

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Le ministre de la fonction publique

Circulaire du 19 octobre 2011

relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2012).

NOR : MFPF1121792C

La mutualisation de la formation continue constitue l'une des mesures du Comité de modernisation des politiques publiques du 30 juin 2010. La DGAFP a, dans ce contexte, lancé au dernier trimestre de 2010 une expérimentation dans deux régions pilote. Conduite avec le concours de la DGME et en lien avec les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) placées sous l'autorité du secrétaire général aux affaires régionales, ainsi que les correspondants locaux des ministères, cette expérimentation a débouché sur deux mesures : l'ouverture réciproque anticipée des stages (ORAS) qui permet à un ministère d'accueillir des agents venant d'autres ministères dans les stages qu'il organise au bénéfice principal de ses agents ; et la construction d'une offre commune transverse (OCT), qui vise à confier à un ministère en région la responsabilité de porter des formations transverses ouvertes en interministériel.

Ces deux mesures concourent directement à l'élaboration et la structuration d'une offre interministérielle de formation en région, à l'optimisation du remplissage des stages et à une meilleure prise en compte des besoins en compétences. Leur déploiement doit permettre leur généralisation sur tout le territoire pour 2012.

Elles s'appuient sur une nomenclature commune des domaines de formation transverse (jointe en annexe 2) applicable à l'ensemble des départements ministériels, services déconcentrés de l'Etat et opérateurs de formation.

Pour atteindre cet objectif de généralisation d'une offre interministérielle de formation, des travaux préparatoires associant l'ensemble des correspondants régionaux ministériels de formation seront conduits au cours du dernier trimestre de 2011 à l'initiative et sous le pilotage des PFRH. Ces travaux, destinés à la validation du comité de l'administration régionale (CAR), devront permettre d'identifier le rôle et l'apport de chaque acteur (maîtres d'ouvrage et opérateurs) mais aussi d'articuler plans de formation ministériels et offre régionale interministérielle, notamment en termes de calendrier, contenu et implantation géographique des formations. La PFRH garantira l'équilibre des contributions entre ces acteurs.

Le plein succès de cette réforme repose sur la participation active de vos services à la préparation tant de l'ORAS que de l'OCT en région. Comme ce fut le cas pour la phase de lancement, vous serez bien entendu associés au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre de cette réforme, à la fois à travers le premier bilan des feuilles de route ministérielles sur les chantiers concours et formation, et la participation des directions des ressources humaines de vos ministères aux travaux du comité de pilotage et de programmation de la formation interministérielle.

*

L'article 35 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie fixe l'obligation d'identifier les thèmes de formation interministérielle prioritaires qui doivent être retenus aux niveaux central et local en vue de leur inscription au sein du programme interministériel, des documents d'orientation à moyen terme et des plans annuels de formation des administrations.

Je vous demande de relayer dans vos ministères, aux niveaux central et local, les priorités retenues pour l'année 2012, définies par le Comité de programmation et de pilotage de la formation interministérielle qui s'est réuni le 28 juin 2011.

Au nombre de quatre, ces priorités interministérielles de la politique de formation des agents de l'Etat devront se traduire par des actions de formation inscrites dans vos plans de formation en cours d'élaboration et, au niveau régional, par votre participation à l'élaboration d'une offre de formation interministérielle pilotée par la PFRH. Elles s'inséreront bien entendu dans cette offre.

Pour l'année 2012, les priorités interministérielles de formation s'articulent autour des 4 axes suivants dont le contenu est développé en annexe 1 :

- Poursuivre les actions de professionnalisation de la fonction « ressources humaines » en accompagnant la mise en œuvre des nouveaux outils du dialogue social dans la fonction publique ;
- Accompagner les cadres dans la mise en œuvre des réformes et de la modernisation de l'Etat ;
- Affirmer la place des valeurs dans la fonction publique en insistant sur le respect de certaines règles fondamentales (droits et obligations des fonctionnaires, déontologie, principes de neutralité et de non discrimination) ;
- Préparer la réforme de l'accès à l'emploi titulaire et des conditions d'emploi des agents non titulaires.

