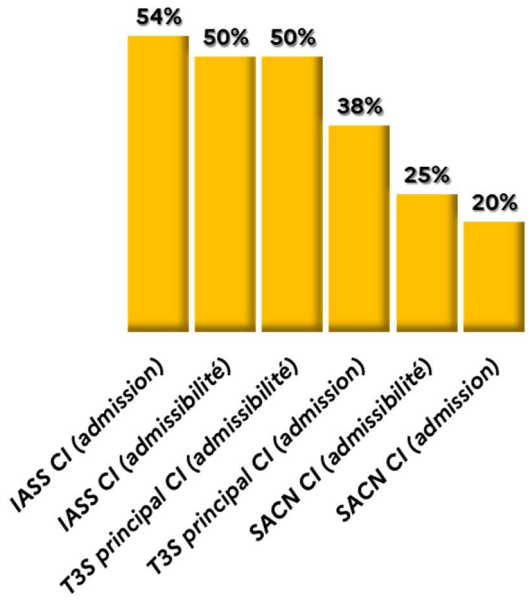
S'agissant de l'année de préparation 2024-2025, l'accompagnement renforcé des préparationnaires a été maintenu pour les préparations AAE, SACS et SACE.

Pour rappel, l'accompagnement renforcé mis en place en 2023 au bénéfice des agents préparant l'examen professionnel AAE a été étendu 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 pour les préparations SA en 2025, 35 entraînements oraux et 43 relectures de dossiers RAEP) et pour la préparation à l'examen professionnel AAE, 73 entraînements oraux et 76 relectures de dossiers RAEP par des accompagnateurs des ministères sociaux.

Pour la session 2024-2025, les taux de réussite des bénéficiaires de la préparation à l'examen professionnel AAE sont très supérieurs à la moyenne (données calculées à partir du nombre d'inscrits présents à l'écrit) par rapport à l'année 2024. Presque la moitié (49,4 %) des préparationnaires ont été admis à l'examen professionnel 2025 contre 20% en 2024 et contre 20,6 % de réussite en moyenne pour l'ensemble des concourants en 2025. Sur les 45 agents admis à l'examen professionnel, 44 agents ont suivi la préparation dont 36 ont bénéficié d'un accompagnement renforcé (dossier RAEP et jury fictif) soit un taux de réussite de 82 %. Ainsi, 97,78 % des agents inscrits sur la liste d'admission ont participé à la préparation (soit dès le début soit après avoir rejoint la préparation à compter du module de préparation à l'oral) et ont bénéficié de l'accompagnement renforcé. Seuls 2 agents admis en 2025 avaient suivi la préparation en 2024 (avec un accompagnement renforcé).

En moyenne, 3,7 % des préparations aux concours et examens professionnels organisées par la DRH sont suivies par des non-titulaires. Ils sont néanmoins particulièrement représentés dans les filières de la Santé (IASS, T3S) et dans les concours internes des secrétaires administratifs. Pour le concours interne IASS 2025, 25 % de l'effectif des préparationnaires au concours étaient des agents contractuels. Sur la liste d'admission du concours IASS interne 2025, 30 % des agents admis avaient suivi la préparation (dont 75 % étaient des agents contractuels).

Part des non-titulaires en préparations



A titre d'information, pour le concours IT organisé par la DRH en 2025, 2 agents contractuels sont lauréats sur les 8 admis

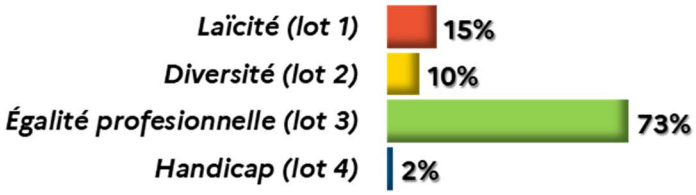
Formation continue

- **Domaine : valeurs de la République**

En 2025, le nombre d'agents formés aux valeurs de la République a connu une forte progression, avec un volume multiplié par trois en un an. Cette thématique devient ainsi le domaine de formation le plus mobilisé par les agents des MSO.

Toutefois, cette dynamique globale recouvre des réalités contrastées selon les quatre lots qui composent ce domaine. En effet, le lot relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles concentre à lui seul près de 73% des formations suivies. Cette forte mobilisation s'explique par l'implication de plusieurs directions qui ont souhaité former l'ensemble de leurs agents, ainsi que par l'action du SGMCAS qui a conduit une campagne de valorisation de cette offre de formation, mais également le caractère obligatoire des formations pour tout nouvel arrivant en administration centrale et pour l'ensemble des managers.

Répartition par lot du nombre d'agents formés



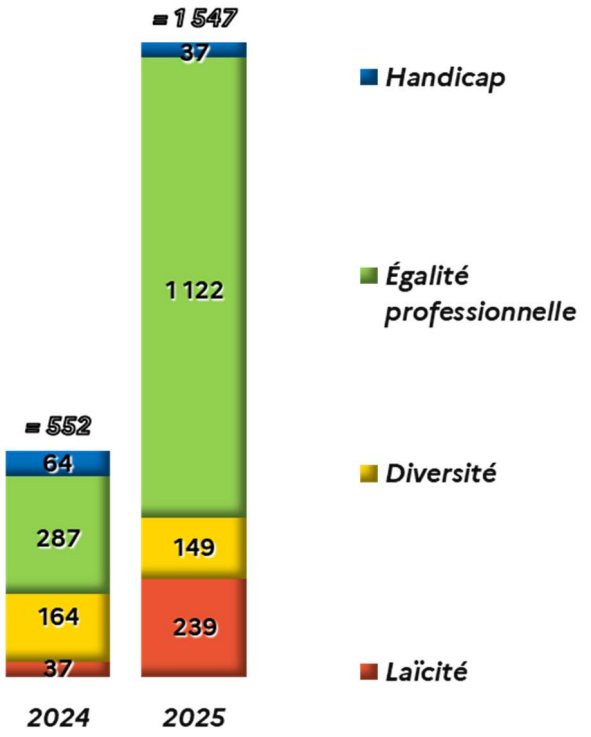
Les lots consacrés au handicap et à la diversité demeurent encore peu sollicités de la part de l'administration centrale et des services déconcentrés, révélant ainsi une nécessaire remobilisation de ces dispositifs. Le lot relatif à la laïcité reste peu sollicité alors même que ces formations obligatoires visent à couvrir 100 % des agents publics. En effet, les agents et structure d'emploi privilégient la formation en ligne disponible sur la plate-forme interministérielle Mentor.

Néanmoins, les actions de formation rattachées au lot Laïcité connaissent un regain d'intérêt : En effet sur les deux derniers mois de l'année 2025, il s'agit de la thématique la plus suivie du domaine valeurs de la République, cette dynamique devrait se poursuivre en début d'année 2026. Cette évolution résulte principalement de l'enrichissement de l'offre de formation existante par un format court de trois heures accessibles à l'ensemble des agents. Ce rebond s'explique également par une appropriation renforcée de la part des directions et grâce à une campagne de communication à grande échelle conduite par le Secrétariat général (incitation par mail à suivre le

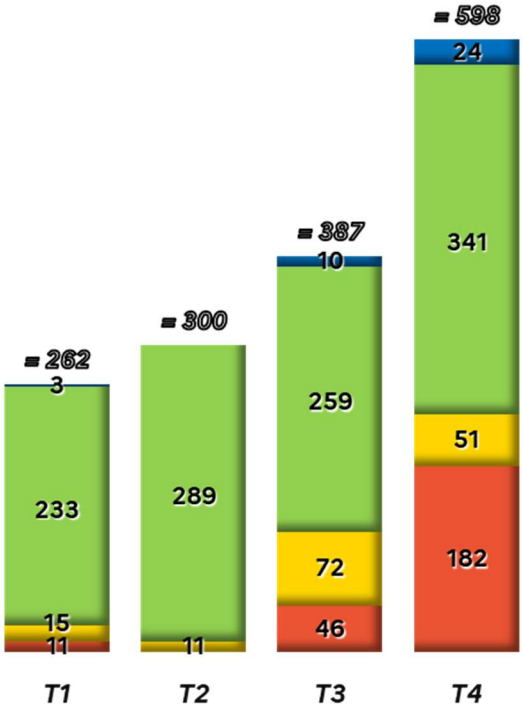
webinaire "Comprendre et appliquer la Laïcité" du 25 novembre 2025 ; sensibilisation et informations proposées le cadre de la journée nationale de la Laïcité du 9 décembre 2025).

Agents formés

Comparaison interannuelle



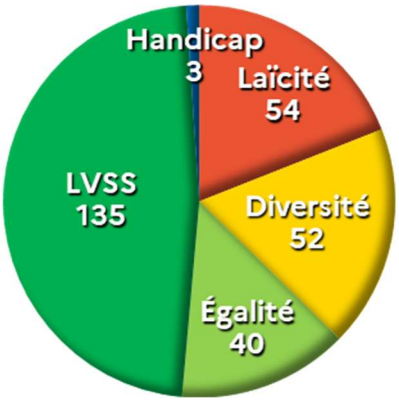
Année 2025 par trimestre



Il convient par ailleurs de rappeler que, bien que non représentée dans le graphique ci-dessus, la majorité des formations suivies en matière de laïcité est réalisée via la plate-forme Mentor, au travers du module *Les fondamentaux de la laïcité* (cf. Page 27).

Les formations relevant du domaine des valeurs de la République ont par ailleurs été déployées auprès de publics cibles. Les deux séminaires d'accueil des nouveaux arrivants organisés en administration centrale en avril et en octobre 2025 ont constitué un vecteur important de diffusion de ces contenus. Chaque nouvel arrivant s'est vu attribuer un parcours de formation (cf. Annexe 1 « Parcours de formation du nouvel arrivant », page 34) intégrant les modules relatifs à la laïcité, aux violences sexistes et sexuelles ainsi qu'à l'égalité professionnelle. Une première formation est suivie lors d'un temps dédié durant le séminaire, puis l'agent dispose d'un délai de six mois pour compléter l'ensemble de son parcours. Ainsi, parmi l'ensemble des agents ayant suivi une formation aux valeurs de la République en 2025, 18% sont des nouveaux arrivants.

Suivi des formations VLR par les nouveaux arrivants



Enfin, l'année 2025 a été marquée par un renforcement de l'appui aux réseaux internes des ministères pour la diffusion des actions de formation VLR. D'une part, les référents ont eux-mêmes été formés, notamment les référents laïcité, égalité et diversité, qui ont bénéficié de parcours spécifiquement conçus pour accompagner l'exercice de leurs missions. Ainsi, parmi les 31 référents égalités/diversité, 24 d'entre eux ont suivi une ou plusieurs actions de formation en 2025. Celles-ci ont contribué à consolider leur expertise, en particulier dans le cadre de l'audit Égalité-Diversité. D'autre part, de nombreuses interventions ont été réalisées lors des réunions de réseau afin que les référents puissent promouvoir l'offre de formation au sein de leurs directions.

Pour 2026, la volonté est de poursuivre cet appui en ciblant plus particulièrement les référents handicap. Les actions de formation dédiées ont été expérimentées par ces référents afin de proposer des dispositifs adaptés aux besoins des agents. Par ailleurs, un travail de communication a été engagé avec le bureau Égalité-Diversité et Handicap, incluant la production d'une vidéo pour valoriser les formations de sensibilisation au Handicap au travail.

