

Mise en place du schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État pour la période 2024-2027

ETAPES ET PRINCIPES D'ELABORATION DU SCHEMA DIRECTEUR

Les travaux de renouvellement du schéma directeur ont été conduits avec l'ensemble des représentants des ministères et des directions interministérielles. Six réunions ont été organisées à cet effet.

Les travaux menés prennent en compte :

- L'analyse du bilan du schéma directeur 2021-2023 ;
- Les priorités gouvernementales présentées notamment dans la feuille de route pour une France plus forte dans une Europe plus indépendante et plus juste (avril 2023) ;
- L'engagement pour la transformation écologique de l'État précisé dans la [circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023](#) ;
- Les orientations des acteurs intervenant dans le champ interministériel ;
- Les besoins des ministères exprimés notamment lors des réunions bilatérales de bilan, conduites entre juin et juillet 2023 ;
- Et les orientations stratégiques de la DGAFP et les réflexions menées dans le secteur de la formation au niveau national.

Quatre principes ont été partagés avec les ministères :

- La continuité entre le 3ème schéma directeur et les deux précédents (2018-2020 et 2021-2023) pour permettre la capitalisation des acquis des chantiers réalisés ;
- La structuration de ce schéma selon les cinq axes existants à ce stade ;
- L'intégration des nouvelles priorités gouvernementales de formation et d'accompagnement au développement des compétences en particulier en matière de transition écologique ;
- La mobilisation des acteurs : chefs de file des filières professionnelles, responsables de collections, représentants des PFRH, représentants du RESP dont les IRA.

Le principe de continuité se traduit par le maintien des axes définis dans le premier schéma directeur (2018-2020) tout en les ajustant et en introduisant des nouveaux pour actualiser les priorités de formation d'une part.

D'autre part, cette continuité est assurée par la capitalisation des actions prioritaires réalisées qui continuent à structurer l'appareil de formation et à être intégrées dans le bilan du schéma directeur. C'est le cas, des actions prioritaires et des chantiers qu'elles comportent précisées en annexe 1, portant notamment sur la structuration de l'offre de formation, le dispositif interministériel de labellisation des formations, le développement de l'offre interministérielle de formation pour les filières métiers transverses, l'analyse des coûts de formation ou encore la poursuite des travaux interministériels d'harmonisation des grilles de rémunération des formateurs internes et des membres de jurys, etc.

Bien que ces actions prioritaires avec leurs chantiers n'apparaissent plus dans le schéma directeur en cours d'exécution, elles demeurent principales pour la coordination et le pilotage de l'appareil de formation de l'Etat. Leur mise en œuvre, si elle n'est pas entièrement finalisée, lors de la période du schéma directeur qui les a portées, sera poursuivie. Par ailleurs, leur évaluation continue à être intégrée dans les bilans du schéma directeur en cours de mise en œuvre.

LES ORIENTATIONS INTERMINISTÉRIELLES DE FORMATION

L'ensemble des orientations de formation mises en place en interministériel dans le cadre des schémas directeurs précédents doivent être prises en compte pour la mise en place des dispositifs de formation, à savoir :

- Une offre de formation doit être conçue selon les référentiels d'activités, de compétences et de formation. Elle doit s'appuyer sur les dispositifs élaborés par la fonction publique pour ses agents, au niveau interministériel ou ministériel : orientations stratégiques, dispositifs interministériels (évaluation, référentiel de description des actions de formation, plateforme interministérielle de formation Mentor...) ; guides...
- Cette offre doit s'articuler avec les modules en ligne déjà existants sur la plateforme interministérielle de formation Mentor ;
- Elle doit prendre en compte les orientations relatives à la structuration en parcours de formation, d'hybridation, de mutualisation et de labellisation :
 - o L'offre de formation doit être structurée en parcours de formation et s'inscrire dans le dispositif interministériel de labellisation des formations mis en place par la DGAFP avec l'ensemble des directions interministérielles, depuis 2020. Ce label interministériel permet de valoriser les actions de formation qui à la fois répondent aux critères de qualité et intègrent les objectifs de professionnalisation et d'accompagnement des évolutions des métiers et des compétences transverses identifiés au sein de la fonction publique de l'État¹
 - o Elle doit être déployée selon des modalités de formation diversifiées (en présentiel, à distance et en situation de travail conformément au décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle et de l'arrêté d'application du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics ;
 - o La modalité hybride (au moins deux ou trois de ces modalités de formation sont prévues dans un parcours pédagogique cohérent) est privilégiée ;
 - o Au sein d'une ou plusieurs modalités de formation, la multimodalité (différentes modalités pédagogiques pour agencer et coordonner des séquences d'apprentissage) est encouragée ;
 - o L'offre de formation doit être décrite selon le référentiel interministériel de description d'une action de formation ;
 - o Elle doit être évaluée selon le dispositif interministériel d'évaluation ;
 - o La mutualisation étant au cœur de l'interministérialité, les contenus conçus par un ministère pour la formation à distance, qu'ils soient autoportés ou dans le cadre d'une modalité hybride, sont mis à la disposition de l'ensemble des agents des autres ministères, notamment sur la plateforme interministérielle de formation Mentor ;
- L'offre de formation proposée doit s'appuyer sur des situations pratiques pour permettre l'appropriation de méthodes d'intervention concrètes et pertinentes ;
- Elle doit être accessible conformément au référentiel général d'amélioration de l'accessibilité, édité par la direction interministérielle du numérique.

