



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CATALOGUE FORMATIONS

2026

Se former, évoluer et réussir ensemble



AVANT-PROPOS



Sébastien PLANTADIS
Directeur
du Centre de formation
au management
du ministère de la Défense



Le CFMD est l'unique centre de formation du ministère qui regroupe des cadres supérieurs militaires et civils, généralement appelés à exercer des responsabilités croissantes dans la suite de leur parcours.

Il est identifié par l'ensemble des cadres supérieurs PM/PC en fonction comme acteur majeur de la formation continue et de la diffusion des savoirs, pouvant s'appuyer sur un vaste réseau d'intervenants et de partenaires, ainsi que sur des relations privilégiées avec les employeurs du ministère.

Disposant d'une Digital factory, il intègre des approches innovantes dans ses programmes de formation.

Le CFMD s'est doté d'un cadre stratégique défini pour la période 2025-2026 qui a été présenté en comité d'orientation réunissant les représentants des chaînes d'emplois du ministère.

Ce cadre stratégique s'articule autour d'une ambition : être le centre de formation de référence pour anticiper les évolutions de demain et accompagner les transformations, au bénéfice de chaque agent.

Le CFMD doit ainsi continuer à améliorer la qualité de ses contenus de formation, renforcer les savoirs par l'utilisation de nouvelles méthodes pédagogiques, proposer des partenariats ciblés et accroître son rayonnement grâce à l'attractivité de son offre, en développant son agilité, sa capacité d'innovation et d'apport de solutions adaptées aux besoins des employeurs.

Je vous invite à découvrir notre catalogue 2026 en souhaitant qu'il réponde à vos attentes.



CFMD



“

SE FORMER, ÉVOLUER ET RÉUSSIR
ENSEMBLE

CALENDRIER DES SESSIONS DE FORMATION - PAR THÉMATIQUE ET DATE	9
LA FORMATION : SE FORMER, ÉVOLUER ET RÉUSSIR ENSEMBLE	23



Progresser dans son parcours managérial

INTRODUCTION	24
▶ Parcours de management général pour grands décideurs	25
▶ Cycle supérieur de management	26
▶ Les clés du management	27
▶ Séminaire des directeurs d'établissement	28
▶ Parcours de management pour cadres expérimentés	29
▶ Parcours fondamentaux du management Paris	30
▶ Parcours fondamentaux du management hors Paris	31



Connaître son environnement

INTRODUCTION	32
▶ Stratégie et organisation	33
▶ Organisations territoriales et administratives, le ministère des Armées au cœur des territoires	34
▶ Prospective stratégique	35
▶ Management responsable	36
▶ Développer la culture du digital	37
▶ Manager à l'ère du numérique	38
▶ Les nouveaux usages de l'IA dans le monde professionnel	39



Acquérir des compétences dans des domaines d'expertise

INTRODUCTION	40
▶ Conception et Conduite des Politiques de Ressources Humaines	41
▶ Gestion prévisionnelle des ressources humaines	42
▶ Pilotage des effectifs et de la masse salariale	43
▶ Négociation avec les partenaires sociaux	44
▶ Négociation en équipe	45
▶ Négociation en multinational	46
▶ Présentation du parcours de formation en pilotage et optimisation organisationnelle	47
▶ Pilotage de la performance	48
▶ Pilotage des processus	49
▶ Cartographie et management des risques	50
▶ Contrôle interne initiation	51
▶ Audit organisationnel	52
▶ Initiation interopérabilité OTAN et normalisation de défense	53
▶ Perfectionnement finances	54
▶ Commande publique et externalisation	55
▶ Actualité juridique et management de la qualité du droit	56
▶ Le droit à l'ère du digital (initiation)	57