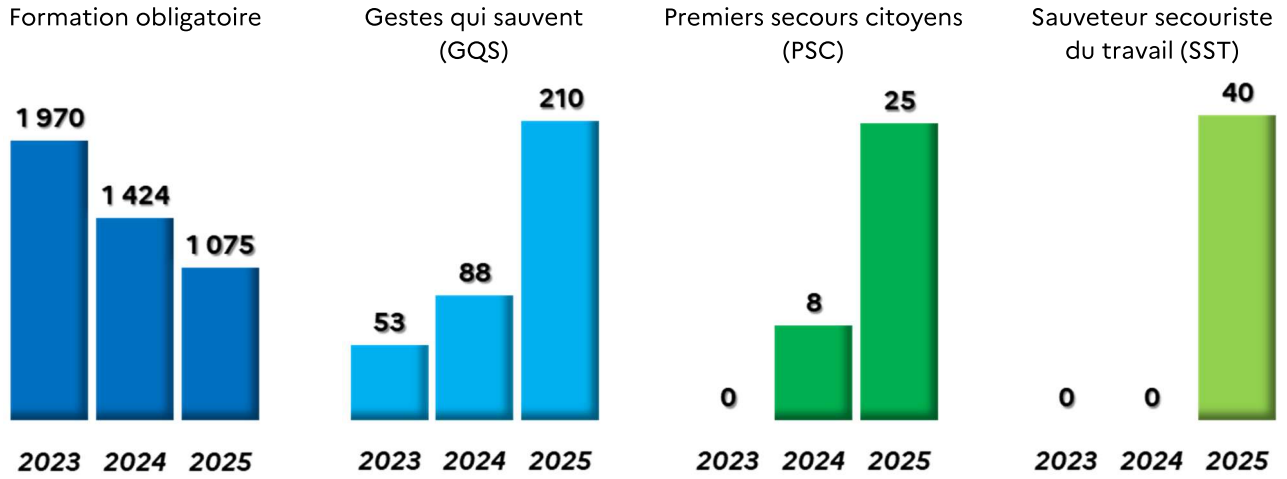
Sur la base de ces actions, le bureau de la formation compte sur un impact positif en termes d'inscriptions et prévoit de renforcer la promotion des formations liées au handicap afin de rééquilibrer leur visibilité par rapport aux autres thématiques du marché VLR.

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

La baisse enregistrée pour le domaine de la santé et sécurité au travail correspond à la réduction du nombre d'agents formés à la formation obligatoire à la sécurité en administration centrale qui avait fortement augmenté avec les déménagements engagés en 2023.

Par ailleurs, les autres formations sont en augmentation :
– La reprise d'une forte activité pour les formations au secourisme en administration centrale (*Sensibilisation aux gestes qui sauvent*, *PSC*, *SST*) en lien avec le développement des sessions avec des formateurs de la DFAS et le nouveau marché interministériel avec l'organisme de formation Protection civile ;
– Le développement des formations en lien avec la qualité de vie au travail (hausse de 30 stagiaires).

Évolution des formations au secourisme



La formation des nouveaux membres des CSA n'a pas été organisée en 2025 compte d'un nombre insuffisant d'inscrits depuis 2024 à ces formations.

Par ailleurs, Les chiffres relatifs au parcours de formation à la santé mentale sont disponibles en détail, ci-après, dans la partie consacrée à la plate-forme Mentor :
– *Prenez soin de votre santé mentale* (module 1) : 813 inscrits en 2025,
– *Agissons pour la santé mentale* (module 2) : 368 inscrits.

- **Domaine : Management**

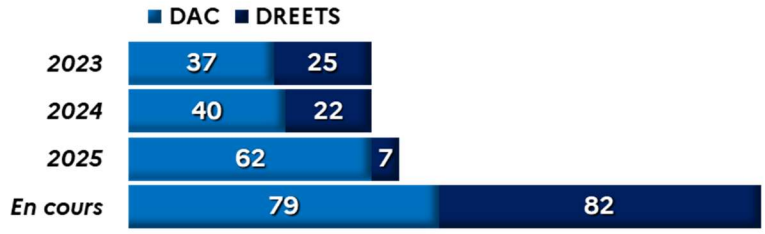
Le campus managérial poursuit son action avec une augmentation constante du nombre de stagiaires aux formations au management avec 1 171 participants (1 025 en 2024, 955 participants en 2023). 127 sessions dont 4 annulés sur les domaines suivants :

- 44 % sur le management d'équipe,
- 37 % sur les postures managériales,
- 19 % sur le management de projet.

Les stagiaires viennent de l'ensemble des directions des MSO : 42 % d'administration centrale et 48 % pour les services territoriaux. L'évaluation des formations restent très favorable avec 96 % de satisfactions.

Le campus managérial prévoit également un parcours de formation pour les primo-encadrants.

Parcours de formation des primo-encadrés réalisés et en cours



- **Domaine : Numérique**

Le bureau de la formation accompagne durablement la transformation numérique des organisations (cf. Axe des orientations stratégiques, voir supra). En 2025, le bureau de la formation a enrichi son offre avec quatre nouvelles formations à Microsoft 365, en accompagnement de la fin du déploiement de la suite Office 365 fin 2024. Au total, 105 agents ont été formés sur ces nouveaux modules.

L'offre bureautique continue d'attirer un large public, avec 222 agents formés. Toutes les sessions sont désormais proposées en présentiel, à l'exception de la formation *Excel VBA*, maintenue en classe virtuelle pour permettre la participation des agents des services déconcentrés (seule formation bureautique ouverte à l'ONT). En 2025, le bureau de la formation a organisé 30 sessions de formations bureautiques, contre 37 sessions en 2024, soit une baisse du nombre de sessions. Cette diminution s'explique principalement par le contexte budgétaire contraint en début d'année, avec une exécution du budget en service voté jusqu'en février.

Malgré ce volume de sessions plus limité, le nombre de stagiaires formés a progressé, passant de 209 stagiaires en 2024 à 222 en 2025. Cette évolution positive s'explique notamment par une meilleure mobilisation des agents et une réduction de l'absentéisme et des désistements de dernière minute. À titre de comparaison, en 2024, 240 agents étaient inscrits pour 209 présents, contre 248 inscrits pour 222 présents en 2025, traduisant un meilleur taux de présence et une optimisation du remplissage des sessions en 2025.

Le partenariat de co-financement entre la DNUM et la DRH a permis de former 25 agents dans le cadre de l'École du SI. Par ailleurs, le parcours de sensibilisation IA-DATA a réuni une soixantaine de participants.

Enfin, malgré une notification tardive du nouvel accord interministériel NSIC à l'automne dernier, 120 agents ont pu être formés entre octobre et décembre dans les sous-domaines « appréhender le langage de programmation » (Python, R), « s'approprier les outils collaboratifs » (SharePoint) et « se professionnaliser dans la data » (*big data*, *data visualisation*, *data storytelling*).

- **Domaine : Ressources humaines**

Au cours de l'année 2025, 481 agents se sont formés sur le domaine des ressources humaines. Le public de ces formations est essentiellement composé de gestionnaires de paie. En effet, depuis 2024, les nouveaux GA payeurs bénéficient d'un parcours dédié, conçu en collaboration avec le BAGOR et animé par des formateurs internes de la DRH. Ce parcours se décline en 7 modules complémentaires et a été déployé à travers 3 sessions au cours de l'année 2025, permettant l'accompagnement de 38 nouveaux gestionnaires.

Par ailleurs, le marché ministériel (RHAFI), notifié en décembre 2024, a été pleinement mobilisé en 2025 pour proposer des formations ciblées à destination des acteurs RH de proximité, notamment sur la gestion administrative.

L'effort de professionnalisation s'est également poursuivi dans le cadre de l'organisation des jurys de concours, avec des formations spécifiques pour les membres de jury. Cette action demeure l'une des plus plébiscitée dans le domaine des ressources humaines puisqu'elle a permis de former 23 agents.

Enfin, des formations dédiées aux procédures disciplinaires ont été mises en place conformément au décret du 13 avril 2023, qui confère aux DREETS de nouvelles compétences en la matière. Les premières sessions, réalisées en 2023 et 2024, ont permis de former la majorité des agents ciblé par le bureau procédures individuelles et précontentieux, soit 111 agents (principalement des RH de proximité). En 2025, deux sessions additionnelles ont permis de former 12 agents supplémentaires.

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

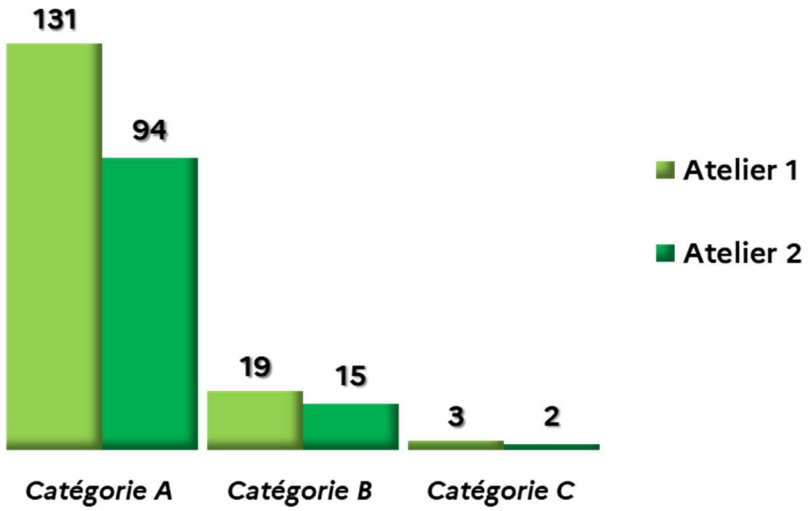
Subdivisé en 2 sous-domaines « améliorer sa rédaction » et « améliorer son expression orale », on peut constater une hausse des demandes d'inscription sur une formation *Prise de parole en public : les techniques pour convaincre (niveau 2)*. Cette action de formation a été proposée pour la première fois aux préparationnaires des examens professionnels d'APADE et d'IHCASS (6 sessions dédiées pour 60 préparationnaires concours, examen prof.) en complément de la préparation plus classique de préparation concours. Grâce au succès remporté par ce dispositif, il reste reconduit pour l'année 2026.

Un accompagnement spécifique des 7 agents du standard des ministères sociaux a été réalisé par le biais d'une formation sur mesure leur permettant de faire face aux appels à caractère agressifs des usagers. La formation leur a permis d'améliorer l'écoute de la demande et la qualité des réponses pour les interlocuteurs, de savoir gérer le stress d'une situation et d'un interlocuteur agressif, d'améliorer le travail en équipe pour une meilleure répartition des tâches et des informations.

- **Domaine : Transition écologique**

Fin 2024, 658 cadres A+ et A ont été formés par le campus managérial. Depuis le 28 avril 2025, le bureau de la formation a déployé, grâce aux 13 animateurs internes formés en 2024, 28 ateliers 1 et 2 en administration centrale permettant ainsi de former 265 agents. Par ailleurs, Les conférences proposées par le CNRS, jusque-là, réservées à un public dédié, ont été ouvertes à tous les agents en AC. La circulaire de la ministre de l'Action et des Comptes publics du 24 octobre 2025 généralisant la formation obligatoire pour l'ensemble des agents publics de l'État prévoit 3 nouveaux modules de formation asynchrone sur la plate-forme Mentor. La modalité de formation en distanciel via Mentor privilégiée par la DGAFP accompagne de manière probante la massification de la formation de sensibilisation à la transition écologique souhaitée par le gouvernement.