Ces axes de formation concernant l'ensemble de la communauté de travail, il conviendra de les décliner pour les cadres chargés de les mettre en œuvre, pour les gestionnaires de ressources humaines ainsi que pour les agents concernés.

Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique


Jean-François VERDIER

ANNEXE 1

Les thèmes prioritaires pour la formation professionnelle des agents de l'Etat en 2012

1) Adapter l'administration à la nouvelle donne du dialogue social dans la fonction publique

Dans un contexte général marqué par de profondes évolutions – professionnalisation des modes de recrutement et de la formation initiale, individualisation des parcours professionnels, développement de la rémunération à la performance-, la professionnalisation de la gestion des ressources humaines est au cœur des préoccupations de la fonction publique. La signature des Accords de Bercy et de l'accord santé et sécurité au travail a débouché sur des mesures législatives et/ou réglementaires dont la mise en œuvre nécessite un effort de formation soutenu, notamment à l'intention des agents chargés de conduire le dialogue social dans les services ou d'y participer.

Formation aux nouveaux enjeux du dialogue social

Les dispositions des accords de Bercy et de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique entreront pleinement en vigueur à la suite du renouvellement général du 20 octobre 2011. Les représentants du personnel siègeront dans des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail selon des règles renouvelées. Les attributions et les règles de fonctionnement de ces instances seront modernisées et adaptées aux nouveaux enjeux de la gestion des ressources humaines. L'application de ces nouvelles règles suppose de former les responsables RH en charge du dialogue social.

En outre, la consécration de la négociation dans le statut général, et notamment la fixation de critères de validité des accords, doivent permettre de promouvoir un échange plus responsabilisant avec les organisations syndicales. Il s'agit d'un changement fondamental. Pour s'approprier les objectifs de cette réforme et la façon dont les nouvelles dispositions permettent d'y contribuer, des actions de formation seront également nécessaires à destination des responsables appelés à participer à une négociation : gestionnaires RH, responsables de service à tous les niveaux auxquels une négociation peut être menée.

Formation des représentants du personnel membres des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La formation des représentants du personnel membres de CHSCT, prévue dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011, est de la responsabilité de chaque ministère employeur ; elle est donc financée au titre des formations « métier ». Localement cependant, en fonction des effectifs et des thématiques concernés, il est possible de mutualiser l'organisation de formations. Le président ainsi que le responsable ayant autorité en matière de GRH doivent également bénéficier d'actions de formation en matière de santé et sécurité au travail.

L'objectif de ces formations est d'initier les intéressés aux méthodes et procédés relatifs aux risques professionnels et aux conditions de travail. Un référentiel de formation de l'Ecole de la GRH consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT aidera les administrations et leurs opérateurs à construire des actions de formation. Ce référentiel est annexé à la circulaire du 9 août 2011 relative à l'application du décret du 28 mai 1982 modifié.

Formation des cadres de proximité et sensibilisation des agents aux risques psychosociaux

La circulaire du 18 mai 2010 rappelle les obligations des chefs de service en matière d'évaluation des risques professionnels et notamment de la prise en compte des risques psychosociaux. Des actions ont d'ores et déjà été conduites dans de nombreux ministères afin de mettre en place des dispositifs de prévention des risques psychosociaux, associant l'ensemble des acteurs concernés (services des ressources humaines, médecins de prévention, inspecteurs hygiène et sécurité, services sociaux...). Ces actions doivent se poursuivre, et être déclinées dans l'ensemble des services dans le cadre d'un dialogue social de qualité. Des outils méthodologiques d'aide à l'identification des facteurs de risques et à l'évaluation des risques psychosociaux seront proposés par la DGAFP d'ici la fin de l'année 2011 : il s'agira d'un guide

méthodologique de prévention des risques psychosociaux comportant des fiches opérationnelles, ainsi que des modèles de supports de communication à destination des agents. L'encadrement intermédiaire et de proximité joue un rôle clé pour accompagner les réformes et faciliter leur compréhension et leur appropriation par tous les agents concernés.