¹ Circulaire du 14 janvier 2020 relative à la mise en œuvre d'une procédure interministérielle de labellisation des actions de formation concernant les filières métiers et compétences transverses - NOR : CPAF1937936C

AXE I. REAFFIRMER LES VALEURS ET LES PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE. Garantir pour les agents publics le partage d'une conception commune des valeurs de la République et des principes du service public

| Actions prioritaires | Chantiers | Indicateurs et objectifs cibles |
|--|--|--|
| <p>Action prioritaire 1. Renforcer la formation des agents publics aux valeurs de la République et aux principes du service public afin de les accompagner dans l'exercice de leurs missions en mobilisant les dispositifs interministériels ou ministériels de formation et d'accompagnement existants</p> | <p>Chantier 1.1. Poursuivre et intensifier la mise en œuvre de la formation des agents publics aux valeurs de la République et aux principes du service public en mettant en œuvre les dispositifs interministériels de formation existants et/ou en recourant à l'offre ministérielle interne de formation dès lors qu'elle s'appuie sur les orientations, les référentiels et les cahiers des charges interministériels</p> | <p>Indicateur 1.1. Total des agents formés en formation initiale par an → Cible*1.1. 100% d'agents formés</p> <p>Indicateur 1.2. Total des agents formés en formation continue → Cible*1.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés [objectif actuel 100% d'ici décembre 2025]</p> |
| <p>Action prioritaire 2. Accompagner la professionnalisation des réseaux des référents « Laïcité », « Diversité », « Égalité » et « Handicap »</p> | <p>Chantier 2.1. Mettre en place une offre interministérielle de formation en l'inscrivant dans le cadre des dispositifs existants (ex. labellisation) et en l'adossant systématiquement à des référentiels d'activités, de compétences et de formation à élaborer ou à actualiser</p> | <p>Indicateur 2.1.1. Total des actions de formation mises en place à partir de 2024 → Cible 2.1. Au moins une offre interministérielle de formation structurée en parcours de formation² par catégorie de référents d'ici 2027</p> <p>Indicateur 2.1.2. Total des agents formés → Cible 2.1.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |

² Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement qui correspond à un itinéraire d'apprentissage, organisé de manière progressive. Il est constitué de différentes actions de formation ayant des objectifs distincts mais complémentaires pour atteindre l'objectif global de professionnalisation.

AXE II. MOBILISER TOUS LES AGENTS POUR ETRE ACTEURS DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE. Intégrer les enjeux de la transition écologique et du développement durable de manière systématique et transversale dans les dispositifs de formation³