Répartition par catégorie en 2025



- **Domaine : Techniques juridiques**

Après des évolutions dans l'offre de formation en 2024, l'année 2025 marque une stabilisation des formations dans le domaine. Déployées en lien avec la direction des affaires juridiques (DAJ), les formations les plus recherchées restent pour les agents d'administration centrale celles en lien avec la légistique, 102 stagiaires sur les 161 agents formés en 2025.

- **Domaine : Politiques publiques**

Nous constatons une légère des stagiaires pour 2025 avec la réduction du nombre de nouveaux arrivants participant au séminaire d'accueil observée en 2025.

Par ailleurs, il convient de constater une reprise des sessions de formation associées au pilotage et à la gestion des conventionnements et subventions aux associations depuis la sélection d'un nouveau prestataire (3 sessions en 2025 contre 1 en 2024).

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

L'année 2025 se caractérise par une légère baisse du nombre de stagiaire Elle s'explique par le fait que depuis le 1er janvier 2025, la gestion des inscriptions est assurée directement par les DREETS et les DEETS, conformément à la charte de gestion du programme 354, des services territoriaux. L'offre de l'AIFE (formation CHORUS), très enrichie par des webinaires, demeure très sollicitée (43 agents d'administration centrale formés).

- **Domaine : Environnement professionnel**

En 2025, le domaine de l'environnement professionnel enregistre une légère hausse par rapport à l'année précédente. Elle s'explique à la fois par une nouvelle formation proposée aux nouveaux arrivants sur la thématique *Droits, déontologie et obligations de l'agent public* destinée plus particulièrement aux nouveaux arrivants et aux contractuels ainsi qu'une forte participation à la formation *Préparer son entretien professionnel (agents non encadrants). Ces formations seront reconduites en 2026* y compris : *Concevoir un CV et rédiger une lettre de motivation* et *Se préparer à l'entretien de recrutement.*

- **Domaine : Achats publics**

En 2025, le domaine des achats publics enregistre une légère baisse du nombre d'agents formés par rapport à l'année précédente. Cette diminution s'explique principalement par la suppression de plusieurs actions de formation, faute de formateurs internes occasionnels disponibles pour assurer les animations.

- **Domaine : Langues**

Les cours d'anglais à visée professionnelle ont légèrement augmenté avec 90 agents en 2025 pour 84 agents en 2024

4 formules sont proposées aux apprenants pour chaque langue et sont réparties comme suit :
- Formule n° 1 : accès à une plate-forme e-learning - 6 mois,
- Formule n° 2 : accès à une plate-forme e-learning - 6 mois + 5 heures de cours individuels avec un formateur (par téléphone ou visio-conférence, 100 % à distance, sessions de 30 minutes ou 1 heure),
- Formule n° 3 : accès à une plate-forme e-learning - 6 mois + 10 heures de cours individuels avec un formateur,
- Formule n° 4 : accès à une plate-forme e-learning - 6 mois + 20 heures de cours individuels avec un formateur.

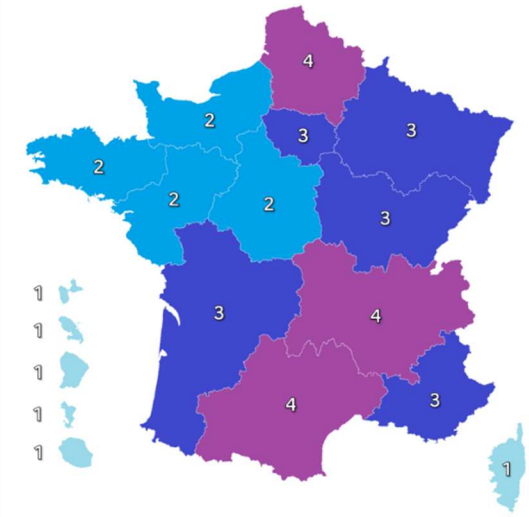
- **Domaine : Formations spécifiques aux missions des ministères**

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. Vous trouverez dans les encadrés ci-dessous les précisions sur les écoles.

La DRH peut compléter cette offre pour des commandes de formation spécifiques lorsque c'est nécessaire.

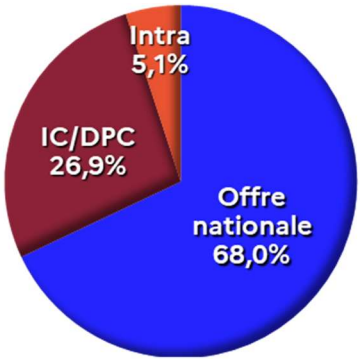
Par ailleurs, la DRH accompagne les démarches de formation des directions. C'est le cas avec la formation des conseils de famille qui se déploie depuis décembre 2024. Financée par la DGCS, cette action permet de répondre à l'obligation de formation des membres des conseils, notamment les personnels des DDETS chargés de leur gestion. A ce jour, 41 sessions de formation ont été programmées dans l'ensemble des régions.

Nombre de sessions de la formation des conseils de famille organisées depuis le 4e trimestre 2024



Formations organisées par l'EHESP

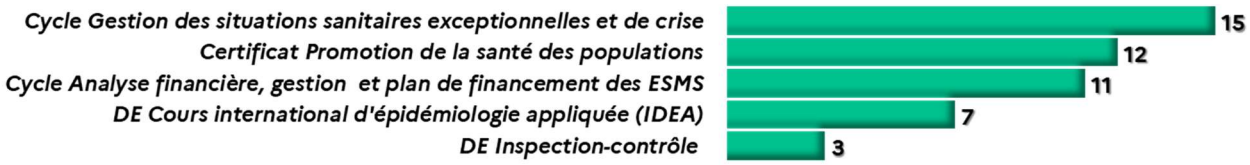
Les formations spécifiques aux missions des agents du périmètre de la Santé et des Solidarités (DAC, DREETS, DDETS, ARS, autres établissements) sont organisées par l'EHESP, soit dans de la cadre de l'offre de l'école, soit dans le cadre de dispositifs sur mesure : inspection-contrôle (ICARS, EHPAD, personnes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



731 stagiaires ont participé à une action de formation organisées par l'EHESP :

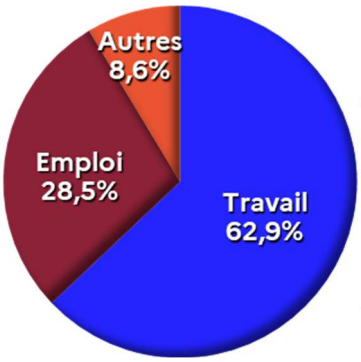
- 497 pour l'offre nationale de formation proposée aux agents des ministères sociaux (et ouvertes également à d'autres publics de l'école) ;
- Dans le cadre de la convention inspection-contrôle :
  - 75 pour la formation à l'inspection-contrôle en EHPAD et établissement pour personnes handicapées ;
  - 44 pour la formation à l'inspection-contrôle en protection de l'enfance (organisée avec le CNFPT et l'ENPJJ pour une session) ;
  - 74 ICARS ont terminé leur formation en 2025 (83 stagiaires convoqués au jury en incluant les reports et rattrapages) ;
- Dans le cadre de la convention DPC des MISP : 4 agents en formation sur la planification et le pilotage des situations sanitaires exceptionnelles ;
- 37 stagiaires en sessions spécifiques « intra » (ex. inspection-contrôle dans le champ de la cohésion sociale pour la DREETS Grand-Est).

Dans le cadre de l'offre nationale, 48 stagiaires ont suivi un parcours long et/ou certifiant, notamment des diplômes d'établissement (DE).



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 de la cadre de l'offre nationale de formation (ONF), soit dans le cadre les plans de formation régionaux (PRFM), soit dans le cadre de partenariats.



Dans le cadre de l'ONF, 2 916 stagiaires ont participé à une action de formation organisées par l'INTEFP en 2025 :

- 1 835 pour l'offre Travail,
- 830 pour l'offre Emploi,
- 251 pour les autres offres (encadrement, statistiques, partenariat).

Les formations sont organisées à 64 % en présentiel et à 36 % en distanciel.

Les principales formations en ligne sont les suivantes : *Violences sexuelles et sexistes au travail* ; *Initiation à la formation professionnelle* ; *Dialogue social* ; *Initiation droit du travail* ; *Culture commune* (mobilité emploi).

Hors formation en ligne, les formations les plus suivies sont :

- Pour le secteur Travail : *Interventions de l'IT sur les risques psycho-sociaux* ; *BTP : Contrôler un chantier dans un contexte de coordination SPS* ; *Contrôle des équipements de levage (les fondamentaux)* ;
- Pour le secteur Emploi : *FSE : Contrôle de service fait* ; *Master Class partenariale Réseau pour l'emploi : Comment ancrer et dynamiser* ; *FSE : Demande de subvention et instruction*.

Par typologie de stagiaires

Par administration

Administration centrale

	Année 2025	Années antérieures		
	2024	*2023*	*2022*
DRH	663	**534**	*630*	*562*
DGEFP	489	**277**	*498*	*378*
DGS	359	**294**	*245*	*203*
DFAS	343	**335**	*325*	*119*
DGOS	300	**218**	*135*	*152*
DGT	298	**394**	*144*	*221*
DSS	273	**156**	*165*	*161*
DNUM	232	**221**	*114*	*92*
DGCS	203	**316**	*644*	*265*
DAJ	163	**110**	*166*	*129*
DARES	144	**159**	*190*	*68*
DREES	125	**109**	*257*	*136*
Autres	644	**607**	*455*	*232*
Total DAC	**4 236** *(64,6 %)*	**3 730**	***3 968***	***2 718***
		67,8 %	*64,9 %*	*63,9 %*

Services déconcentrés et établissements

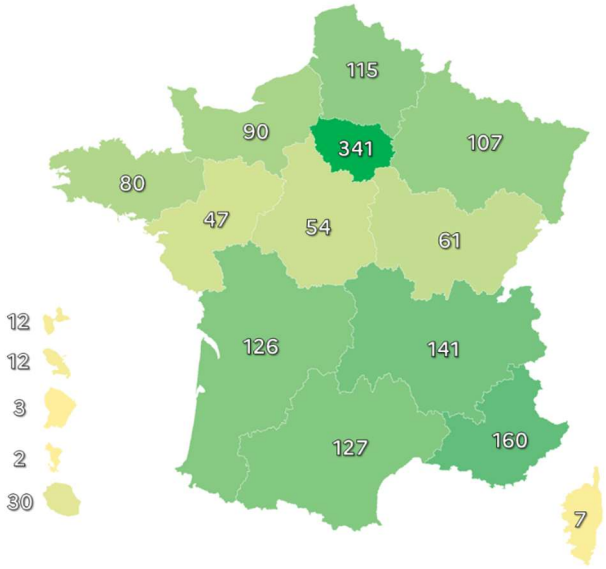
	Année 2025	Années antérieures	
	2024	*2023*	*2022*
DREETS	968	**876**	*980*	*730*
ARS	673	**443**	*415*	*274*
DDETS	533	**321**	*514*	*265*
Outre-mer	41	**55**	*104*	*66*
Autres	29	**22**	*38*	*60*
Total SD/EP	**2 244** *(34,2 %)*	**1 717**	***2 051***	***1 395***
		31,2 %	*33,6 %*	*32,8 %*

Nous observons une légère augmentation de la part des stagiaires issus des services territoriaux (+ 3 points) portée par une hausse importante en DDETS (+ 66,0 %) et en ARS (+ 51,9 %) et plus légère en DREETS (+ 10,5 %).