2) Accompagner les cadres dans la mise en œuvre des réformes et de la modernisation de l'Etat

Dans ce domaine, trois axes de formation sont identifiés pour 2012 :

2-1 Formation à la conduite de projet

Pour accompagner la mise en œuvre des réformes, il apparaît nécessaire de renforcer l'offre de formation à la conduite de projet, le changement dans les services s'accompagnant de l'élaboration et de la mise en place de nouvelles procédures, voire de l'émergence de nouveaux acteurs (DDI). Les cadres en charge de ces projets doivent être professionnalisés sur la conduite de projet ainsi que sur le management des différents acteurs impliqués.

L'attention des ministères est appelée sur l'offre de formation de l'Ecole de la modernisation de l'Etat (EME) ciblée sur l'accompagnement des acteurs de la réforme de l'Etat. Fruit d'un partenariat entre l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) et la direction générale de la modernisation de l'Etat (DGME), cette Ecole propose des parcours d'accompagnement en matière de conduite du changement. Son domaine d'intervention est désormais ouvert aux services déconcentrés.

Tous contacts sur le sujet devront être pris à l'adresse suivante : ecoledelamodernisation@finances.gouv.fr

2-2- Formation des gestionnaires impactés par la mise en place de l'ONP

Le service à compétence nationale "opérateur national de paye" (ONP), chargé d'organiser la centralisation de la paye des agents de l'Etat, arrive à un point charnière de l'avancement du projet puisqu'un premier ministère pilote sera raccordé en 2013, le déploiement du programme se faisant ensuite par palier jusqu'en 2017. Avant le raccordement au nouveau SI-payé, chaque ministère devra garantir la compétence des agents de la chaîne GA-payé (agents affectés au sein des pôles d'expertise et de service (PESE) et dans les structures chargées d'assurer le pilotage ministériel et opérationnel de la paye (PNP : pilote national de la paye) dans le domaine du programme ONP. A cette fin, les ministères doivent concevoir et mettre en œuvre la formation de leurs agents à la maîtrise des règles de gestion RH et du SIRH, qui sont des pré-requis nécessaires à la formation aux nouveaux métiers et processus de la GA-payé ainsi qu'au SI-payé de l'ONP. Ces formations pourront également concerner les cadres chargés des ressources humaines, et en fonction des organisations des ministères, les cadres de proximité pour les informer des nouveaux dispositifs de gestion de la paye.

Pour aider les ministères, des référentiels de formation ont été élaborés par la DGAFP (école de la GRH) pour les métiers du PESE et sont en cours pour ceux des structures chargées du pilotage national de la paye (PNP).

L'ONP pour sa part a élaboré certains supports de formation et a également pour mission d'assister les ministères dans la mise en œuvre de leur dispositif de formation en vue de leur raccordement au SI-payé.

Tous contacts utiles sur les aspects «formation» du déploiement de l'ONP pourront être pris à l'adresse fonctionnelle suivante : ecoleonp.onp@finances.gouv.fr

2-3- Formation sur la sécurité des systèmes d'information

La sécurité des systèmes d'information constitue une mission essentielle des services informatiques « métier » des ministères. Parallèlement, il est nécessaire de mettre en place des actions de formation à destination des utilisateurs, qui ne sont pas toujours conscients des risques encourus au quotidien. Ces formations sensibiliseront les utilisateurs aux différentes menaces liées à l'utilisation d'internet (virus, sites et messages dangereux), aux questions de confidentialité (réseaux sociaux et vie privée) et leur permettront d'acquiescer les réflexes et de prendre des mesures pour éviter de compromettre leur poste de travail.

3) Affirmer la place des valeurs dans la fonction publique, en insistant sur le respect de certaines règles fondamentales (droits et obligations des fonctionnaires, déontologie, principes de neutralité et de non discrimination)

L'affirmation des valeurs a joué un grand rôle dans la construction de notre modèle de fonction publique, et constitue une référence essentielle dans tout processus de changement. En 2008, la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée par les ministres en charge de la fonction publique et le président de la HALDE, a réaffirmé ces valeurs – égalité, laïcité, impartialité, principe de non discrimination – en formalisant des engagements applicables à la gestion des ressources humaines. Les réformes en cours et les évolutions actuelles de la fonction publique rendent encore plus nécessaire l'organisation de formations liées aux valeurs fondamentales de la fonction publique.