| Actions prioritaires | Chantiers | Indicateurs et objectifs cibles |
|---|--|---|
| <p>Action 3. Former les agents publics de l'Etat à la transition écologique</p> | <p>Chantier 3.1. Mobiliser l'offre interministérielle de formation existante pour former les agents à la transition écologique</p> | <p>Indicateur 3.1. Total des agents formés → Cible 3.1. 100% d'agents formés d'ici 2027</p> |
| | <p>Chantier 3.2. Elaborer une offre interministérielle de formation à destination des « référents SPE⁴ » pour accompagner les démarches éco-responsables et accélérer la transition écologique des services de l'Etat</p> | <p>Indicateur 3.2. Total des agents formés → Cible 3.2. 100% de référents SPE formés au cours de l'année de leur prise de poste</p> |
| <p>Action 4. Accompagner les administrations dans l'adaptation des dispositifs de formation aux enjeux de la transition écologique et du développement durable</p> | <p>Chantier 4.1. Elaborer un cadre méthodologique et des outils pratiques pour adapter de manière systématique les programmes de formation existants aux enjeux de la transition écologique et du développement durable et pour les intégrer dans les futurs dispositifs de formation</p> | <p>Indicateur 4.1.1. Cadre méthodologique → Cible 4.1.1. Diffusion en 2024</p> <p>Indicateur 4.1.2. Taux d'intégration des enjeux de la transition écologique et du développement durable notamment dans les actions de formation initiale → Cible 4.1.2. Suivi annuel du nombre de formations adaptées</p> |

³ Remplace l'axe V « PILOTER LA POLITIQUE INTERMINISTÉRIELLE DE FORMATION. Renforcer le pilotage de la politique de formation, la transversalité entre domaines, et poursuivre les logiques de coopération, la professionnalisation des agents pour optimiser l'efficacité de l'Etat ».

⁴ Services publics écoresponsables.

AXE III. RENFORCER LA SOUVERAINETÉ ET LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUES POUR CONSOLIDER LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE. Articuler le numérique et les méthodologies de transformation de l'action publique afin de garantir la qualité du service public dans un espace numérique sécurisé et régulé

| Actions prioritaires | Chantiers | Indicateurs et objectifs cibles |
|---|---|--|
| <p>Action prioritaire 5. Sécuriser et réguler l'espace numérique pour renforcer la souveraineté numérique de l'Etat, lutter contre la désinformation et consolider la stratégie gouvernementale en matière d'intelligence artificielle</p> | <p>Chantier 5.1. Permettre un premier niveau de sensibilisation des agents publics aux enjeux de sécurité et de régulation de l'espace numérique et à ceux de l'intelligence artificielle en élaborant une offre interministérielle de formation, notamment à distance</p> | <p>Indicateur 5.1.1. Total des actions de formation mises en place à partir de 2024 → Cible 5.1.1. Au moins une action de formation pour la sensibilisation des agents aux enjeux de sécurité, en 2025 et sur la période du 3ème schéma directeur</p> <p>Indicateur 5.1.2. Total des agents formés → Cible 5.1.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| | <p>Chantier 5.2. Elaborer, pour les agents de la filière numérique, une offre interministérielle de formation pour accompagner le développement de leurs compétences y compris sur les enjeux de sécurité et de régulation de l'espace numérique</p> | <p>Indicateur 5.2. Total des agents formés → Cible 5.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés, à partir de 2024</p> |
| <p>Action prioritaire 6. Accompagner les agents dans l'acquisition d'une culture numérique commune écoresponsable et souveraine et favoriser le développement de compétences numériques internes au sein des administrations</p> | <p>Chantier 6.1. Définir un socle commun de connaissances et de compétences dans le domaine du numérique et former les agents publics à son appropriation</p> | <p>Indicateur 6.1.1. Socle commun de connaissances et de compétences → Cible 6.1.1. Mise en place au plus tard au 1er trimestre 2025 par la DINUM</p> <p>Indicateur 6.1.2. Total des agents formés à partir de 2025 → Cible 6.1.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| | <p>Chantier 6.2. Déployer la certification des compétences numériques prioritairement sur le socle commun de connaissances et de compétences défini dans le domaine du numérique</p> | <p>Indicateur 6.2. Dispositif de certification des compétences numériques → Cible 6.2. Utilisation par les départements ministériels du dispositif de certification</p> |
| <p>Action prioritaire 7. Accélérer l'accessibilité numérique des dispositifs de formation, des services publics et l'information aux publics pour améliorer le droit au numérique pour tous</p> | <p>Chantier 7.1. Former les agents publics initiateurs et producteurs de contenus numériques à l'accessibilité numérique, en priorité les acteurs impliqués dans la conception et la mise en place de dispositifs de formation</p> | <p>Indicateur 7.1. Total des agents formés → Cible 7.1. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| | <p>Chantier 7.2. Former les agents impliqués dans la conception et la mise en place de services publics numériques notamment ceux en charge de l'information des publics et de la communication à la qualité et à l'accessibilité numérique de ces services</p> | <p>Indicateur 7.2. Total des agents formés → Cible 7.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |