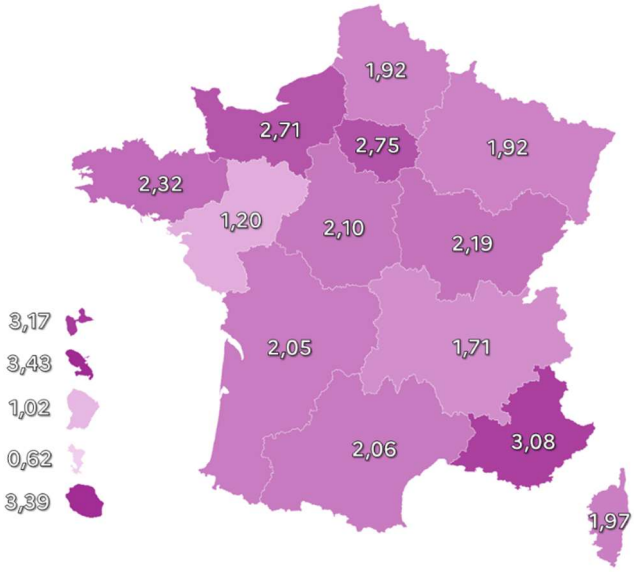
Les domaines où se concentrent les agents des DDETS sont : les préparations aux concours (22,2 % des stagiaires viennent d'une DDETS), la communication (12,6 %) et le management (12,1 %). Pour les agents des DREETS, les domaines sont les suivants : l'environnement professionnel (23,5 %), la communication (23,3 %) et les préparations aux concours (19,9 %). Pour les ARS, les domaines sont les suivants : les préparations aux concours (31,3 %), le management (20,5 %) et l'environnement professionnel (7,4 %).

Par région

En valeur absolue



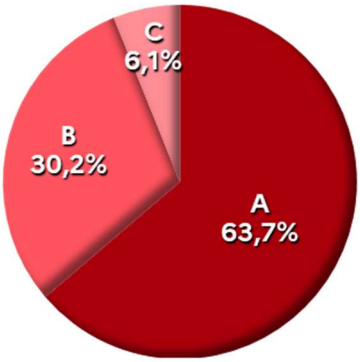
En valeur relative à la population[3]



Les régions qui forment le plus relativement à leur population sont des directions d'Outre-mer (Martinique, Réunion, Guadeloupe) puis les régions PACA, IDF et Normandie.

Par catégorie

Année 2025



Années antérieures

	2024	2023	Effectifs
A	71,5 %	65,0 %	57,2 %
B	23,9 %	24,7 %	26,0 %
C	4,7 %	10,2 %	16,8 %

Uniquement la formation continue *(hors préparations aux concours)*

	2025	2024	2023	2022
A	71,8 %	77,0 %	71,6 %	77,3 %
B	21,5 %	18,1 %	21,4 %	16,4 %
C	6,7 %	4,9 %	6,9 %	6,3 %

Nous observons une remontée importante de la part des agents de catégorie B (+6,3 points) par rapport aux agents de catégorie A qui reviennent à une part comparable à 2023 après une hausse en 2024.

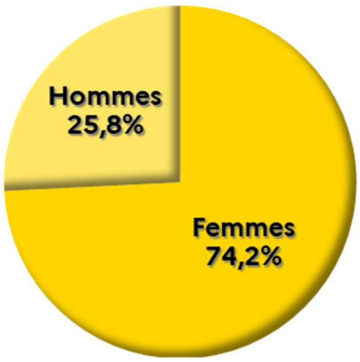
Concernant la seule formation continue, nous retrouvons les mêmes dynamiques.

Les domaines qui concernent le plus les agents de catégorie A sont les langues (100 % des stagiaires), les techniques juridiques (93,8 %) et le management (92,5 %). Les domaines qui concernent le plus les agents de catégorie B sont les préparations aux concours (64,8 %), les ressources humaines (36,7 %) et l'économie (34,1 %). Les domaines qui concernent le plus les agents de catégorie C sont la communication (14,5 %), les ressources humaines (14,1 %) et le numérique (10,2 %).

[3] Méthodologie de calcul : Nombre de stagiaires / Population régionale (en milliers) x 100 = Résultat

Par sexe

Année 2025



Années antérieures

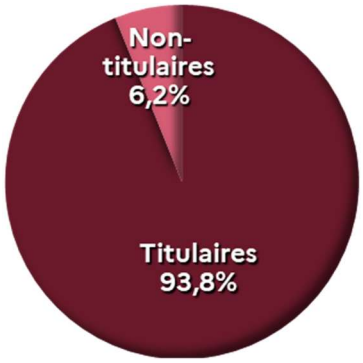
	2024	2023	2022	Effectifs
Femmes	70,7 %	72,4 %	73,9 %	69,5 %
Hommes	29,3 %	27,6 %	26,1 %	30,5 %

il convient de noter un recul de la formation des hommes en rapport avec les effectifs globaux des ministères sociaux.

Les formations où on note une présence plus notable des femmes sont les langues (83,3 % des stagiaires), les préparations aux concours (82,5 %) et les ressources humaines (81,7 %). Les formations dans lesquelles les femmes sont un peu moins représentées sont la santé et la sécurité au travail (64,9 %), les politiques publiques (69,9 %) et le numérique (70,6 %). Toutefois cette représentation reste importante car les valeurs représentent plus de la moitié de l'effectif présent en formation sur ces thématiques.

Par statut

Année 2025



Années antérieures

	2024	2023	2022	Effectifs
Titulaires	93,0 %	90,4 %	73,3 %	92,9 %
Non-titulaires	7,0 %	9,6 %	26,7 %	7,1 %

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 techniques juridiques (15,0 % des stagiaires), le management (13,8 %), et les valeurs de la République (12,4 %). Les non-titulaires sont représentés principalement dans les domaines suivants : l'environnement professionnel (15,3 %), les langues (13,6 %) et la santé et sécurité au travail (9,7 %).

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Année 2025 *Années antérieures*

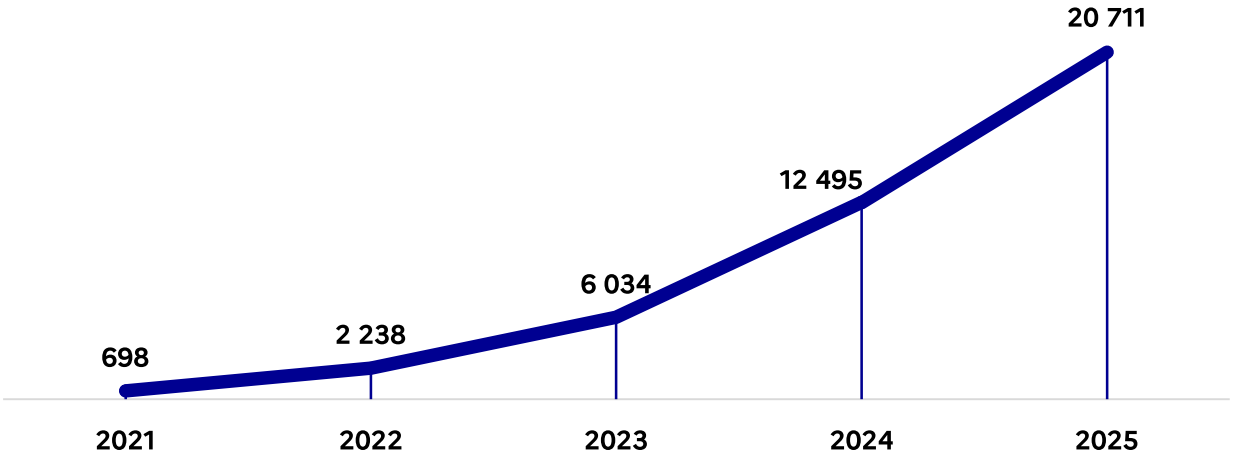


	2024	2023	2022
BOETH	6,2 %	5,5 %	6,4 %

Il y a un maintien de la formation des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des ministères sociaux à un taux stable en 2025 en cohérence avec les effectifs ministériels.

Plate-forme Mentor

Évolution du nombre de comptes Mentor *(créés par les agents des Ministères sociaux et ses opérateurs)*

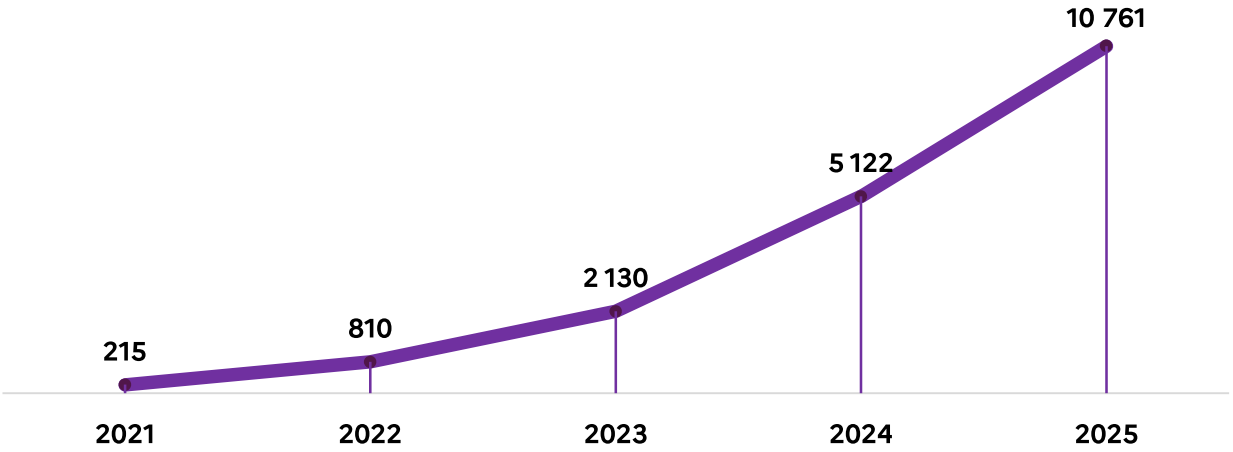


Depuis 2021, année de lancement de la plate-forme, l'adhésion des agents des Ministères sociaux et de ses opérateurs est exponentielle. Nous observons une hausse similaire du nombre d'agents qui se sont créés un compte Mentor en 2024 et en 2025, soit environ un peu plus de 6 000 agents. Le nombre de comptes ouverts a plus que triplé depuis 2023.

S'il on considère qu'un compte est actif lorsque l'agent s'est connecté au moins 1 fois à son compte Mentor durant l'année écoulée, nous comptons 12 211 comptes actifs sur l'année 2025.

À compter de 2025, les agents sont automatiquement rattachés à leur ministère d'affectation, permettant d'assurer un suivi plus efficace des formations qu'ils réalisent.