3-1 La déontologie

Des réformes et évolutions récentes ou en cours (les dispositions sur le cumul d'activités résultant du décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011 modifiant le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités, le projet de loi relatif à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêt dans la vie publique) justifient de conduire des actions de sensibilisation destinées en particulier à identifier les situations à risque, prévenir ces risques et diffuser les bonnes pratiques au sein des administrations.

3-2 La lutte contre les discriminations

La lutte contre les discriminations constitue une priorité d'action et de formation pour les directions des ressources humaines, ce sujet faisant notamment l'objet d'un suivi annuel au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Un certain nombre de priorités gouvernementales, que ce soit le recrutement et l'insertion des personnes handicapées, la promotion de l'égalité professionnelle hommes/femmes ou la gestion des âges et des parcours professionnels tout au long de la vie, s'inscrivent dans cette politique.

Les formations à mettre en place pour sensibiliser l'encadrement et les acteurs de la RH aux problématiques de la lutte contre les discriminations pourront, soit faire l'objet de journées dédiées, soit constituer des séquences intégrées mais identifiées dans une formation thématique sur les ressources humaines concernant notamment : l'entretien de recrutement, la gestion prévisionnelle des ressources humaines, l'entretien professionnel, la gestion des agents non titulaires, la formation des conseillers mobilité carrière.

A cette occasion, j'attire tout particulièrement votre attention sur la nécessité de travailler sur la déconstruction des stéréotypes, y compris dans le contenu des supports de formation qui souvent, à travers les exemples donnés ou les cas pratiques proposés, tendent à reproduire un certain type de schéma de la place respective des femmes et des hommes dans la société.

Les actions menées par certaines administrations pour construire une véritable politique de formation dans le domaine de la lutte contre les discriminations sont bien entendu fortement encouragées et doivent être poursuivies. La DGAFP valorisera, dans ses instances de pilotage interministériel, les retours d'expérience.

Dans le cadre du partenariat entre les instituts régionaux d'administration (IRA) et l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE), la mise en place de modules de formation relatifs à la lutte contre les discriminations constitue un axe de travail, dont les premières réalisations (en termes d'outils de formation) devraient être finalisées d'ici la fin de l'année.

Enfin, il convient de rappeler que ces thématiques ont aussi vocation à être intégrées dans la formation initiale des agents nouvellement recrutés ainsi que dans les formations spécifiquement « prise de poste » ou « adaptation à l'emploi ».

3.3 La politique du handicap

Dans le cadre de la Conférence nationale du handicap, qui s'est tenue le 8 juin 2011, le président de la République a annoncé une série de mesures concernant la politique du handicap. A ce titre, partant du constat que les acteurs de la gestion des ressources humaines sont insuffisamment formés à la prise en compte du handicap, il a été décidé, conformément aux exigences de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, de poursuivre les actions de formation continue sur la sensibilisation au handicap.

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

Pour l'ensemble des administrations de l'Etat, un objectif annuel a été fixé, notamment pour 2012, qui vise à organiser 40 sessions de formation sur cette thématique. La réalisation de cet objectif devra faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation, et à cet effet, le sujet sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité de programmation et de pilotage de la formation interministérielle.

Enfin, il est nécessaire d'améliorer la connaissance de l'offre interministérielle disponible sur ces sujets. Dans cette perspective, un travail sera conduit avec le réseau des écoles de service public (RESP) pour identifier les formations professionnelles existantes ou en projet dans ce domaine. D'ores et déjà, par exemple, l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP) et l'Ecole supérieure de l'éducation nationale (ESEN) proposent, dans le cadre des ateliers du service public du RESP (et à l'intention d'un public très large), une session de formation d'une durée de trois jours sur la scolarisation des élèves en situation de handicap. Deux formations ont par ailleurs été labellisées par l'école de la GRH, la première, en 2008, relative à l'intégration des personnes handicapées (IRA de Metz), la seconde, en 2009, relative au recrutement et à l'intégration des personnes handicapées (ministère de l'intérieur).