| Actions prioritaires | Chantiers | Indicateurs et objectifs cibles |
|--|---|--|
| <p>Action prioritaire 8. Encourager l'usage de l'intelligence artificielle pour accompagner la transformation des services publics pour les agents et au service des usagers et pour anticiper les évolutions des métiers</p> | <p>Chantier 8.1. Développer une offre de formation à destination des agents publics afin de les sensibiliser à la culture et à la compréhension des principes de fonctionnement de l'IA et à son impact sur leurs pratiques professionnelles</p> | <p>Indicateur 8.1.1. Total des actions de formation mises en place à partir de 2024 → Cible 8.1.1. Au moins une action de formation pour la sensibilisation des agents à l'intelligence artificielle, à partir de 2024</p> <p>Indicateur 8.1.2. Total des agents formés → Cible 8.1.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| | <p>Chantier 8.2. Organiser une offre de formation sur l'intelligence artificielle pour accompagner le développement des compétences des agents en charge de la conception et du déploiement de dispositifs s'appuyant sur des solutions d'IA</p> | <p>Indicateur 8.2.1. Total des actions de formation mises en place à partir de 2024 → Cible 8.2.1. Au moins une action de formation pour la l'accompagnement des agents à l'intégration de l'intelligence artificielle, à partir de 2024</p> <p>Indicateur 8.2.2. Total des agents formés à partir de 2025 → Cible 8.2.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |

AXE IV. CONSOLIDER LA FONCTION ET LES POSTURES MANAGÉRIALES. Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales et dans la mise en œuvre des politiques publiques

| Actions prioritaires | Chantiers | Indicateurs et objectifs cibles |
|--|--|---|
| <p>Action prioritaire 9. Mieux identifier les primo-encadrants et assurer leur formation d'accueil et d'intégration dès leur prise de poste</p> | <p>Chantier 9.1. Accélérer la formation d'accueil et d'intégration des primo-encadrants en s'appuyant sur la convention interministérielle de mutualisation pour la formation au management ou en ayant recours à l'offre ministérielle interne dès lors qu'elle est conforme aux référentiels interministériels d'activités, de compétences et de formation</p> | <p>Indicateur 9.1.1. Mise en place, à partir de 2024, de référentiels d'activités, de compétences et de formation → Cible 9.1. Appropriation des référentiels aux niveaux ministériel et interministériel Indicateur 9.1.2. Total des agents formés → Cible 9.1.2. 100% de primo-encadrants formés au cours de l'année de leur prise de poste</p> |
| <p>Action prioritaire 10. Constituer une offre interministérielle de formation autour des principes généraux des ressources humaines et du management, de la qualité de vie au travail, pour soutenir les encadrants dans le management des équipes et des services</p> | <p>Chantier 10.1. Construire une offre interministérielle de formation relative au management des équipes et des services en l'articulant avec les dispositifs interministériels (formation au management, formation au recrutement) et/ministériels existants dès lors qu'ils sont en adéquation avec les référentiels interministériels mis en place</p> <p>Chantier 10.2. Accompagner les encadrants dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail</p> <p>Chantier 10.3. Former les managers à l'évaluation professionnelle afin notamment de reconnaître et de valoriser les compétences détenues par les agents en situation de travail</p> <p>Chantier 10.4. Renforcer la formation au dialogue social en mettant en place une offre interministérielle de formation permettant d'accompagner le développement de compétences de négociation notamment</p> | <p>Indicateur 10.1.1. Total des actions de formation mises en place à partir de 2024 → Cible 10.1.1. Au moins une offre interministérielle de formation structurée en parcours de formation Indicateur 10.1.2. Total des agents formés chaque année, à partir de 2024 → Cible 10.1.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> <p>Indicateur 10.2.1. Total des actions de formation mises en place → Cible 10.2.1. Constitution d'au moins une offre interministérielle de formation Indicateur 10.2.2. Total des agents formés → Cible 10.2.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> <p>Indicateur 10.3.1. Total des actions de formation → Cible 10.3. Constitution d'au moins une offre interministérielle de formation Indicateur 10.3.2. Total des agents formés → Cible 10.3. 100% de managers formés en 2025</p> <p>Indicateur 10.4. Total des agents formés → Cible 10.4. -Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |