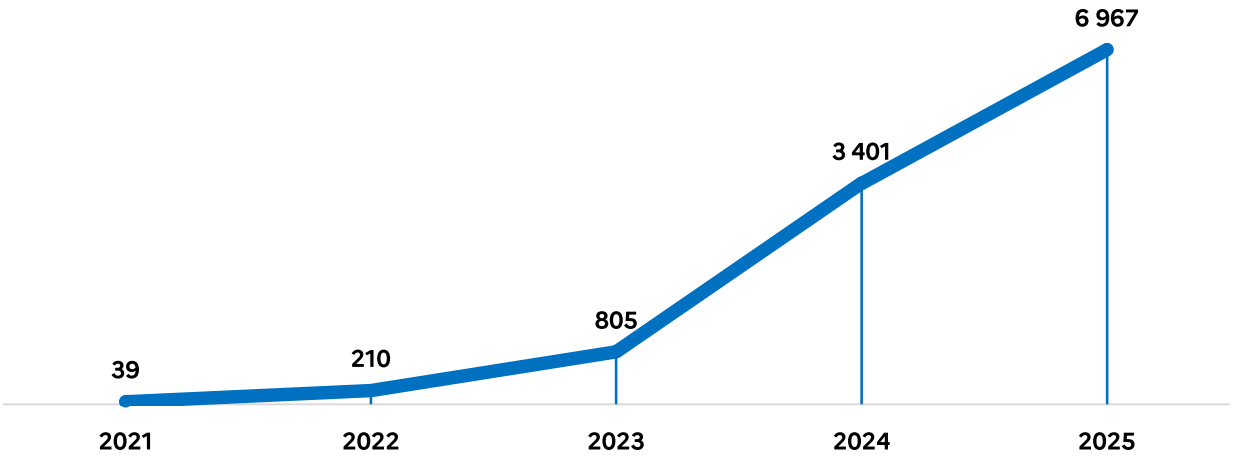
Évolution du nombre d'agents inscrits au moins à une formation sur Mentor



Depuis 2023, le nombre d'agents des ministères sociaux inscrits à au moins une formation double chaque année, illustrant une progression continue et significative de la participation.

En 2025, la stratégie communication du bureau de la formation promeut l'offre de formation de la plate-forme Mentor et les contenus proposés. Un nombre accru d'agents s'est donc inscrit aux formations disponibles sur la plate-forme Mentor. L'offre digitale est positionnée comme une alternative idéale pour ceux dont les modalités d'apprentissage intéressent voire un pré requis indispensable avant d'accéder à des modules de formation complémentaires en formation synchrone ou asynchrone.

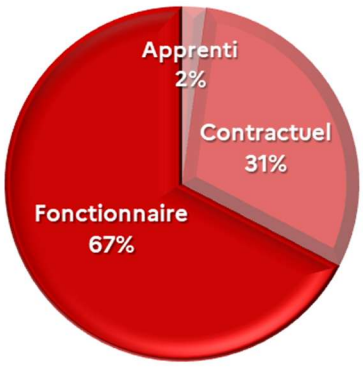
Évolution du nombre d'agents ayant achevé une formation par an



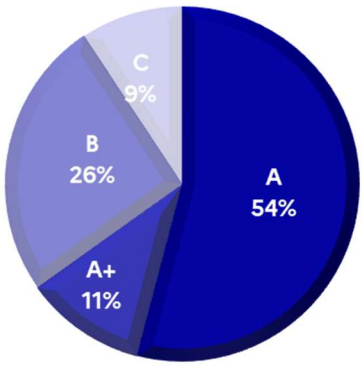
En 2025, ce sont plus de 5 000 agents des Ministères sociaux et de ses opérateurs qui ont terminé une formation e-learning sur Mentor. Ceci révèle un engagement plus notable des agents qui s'inscrivent librement à une formation e-learning et consacre le temps nécessaire pour la terminer.

Pour résumer, en 2025, nous relevons qu'environ 7 agents sur 10 qui se sont inscrits à une formation l'ont achevée. Ceci est très satisfaisant mais est néanmoins fortement porté par l'obligation de formation aux fondamentaux de laïcité.

Répartition par statut



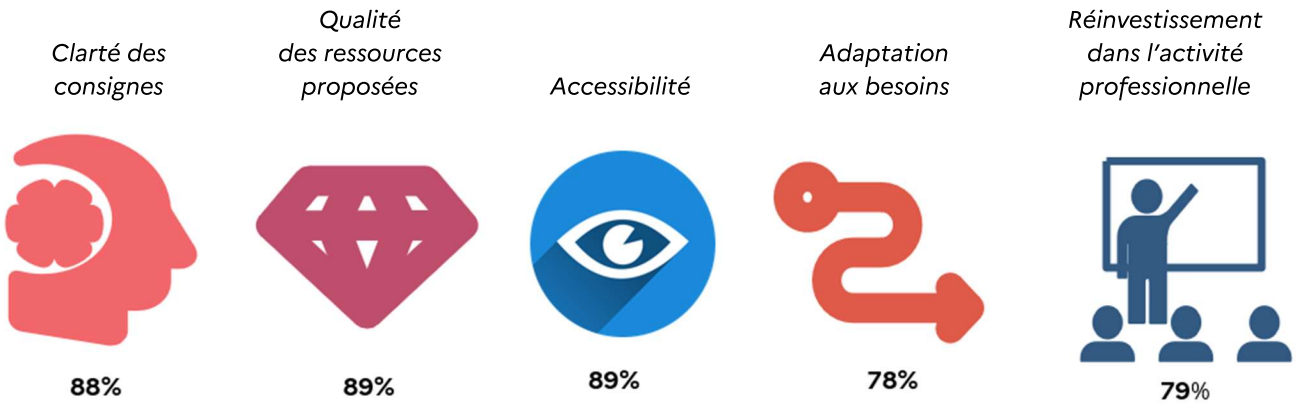
Répartition par catégorie



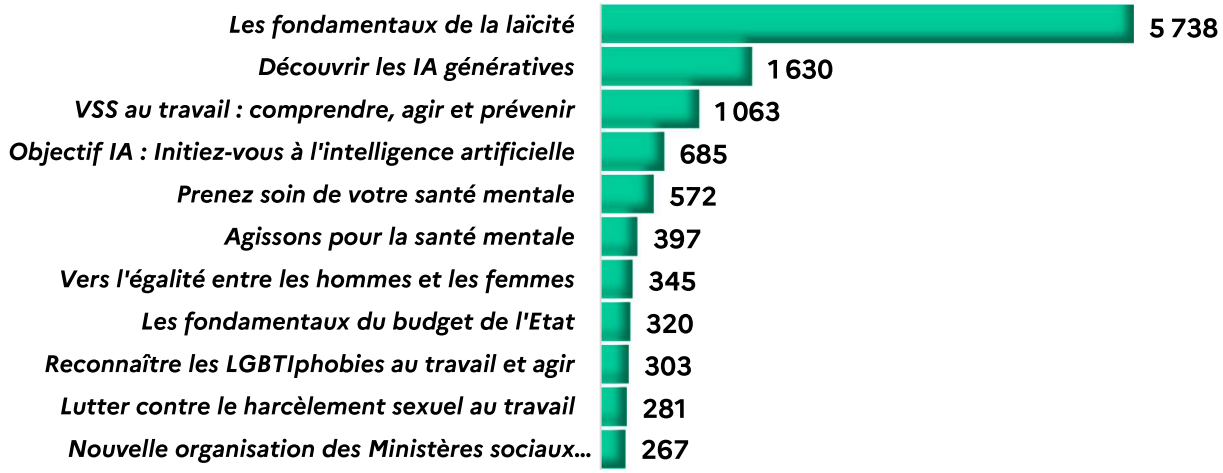
Répartition par genre



Satisfaction moyenne des agents à l'égard de l'ensemble des formations disponibles sur MENTOR



Formations comptant le plus d'agents des Ministères sociaux inscrits en 2025

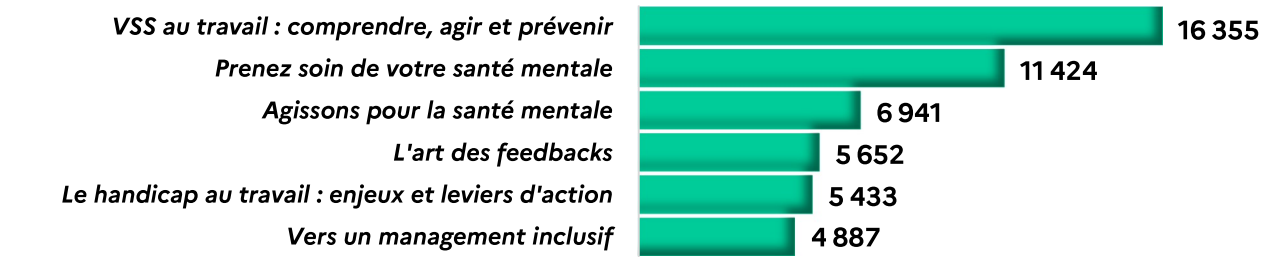


En 2025, la formation en ligne la plus suivie demeure toujours *Les fondamentaux de la laïcité* (taux d'achèvement : 84,7 %) en raison de son caractère obligatoire pour l'ensemble des agents de la fonction publique d'État, conformément à l'article L. 121-2 du Code général de la fonction publique. Sur le domaine des valeurs de la République, la formation *Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et* prévenir (taux d'achèvement : 83,5 %) compte également un grand nombre d'inscrits confirmant ainsi l'une des priorités du plan ministériel de formation. Sur le domaine numérique, la thématique de l'IA a été l'une des plus plébiscitées par les agents des Ministères sociaux démontrant un réel besoin de formation et d'appropriation de ce nouvel outil, transformant leur quotidien professionnel.

Grande cause nationale portée par les Ministères sociaux, les deux formations sur la santé mentale ont réuni près de 1 000 agents inscrits issus des Ministères sociaux (taux d'achèvement de la formation en ligne est de 40,4 %). Cette formation participe au développement d'une culture commune sur la santé mentale dans l'administration publique. Ainsi, ce parcours de formation permet aux agents d'identifier les leviers d'action disponibles dans leur environnement professionnel et les bonnes postures à adopter à l'égard de leurs pairs.

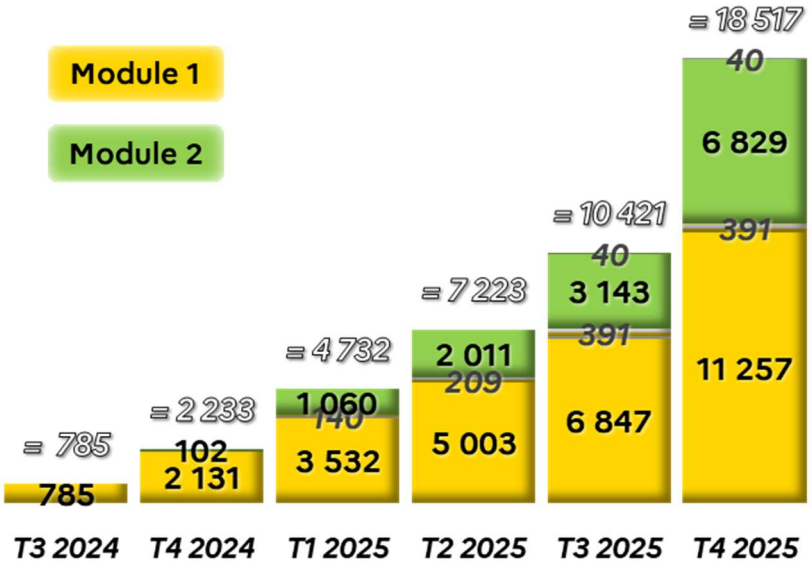
Les autres formations mettent en lumière l'intérêt des agents pour acquérir des compétences transversales et techniques, essentielles à leur évolution professionnelle.