4). Préparer la réforme de l'accès à l'emploi titulaire et des conditions d'emploi des agents non titulaires

Le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique sera examiné au Parlement prochainement. Son entrée en application, attendue pour le début de l'année 2012, devra s'accompagner d'actions de formation sur les différentes mesures prévues par le texte au bénéfice des agents non titulaires.

En premier lieu, des formations devront être organisées à l'intention des gestionnaires de ressources humaines pour permettre l'appropriation du dispositif dans ses différents aspects (accès à l'emploi titulaire, sécurisation des agents en CDD, encadrement des conditions de recours au contrat ...). En second lieu, l'ouverture de voies d'accès spécifiques à l'emploi titulaire (concours réservés et examens professionnalisés fondés sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle - RAEP) supposera de mettre en œuvre auprès des agents concernés les actions de formation aux épreuves de RAEP.

Ces priorités de formation interministérielle doivent constituer une partie du plan de formation offert aux agents au titre de l'année 2012. Elles s'inscrivent dans les domaines de formation transverse et seront complétées par d'autres thématiques priorisées les années précédentes qui constituent **un socle pérenne de la formation**. Pour mémoire ces formations portent sur :

- la mobilité et les parcours professionnels,
- l'achat public
- le développement durable
- les questions européennes

Au-delà, deux thématiques nouvelles seront amenées à se développer dans les prochains mois :

Les formations à la légistique

Dans une circulaire du 7 juillet 2011 relative à la qualité du droit, le Premier ministre a souligné l'attention qu'il convenait d'apporter à la qualité des projets de textes législatifs et réglementaires préparés par Gouvernement, qui conditionne l'accessibilité et la lisibilité du droit, la sécurité juridique des particuliers et des entreprises, et pour une part, l'attractivité économique du territoire. A ce titre, le Secrétaire général du Gouvernement entend amplifier largement l'effort de formation aux techniques légistiques, dans le cadre d'un programme interministériel en cours d'élaboration, appelé à être mis en œuvre d'ici le début de l'année 2012. Ce programme s'adressera à l'ensemble des agents de catégorie A et B des administrations centrales dont les fonctions impliquent la rédaction de projets de textes normatifs. Il peut aussi intéresser certains agents des services déconcentrés appelés à rédiger des projets d'arrêtés réglementaires ou des agents souhaitant acquérir une compétence particulière en la matière dans leur projet de parcours professionnel.

La formation aux systèmes d'information et de communication

La Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC), créée par le décret n°2011-193 du 21 février 2011, anime et coordonne les actions des administrations de l'Etat visant à améliorer la qualité, l'efficacité, l'efficience et la fiabilité du service rendu par les systèmes d'information et de communication (SIC). Elle jouera un rôle en termes de mutualisation et d'harmonisation des systèmes d'information des services de l'Etat en lien avec l'ensemble des directeurs ministériels des systèmes d'information.

La DISIC conduit d'ores et déjà la mise en place et l'animation des services interministériels départementaux des SIC (SIDSIC), participant ainsi à l'effort de mutualisation défini par la REATE au niveau des services déconcentrés. Les SIDSIC seront créés d'ici la fin de l'année 2011 et rattachés aux secrétaires généraux des préfectures et regrouperont au sein d'une même structure des agents issus des DDI et de la préfecture.

Le décret n°2011-193 du 21 février 2011 prévoit à l'article 4 que la DISIC contribue « à définir un cadre commun aux différentes administrations de l'Etat pour la gestion des ressources humaines dans les métiers des technologies de l'information et de la communication. ». La politique de formation SIC est un domaine pour lequel il existe une forte attente de mutualisation et de coopération interministérielle.

A ce titre, la DISIC conduira un travail de recensement et d'analyse de l'ensemble des offres de formation existantes sur le périmètre SIC afin de construire une réflexion en lien avec l'ensemble des ministères. L'objectif de ces travaux sera à terme de bâtir une offre de formation interministérielle.

La participation de vos services à ces travaux sera essentielle et permettra d'initier une vision fonctionnelle et transversale de la formation.