AXE V. RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE LA FILIERE RESSOURCES HUMAINES. Accompagner le développement des compétences des agents publics pour renouveler les pratiques de gestion des ressources humaines et les organisations du travail et pour favoriser l'attractivité et la diversification des parcours professionnels⁵

| Actions prioritaires | Chantiers | Indicateurs et objectifs cibles |
|---|--|---|
| <p>Action 11. Accompagner la montée en compétences des agents de la filière Ressources humaines pour moderniser l'action publique</p> | <p>Chantier 11.1. Développer des parcours de formation pour accompagner le renouvellement des pratiques de gestion des ressources humaines et simplifier l'accompagnement RH</p> | <p>Indicateur 11.1.1. Total des parcours de formation mis en place à partir de 2024 → Cible 11.1.1. Au moins un parcours de formation pour accompagner les gestionnaires des ressources humaines Indicateur 11.1.2. Total des agents formés → Cible 11.1.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| | <p>Chantier 11.2. Former les agents concernés pour adapter les organisations et les modalités du travail aux besoins des agents dans le contexte de transformation RH</p> | <p>Indicateur 11.2.1. Total des parcours de formation mis en place à partir de 2025 → Cible 11.2.1. Au moins un parcours de formation pendant la durée du schéma directeur Indicateur 11.2.2. Total des agents formés → Cible 11.2.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| <p>Action 12. S'appuyer sur la formation en tant que politique RH pour doter les administrations de compétences internes afin d'accompagner la mise en œuvre des transformations RH et pour atteindre les objectifs d'attractivité et de diversification des parcours professionnels</p> | <p>Chantier 12.1. Accompagner les acteurs de la formation, en s'appuyant sur les orientations nationales de formation pour renforcer le pilotage de l'appareil de formation de l'Etat à tous les niveaux d'action</p> | <p>Indicateur 12.1.1. Programme d'animation de la communauté des acteurs de la formation → Cible 12.1.1. Au moins un séminaire annuel de la communauté des acteurs de la formation Indicateur 12.1.2. Appropriation des orientations → Cible 12.1.2. Suivi annuel de l'appropriation des orientations interministérielles (élaboration et mise en œuvre des stratégies de formation, application des dispositifs interministériels réalisés...)</p> |
| | <p>Chantier 12.2. Accompagner les acteurs des métiers de la formation pour renforcer leur professionnalisation en matière d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique</p> | <p>Indicateur 12.2.1. Marché interministériel de formation aux métiers de la formation, à partir de 2024 → Cible 12.2.1. Notification du marché en 2026 Indicateur 12.2.2. Total des agents formés → Cible 12.2.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| | <p>Chantier 12.3. Accompagner les transitions, reconversions et mobilités professionnelles en France et en Europe en facilitant la mobilisation de l'ensemble des outils de la formation professionnelle et en mobilisant les dispositifs de formation dans les domaines transverses (Axe VI) afin de favoriser la diversification et la dynamisation des carrières</p> | <p>Indicateur 12.3.1. Total des agents accompagnés aux préparations de concours et aux examens professionnels en utilisant le marché interministériel de formation ou en ayant recours à des dispositifs internes de formation conformes aux orientations interministérielles → Cible 12.3.1. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés Indicateur 12.3.2. Total des conseillers mobilité carrière ou équivalents formés au bilan collectif → Cible 12.3.2. 100% de CMC ou équivalents formés au bilan collectif à partir de 2025 Indicateur 12.3.3. Total des agents des services RH de proximité formés à l'information de premier niveau sur l'accompagnement personnalisé → Cible 12.3.3. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |

⁵ Remplace l'Axe IV « ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL. Mobiliser les outils de la formation pour rendre les agents acteurs de leur parcours et de leur projet professionnel y compris dans le contexte européen »