Inscriptions aux formations ministérielles ouvertes en interministériel



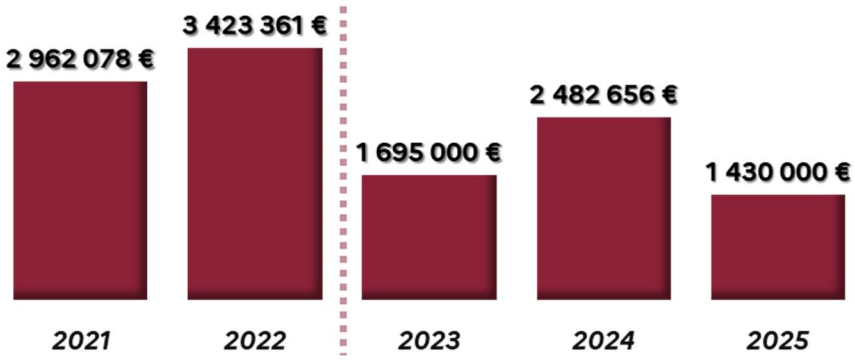
Le bureau de la formation a poursuivi son action de sensibilisation sur la santé mentale en cette année de grande cause nationale. Proposées sur Mentor, les 2 formations en ligne ont été largement suivies au sein de la fonction publique de l'État avec plus de 18 000 inscriptions en cumulé au cours de l'année. Par ailleurs, ces 2 modules de formation ont été déployés sur d'autres plates-formes de formation publiques (Mairie de Paris, fonction publique hospitalière).

Inscriptions aux modules de formation en santé mentale par module
(Mentor et autres plates-formes)



Budget

Pour la DRH



Nous constatons une baisse des dépenses du bureau de la Formation, liée à des versements anticipés effectués fin décembre 2024 pour des formations prévues en 2025 :

- EHESP (inspection-contrôle) : 319 934 €,
- INTEFP (PRFM) : 468 000 €.

Par ailleurs, en 2023, les dépenses liées aux apprentis avaient été exclues du budget de la formation, ce qui impacte également l'évolution comparée des crédits.

Répartition des intervenants

Organismes de formation

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

	Année 2025[4]		*Années antérieures*	
	Domaines de formation associés		**2024**	**2023**
Cegos (UGAP)	*Communication / Numérique / RH*	**234 933 €**	**128 214 €**	*160 859 €*
Egaé	*Valeurs de la République*	**180 641 €**	**59 738 €**	*18 370 €*
Idée(s)	*Préparations aux concours*	**178 430 €**	**77 870 €**	*95 295 €*
Linguaphone	*Langues*	**56 520 €**	**129 538 €**	*87 864 €*
ARRC	*Préparations aux concours*	**50 656 €**	**85 776 €**	*171 232 €*
Conseil public	*Préparations aux concours*	**45 160 €**	**19 245 €**	*11 300 €*
Ymago	*Économie / Politiques pub.*	**43 680 €**	**10 920 €**	*15 600 €*
EMC3	*Préparations aux concours*	**37 350 €**	**35 880 €**	*40 426 €*
Adélie	*Numérique*	**36 472 €**	**31 658 €**	*42 208 €*
Ascent	*Numérique*	**29 340 €**	**-**	*-*

- **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 (115 800 €), le numérique (38 900 €), les ressources humaines (36 400 €), la santé et la sécurité au travail (24 500 €), l'environnement professionnel (16 600 €) et l'achat public (3 700 €).

En 2025, le nombre d'inscriptions relevant du domaine de la communication ont diminué. Subdivisé en 2 sous-domaines « Améliorer sa rédaction » et « Améliorer son expression orale », il a connu une hausse des demandes pour la formation *Prise de parole en public : les techniques pour convaincre (niveau 2)* qui a été proposée aux préparationnaires des examens professionnels d'APADE et d'IHCASS en proposant 6 sessions dédiées, s'ajoutant à leur préparation aux concours.

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

Le groupement Egae figure en 2025 parmi les principaux organismes de formation en termes de dépenses, en raison de son statut de prestataire unique dans le cadre du marché Valeurs de la République. Cette situation résulte principalement de deux facteurs :

– Le marché actuellement en vigueur a été notifié le 20 septembre 2023, en remplacement d'un marché antérieur au sein duquel Egae ne constituait pas l'unique prestataire. Cette évolution a entraîné, à compter de la notification, une augmentation significative du volume de commandes attribuées exclusivement à ce groupement.
– L'augmentation du nombre de formations obligatoires, notamment dans les domaines de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que de la laïcité, a conduit à une prescription accrue de ces modules. Cette dynamique s'est traduite en 2025 par une hausse du nombre d'agents formés et par conséquent à une augmentation notable des dépenses engagées auprès de ce prestataire.

- **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. L'augmentation des dépenses en 2025 s'explique par un nombre d'inscrits

[4] Source : Tableau PEC_engagement juridique financier réalisé.

important aux sessions jusqu'en 2024. En parallèle, la disparition des épreuves écrites fera diminuer les dépenses associées à la préparation des épreuves des SA.

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

ARRC a eu la charge de la préparation de l'examen professionnel APADE (41 592 €), des concours internes SACN (6 154 €) et IASS (2 910 €).

- **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.

Ces cours de langue en ligne à visée professionnelle sont destinées plus particulièrement à des cadres se déplaçant souvent dans les instances européennes et internationales ou devant réaliser des visio-conférences.

Le tableau ci-dessus tient compte pour l'année 2024 des dépenses relatives aux formations organisées en 2024.

En fin d'année 2025, l'estimation des dépenses s'élèvera à **56 520 €** pour 98 agents correspondant à 80 sessions organisées (anglais uniquement). En comparaison à l'année 2024 avec 90 agents pour 100 sessions organisées pour un montant de **61 150 €** soit un écart de 4 630 € entre les deux années.

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

Ce prestataire assure les préparations des examens professionnels IHCASS (23 530 €) et AAE (29 290 €).

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

EMC3 et AMGRH sont les deux prestataires mobilisés 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 préparationnaires 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. Ces prestataires proposent 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). Pour l'année 2026, ils seront de nouveau sollicités pour la phase d'admissibilité (méthodologie du dossier de candidature, corrections du dossier à distance) et la phase d'admission (préparation à l'oral, journée de remobilisation, journée de formation à la méthodologie de l'audition, un jury fictif interministériel, et aisance à l'oral par le biais du théâtre).

- **Ymago** *(pour l'économie, finances gestion et les politiques publiques)*

Ymago est titulaire du marché ministériel relatif aux formations à la gestion des ressources humaines et à l'analyse financière des partenaires de l'État pour les lots 2 (« Partenariat État-associations ») et 3 (« Tutelles des organismes de l'État ») notifié au mois de décembre 2024.

Par rapport au précédent marché, où il n'était titulaire que du lot des tutelles des organismes de l'État, Ymago est désormais également titulaire du lot de la formation *Partenariat État-associations : droit, financement et contrôle des associations*.

Cette extension de périmètre se traduit logiquement par une hausse des dépenses, passant à 43 680 € en 2025 contre 10 920 € en 2024.

- **Adélie** *(pour le numérique)*

Adélie était le prestataire retenu dans le cadre de l'ACIM bureautique, arrivé à échéance en novembre 2025. Il a assuré l'ensemble des formations bureautiques sur l'année, avec 32 sessions organisées et plus de 200 agents formés.

Les dépenses s'élèvent à 36 472 € en 2025, contre 31 658 € en 2024. Cette hausse s'explique par une anticipation du contexte budgétaire attendu début 2026 (fonctionnement en services votés), conduisant à imputer sur le budget 2025 les sessions prévues au premier trimestre 2026.

- **Ascent** *(pour le numérique)*

Ascent est le nouveau prestataire retenu dans le cadre de l'accord-cadre interministériel NSIC pour les lots 1 à 4, notifié en septembre 2025. Cette attribution tardive n'a pas permis de programmer des sessions en début d'année, ce qui explique un volume d'activité limité sur l'exercice (7 sessions organisées en 2025).

Formateurs internes occasionnels

Le bureau de la formation met en œuvre les formations avec des formateurs internes occasionnels (FIO). Ils peuvent être rémunérés à leur demande et sous réserve de la délivrance d'une autorisation de cumul d'activité s'ils assurent les formations en complément de leur activité professionnelle. L'activité de formation est intégrée dans les missions de l'agent, elle ne donne pas lieu à indemnisation. La formation de formateurs ou une expérience avérée dans l'animation de formation pour adulte reste un prérequis indispensable à l'emploi de formateurs internes occasionnels.

En 2025, 75 FIO sont intervenus pour la DRH, 61 rémunérés et 14 à titre gracieux. Leur activité a représenté 232 jours de formation sur les 9 429 jours de formation des agents, soit 9,6 % des formations.

Jours de formation par domaine



Les FIO sont principalement issus de l'administration centrale du ministère (70), les autres agents venant des services déconcentrés du ministère, des autres ministères ou étant retraité.

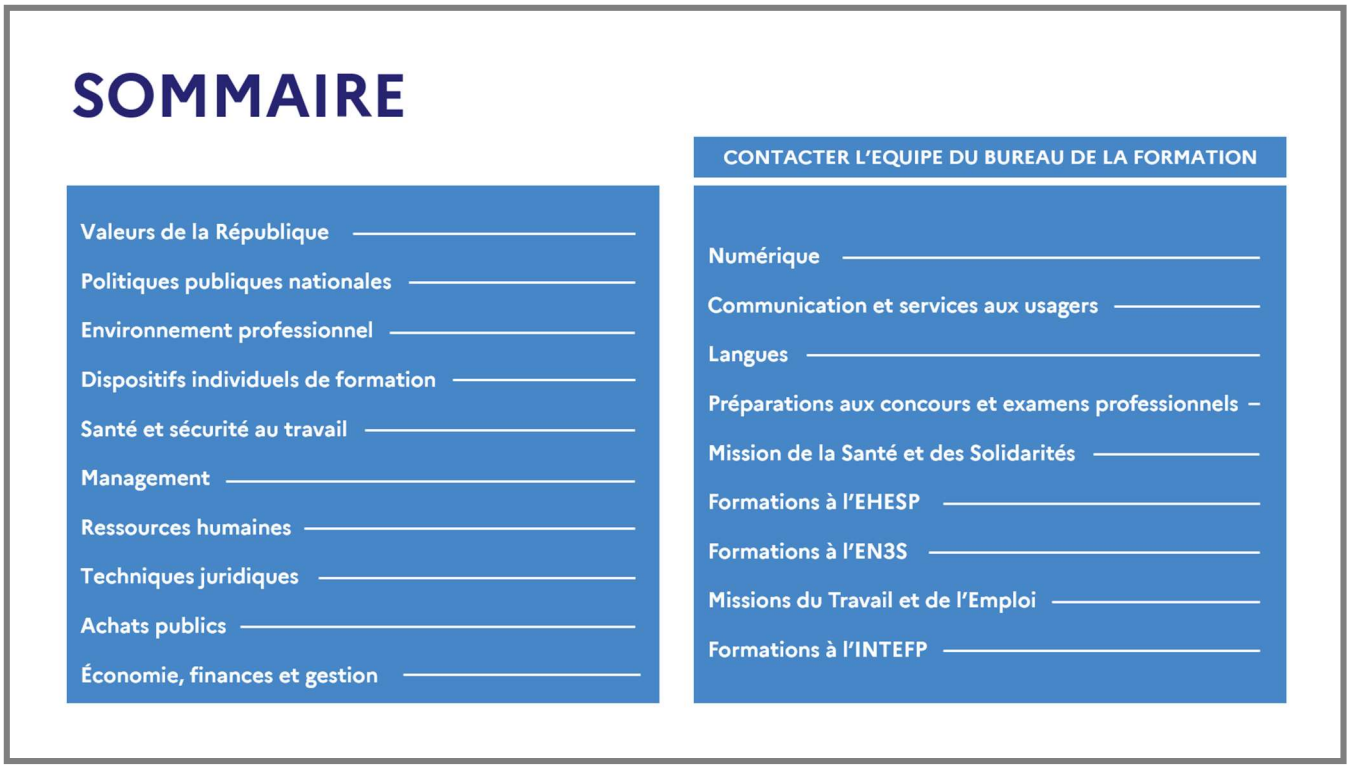
Les actions mises en œuvre par les FIO sont les suivantes :
– Pour la formation continue : la conception de formation et l'animation de sessions ;
– Pour les préparations aux concours : la relecture de RAEP et la réalisation de jurys fictifs.