ANNEXE 2

Liste des domaines de formation transverse

La nomenclature DGAFP est constituée de 14 domaines transverses. Les sous-domaines sont indiqués seulement à titre indicatif pour aider au classement, ils n'ont pas vocation à être exhaustifs. Certaines actions peuvent se retrouver dans plusieurs rubriques, le cas échéant elles seront classées selon l'objet prédominant.

1- Management

A destination de la ligne managériale et des futurs managers

- 1.1 Management des équipes (organiser et animer une équipe...)
- 1.2 Management stratégique (objectifs, projets, méthodes, ...)
- 1.3 Management dans le changement

2 - Ressources Humaines

A destination de toute personne qui occupe ou va occuper un poste d'encadrement ou un poste de GRH et de toute personne souhaitant développer son efficacité professionnelle et personnelle

- 2.1 Professionnalisation de la fonction RH
- 2.2 Gestion des ressources humaines (GPEEC, conduite d'entretien...)
- 2.3 Efficacité professionnelle et personnelle (préparer son projet professionnel, rédiger son CV, bien préparer sa retraite...)

3 - Sensibilisation à l'environnement professionnel

Formation permettant l'insertion de l'agent dans un nouvel environnement à l'arrivée sur un poste.

- 3.1 Stage d'accueil des nouveaux arrivants
- 3.2 Statut des fonctionnaires
- 3.3 Présentation des structures ministérielles

4- Achats publics

Formations aux marchés publics ; acquisition d'une expertise particulière dans ce domaine

- 4.1 Sensibilisation aux marchés publics
- 4.2 Réglementation des marchés publics

5- Gestion et suivi des politiques publiques

Formations à l'évolution des politiques publiques et aux méthodes de gestion associées

- 5.1 Modernisation de l'Etat (RéATE, RGPP...)
- 5.2 Formations LOLF
- 5.3 Formations financières et comptables
- 5.4 Mesure de la performance
- 5.5 Evaluation des politiques publiques
- 5.6 Contrôle de gestion

6- Techniques juridiques

Permettre à l'agent d'exercer ses fonctions dans le respect du droit en vigueur.

- 6.1 Connaissance du droit
- 6.2 Modification du droit (relatif à la CNIL, aux syndicats, aux règles de sécurité, etc.)
- 6.3 Contentieux administratifs
- 6.4 Rédaction de textes
- 6.5 Réglementation

7- Accueil et Techniques administratives

- 7.1 Ecrits administratifs
- 7.2 Accueil physique et téléphonique, guichet unique
- 7.3 Logistique administrative et technique
- 7.4 Le nouveau métier d'assistante

8- Bureautique et Informatique

Formations à l'informatique comme outil de travail (aussi bien logiciels qu'applications sur mesure) et formations aux métiers d'informaticien

- 8.1 Apprentissage de word, excel, access, pagemaker...comme utilisateur
- 8.2 Utilisation d'Internet, messagerie...
- 8.3 Systèmes et réseaux
- 8.4 Langages et bases de données

9- Formations linguistiques

- 9.1 Formations écrites et orales
- 9.2 Langues de l'Union européenne
- 9.3 Autres langues

10- Europe

Sensibilisation aux enjeux européens, présentation des méthodes de travail dans les autres pays de l'Union

- 10.1 Institutions européennes
- 10.2 Processus de décision
- 10.3 Le droit européen
- 10.4 Les projets européens

11- Développement durable

Sensibiliser les agents sur les domaines de développement durable et d'éco-responsabilité, en relation avec leur travail.

- 11.1 Éco-responsabilité
- 11.2 Achats publics eco-responsables
- 11.3 Plan de déplacement de l'établissement
- 11.4 Gestion des déchets - recyclage

12- Communication /Service aux usagers

13- Préparation aux épreuves de Concours

14- Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère (dont Santé et Sécurité au travail) ¹

- 14.1 Formations pédagogiques
- 14.2 Santé et Sécurité au Travail
- 14.3 Formations sportives
- 14.4 Formations techniques (risques industriels, gestion de crise, etc.)

¹ L'Analyse de l'offre de formations en régions a mis en exergue un potentiel de mutualisation sur la thématique Santé et Sécurité au Travail. Ce domaine reste néanmoins répertorié au niveau national comme un domaine de formation ministériel.