AXE VI. ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TRANSVERSES. Renforcer, en lien avec les directions interministérielles et les responsables de collections, la professionnalisation des agents dans les domaines transverses, en cultivant la transversalité entre domaines

| Actions prioritaires | Chantiers | Indicateurs et objectifs cibles |
|---|---|---|
| <p>Action 13. Accompagner au développement des compétences des agents des 13 métiers de l'achat public (RMFP) et à leur maintien, tout en encourageant la transversalité entre fonctions achat et finances</p> | <p>Chantier 13.1. Développer, conformément aux orientations interministérielles de formation, l'offre interministérielle de formation existante en y intégrant les enjeux de la transition écologique</p> | <p>Indicateur 13.1. Total des agents formés par métier → Cible 13.1. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés Indicateur 13.2. Total des agents formés sur des dispositifs transverses aux fonctions achat public et finances → Cible 13.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| <p>Action 14. Organiser la montée en compétences des agents publics de la fonction financière</p> | <p>Chantier 14.1. Développer l'offre interministérielle de formation existante conformément aux orientations interministérielles de formation afin d'accompagner les agents dans le développement de leurs compétences et de moderniser la fonction budgétaire et financière</p> | <p>Indicateur 14.1. Total des agents formés → Cible 14.1. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| <p>Action 15. Accompagner le développement de compétences internes relatives à la transformation de l'action publique, à tous les niveaux d'action</p> | <p>Chantier 15.1. Développer, conformément aux orientations interministérielles de formation, l'offre interministérielle de formation existante pour répondre aux besoins de transformation des administrations</p> | <p>Indicateur 15.1. Total des agents formés → Cible 15.1. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| <p>Action 16. Professionnaliser les acteurs du contrôle et de l'audit internes</p> | <p>Chantier 16.1. Constituer, conformément aux orientations interministérielles de formation, une offre interministérielle de formation sur le contrôle et l'audit internes</p> | <p>Indicateur 16.1. Total des agents formés → Cible 16.1. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| <p>Action 17. Doter les agents publics des connaissances fondamentales sur les questions européennes</p> | <p>Chantier 17.1. Définir un socle commun de connaissances et de compétences relatives aux institutions de l'UE, sa politique étrangère, ses Etats membres et sa coordination nationale et accompagner les agents publics à son appropriation</p> | <p>Indicateur 17.1. Total des agents formés au socle commun → Cible 17.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |
| | <p>Chantier 17.2. Renforcer l'apprentissage des principales langues européennes en mettant en place une offre interministérielle de formation à distance via l'élaboration de la convention interministérielle de mutualisation pour la formation en langues</p> | <p>Indicateur 17.2. Total des agents formés → Cible 17.2. Suivi annuel de la progression du nombre d'agents formés</p> |

Annexe 1 : actions prioritaires structurant l'appareil de formation de l'Etat depuis 2018

Ces actions prioritaires seront poursuivies en termes de mise en œuvre et de suivi annuel.

Au titre du schéma directeur 2018-2020 :

- Action prioritaire n° 3 : Structurer des parcours de formation au sein des filières professionnelles en mettant en place un dispositif interministériel de labellisation ;
- Action prioritaire n° 4 : Développer l'offre de formation à distance et la rendre accessible à tous les agents publics via une plateforme interministérielle dédiée ;
- Action prioritaire n° 13 : Développer une offre de formation interministérielle pour les filières métiers transverses à l'attention de l'administration centrale et des services déconcentrés, en s'appuyant sur des porteurs interministériels et ministériels ;
- Action prioritaire n° 14 : Développer l'analyse des coûts de formation et proposer des outils permettant de mieux évaluer la formation menée dans un souci de qualité et de performance...

Au titre du schéma directeur 2021-2023 :

- Action prioritaire n° 4 : S'appuyer sur la formation en ligne pour développer une dynamique d'hybridation de l'offre de formation ;
- Action prioritaire n° 5 : Améliorer la lisibilité et l'accessibilité de l'offre de formation pour l'ensemble des agents sur le territoire ;
- Action prioritaire n° 11 : Rénover les dispositifs de formation en renforçant l'évaluation des compétences et l'individualisation des parcours de formation ;
- Action prioritaire n° 14 : Amplifier la dynamique de coopération et accompagner l'appropriation de l'offre de formation mutualisée par l'ensemble des acteurs de la formation et par les agents ;
- Action prioritaire n° 15 : Développer l'analyse des coûts de formation et proposer un cadre commun d'évaluation de la qualité et de la performance de la formation ;
- Action prioritaire n° 16 : Déployer le dispositif de labellisation des formations