Annexes

Contacts

Formation continue	drh-mission-formation@sg.social.gouv.fr
Formation relative aux valeurs de la République	drh.formation-diversite@sg.social.gouv.fr
Formation pour la préparation des concours et examens professionnels	drh-prepasconcours@sg.social.gouv.fr
Formation des managers	drh-campusmanagerial@sg.social.gouv.fr

Sommaire offre de formation DRH 2025



Catalogue de formation 2025



Parcours de formation

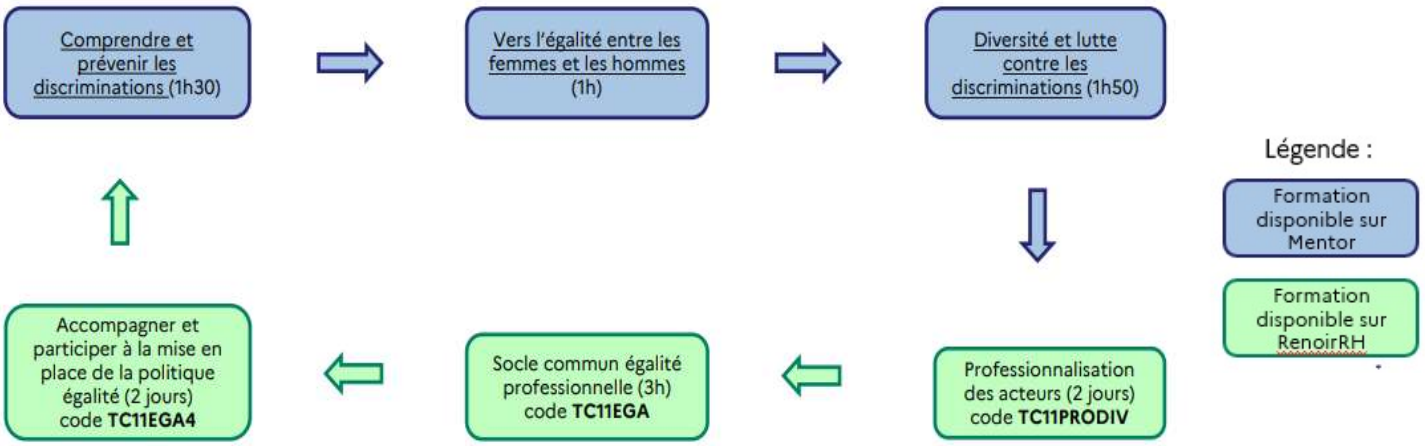
Parcours de formation du nouvel arrivant

Parcours du nouvel arrivant — **Séminaire – avril 2025**

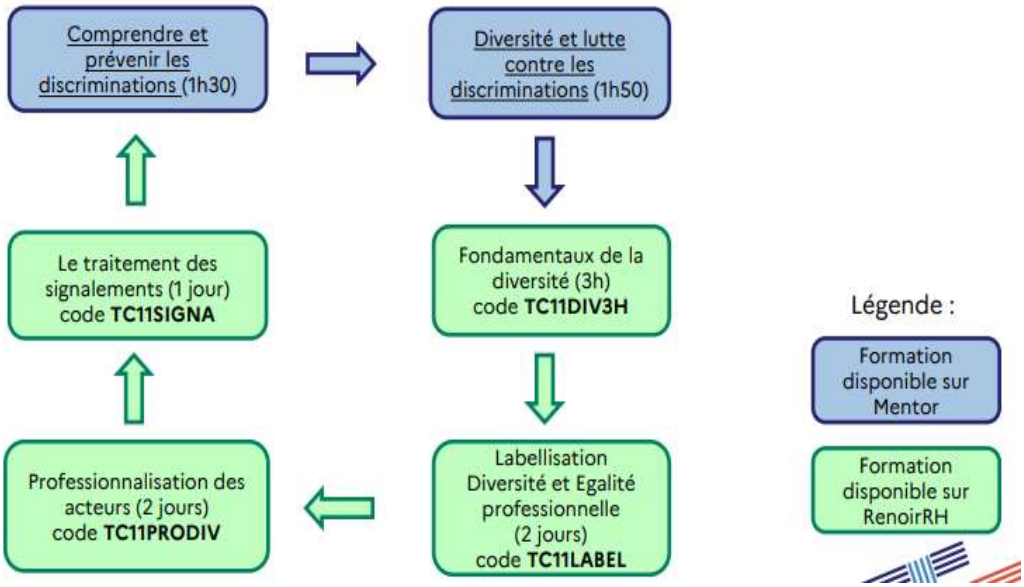
CYCLE	PARCOURS	MODULE	TITRE DE FORMATION	PRESCRIP.	DÉLAI CONSEILLÉ	ÉTAPE
(C1) Intégration au ministère	(P1) Socle commun tout agent	Valeurs de la République	Égalité professionnelle	Obligatoire	Entre 0 et 6 mois	Partager une culture commune
			Lutte contre VSS	Obligatoire		
			Principe de laïcité	Obligatoire		
			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		
		S'engager dans la transition écologique	Sensibilisation aux enjeux de transition écologique - Atelier1	Obligatoire	Entre 0 et 9 mois	
			Connaissance des leviers accélérateurs de la transition écologique - Atelier 2	Obligatoire	Entre 0 et 9 mois	
		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-responsablilité	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) Gestes métiers	(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[1]	Niveau débutant	Voir avec le RRH		
			Niveau intermédiaire			
			Niveau expert			
		Gestionnaire RH	Processus de recrutement	Optionnelle	Entre 0 et 9 mois	
			Actualité de la fonction RH	Optionnelle		
			Les fondamentaux de la GPEC	Optionnelle		
	(P5) Métier service à l'usager		Analyse et pratique de la laïcité	Obligatoire	Entre 0 et 9 mois	
			Développer ses compétences professionnelles relationnelles	Optionnelle		
	(P6) Fonction de référent[2]		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		

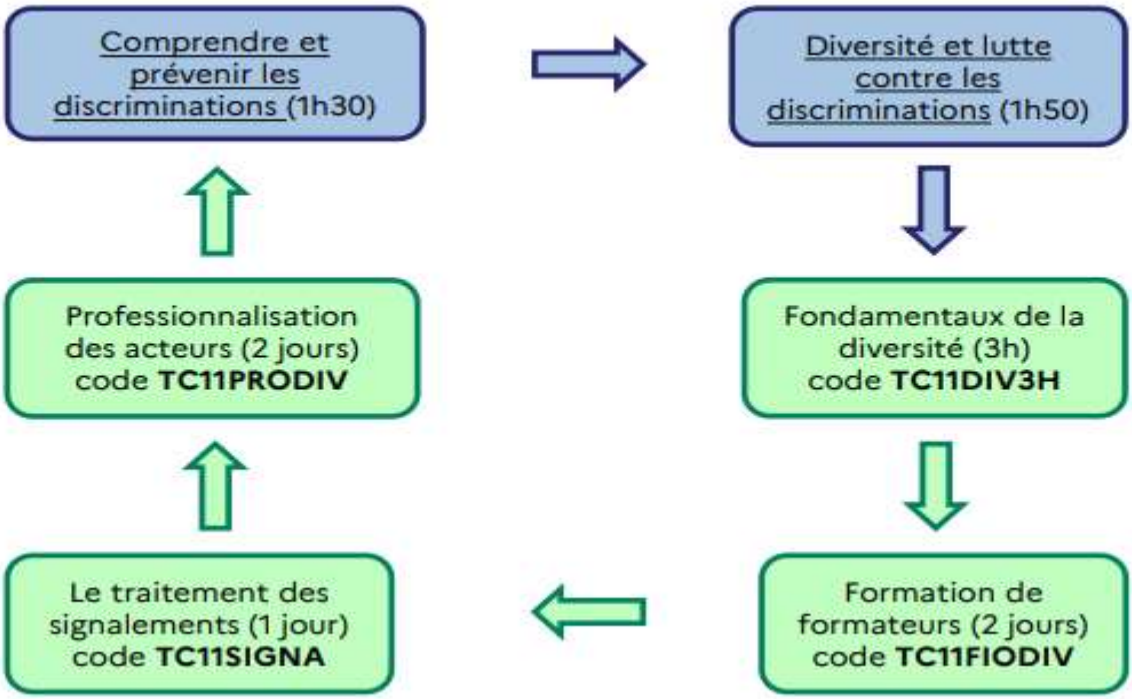
Parcours de formation égalité



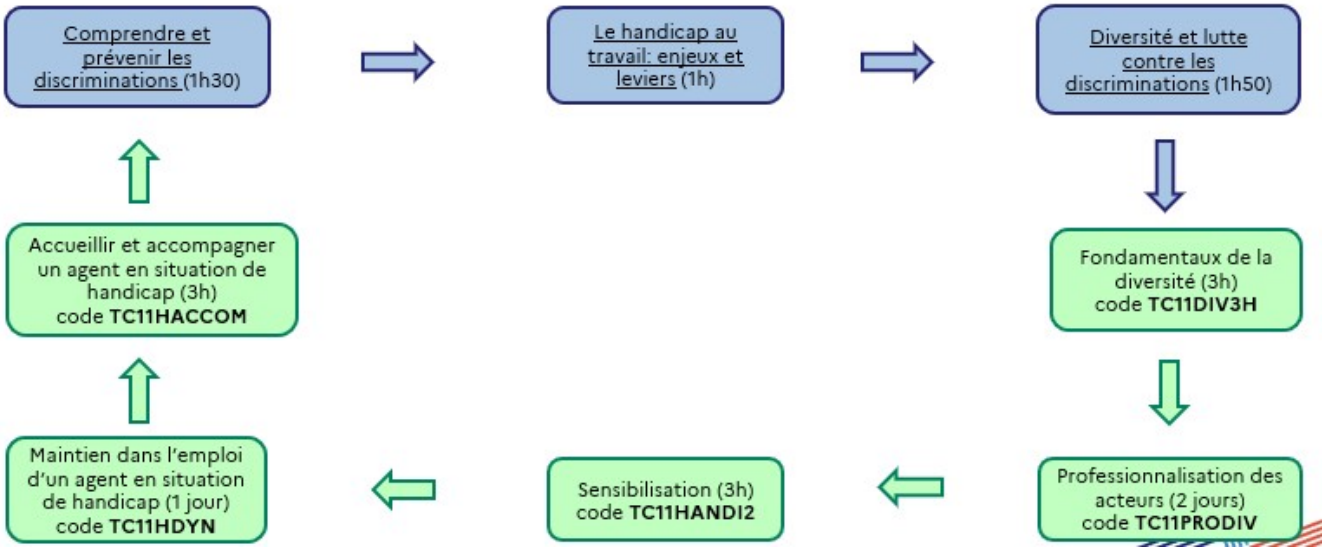
Parcours de formation référent diversité



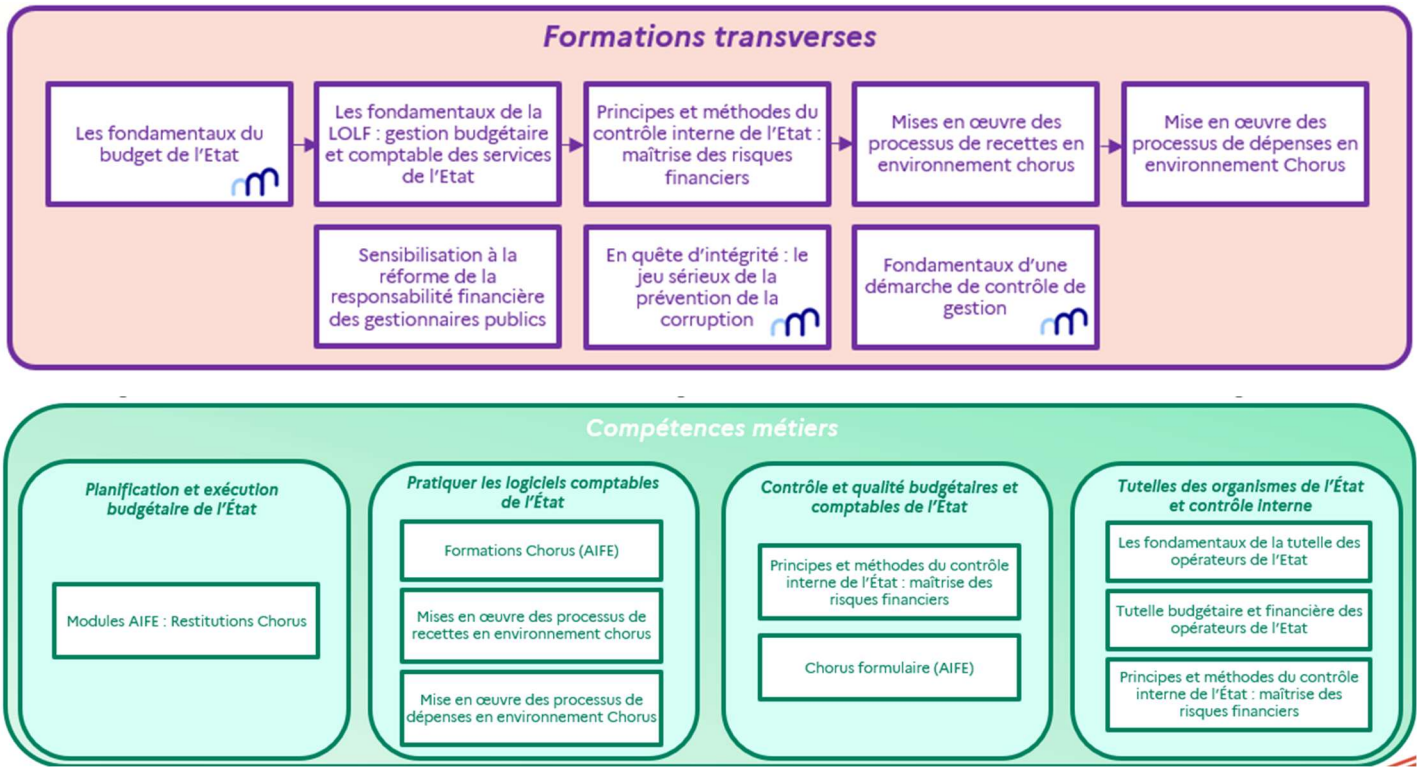
Parcours de formation formateur diversité



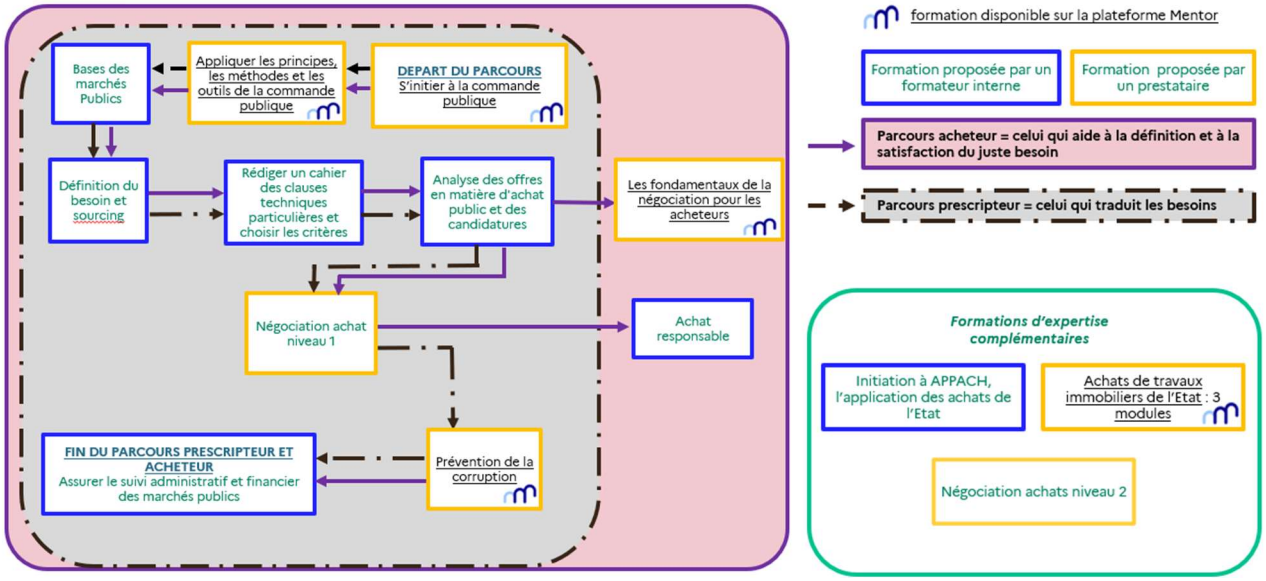
Parcours de référent handicap



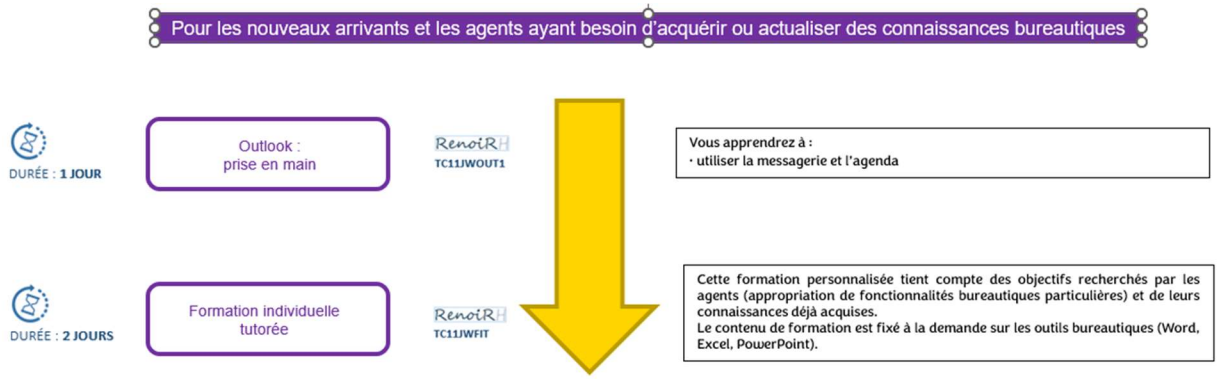
Parcours de gestion en économie et finances



Parcours de formation achat



Parcours de découverte de l'environnement bureautique

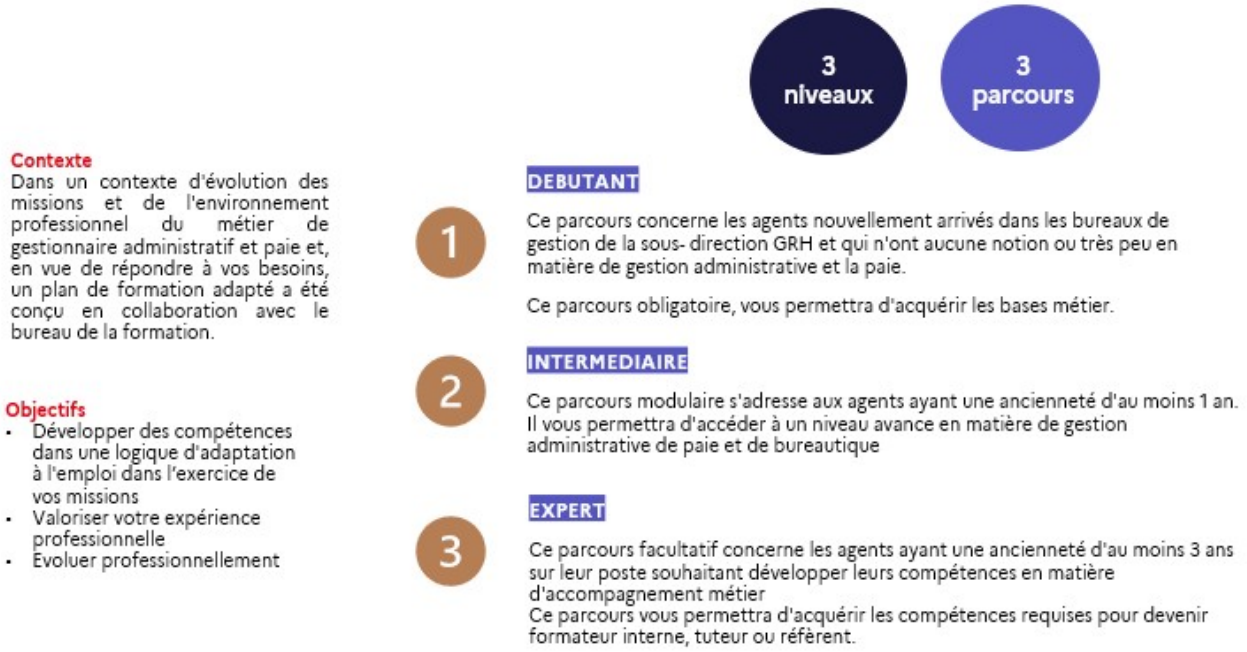


Pour aller plus loin

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



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

Cf. pièces jointes.

Panorama de formation managériale (collection Mentor)

Cf. pièces jointes.

Glossaire

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