Conduire le changement et des projets, faire preuve d'agilité et d'innovation

INTRODUCTION	58
▶ Conduite de projet	59
▶ Gestion de projets innovants	60
▶ Conduite du changement	61
▶ Conduite du changement et transformation numérique	62
▶ Lean Six Sigma	63
▶ Marketing digital : comprendre les usages des réseaux sociaux pour attirer et fidéliser	64
▶ Parcours innovation pour moderniser et simplifier	65



Développer la connaissance de soi et interagir avec les autres

INTRODUCTION	66
▶ Management à distance	67
▶ Gestion du temps, stress et délégation	68
▶ Gestion des conflits	69
▶ Écoute active	70
▶ Art oratoire	71
▶ Réussir son pitch	72
▶ Booster son estime de soi et sa confiance en soi !	73
▶ Optimiser ses relations interpersonnelles	74
▶ Risques psychosociaux	75

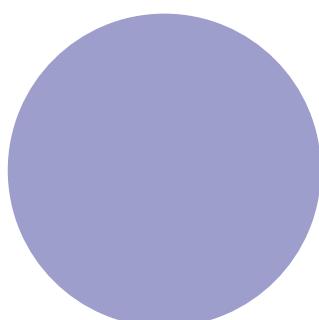


Donner un nouvel élan professionnel en se positionnant sur de nouvelles responsabilités

INTRODUCTION	76
▶ Accompagnement des cadres à la préparation aux comités d'audition	77
▶ Parcours d'accompagnement des candidats à la sélection au tour extérieur des administrateurs de l'État	78
▶ Diplôme universitaire "concertation militaire"	79
▶ Formation pré-doctorale	80
ENVIRONNEMENT PEDAGOGIQUE : DES SOLUTIONS ADAPTÉES À VOS BESOINS	82
• Des formations sur mesure	83
• Des modalités pratiques	83
• Des modalités pédagogiques	85
• Des formations au plus près des managers	88
CFMD DÉCOUVERTE	89
DIGITAL FACTORY	90
UN PARCOURS DE FORMATION POUR DEVELOPPER SES COMPÉTENCES EN CONTRÔLE INTERNE ET A LA MAÎTRISE DES RISQUES	91
TUTORIEL : SE CONNECTER À MENTOR	92

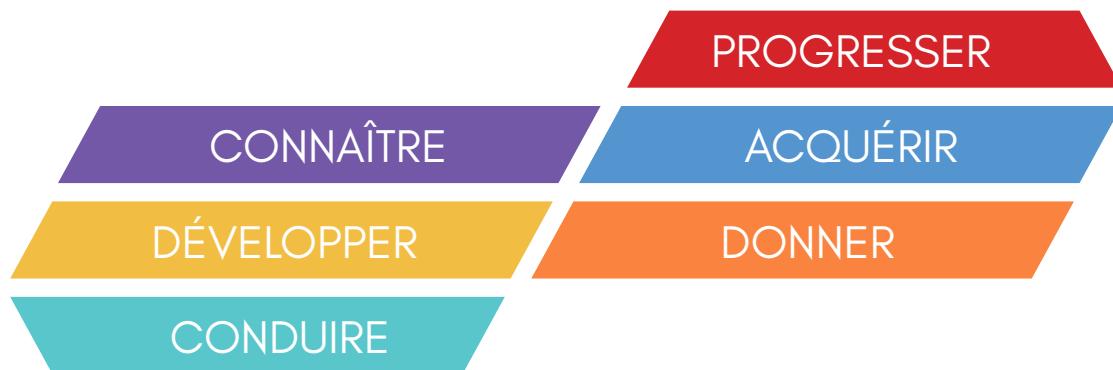


TROUVEZ VOTRE
SESSION DE FORMATION
PAR THÉMATIQUE ET DATE



CALENDRIER

DES SESSIONS DE FORMATION





Progresser dans son parcours managérial (formations de cursus)

Les formations de cursus accompagnent l'encadrement civil et militaire dans ses évolutions professionnelles en réunissant des cadres de même niveau hiérarchique, confrontés à des problématiques de même nature. Plusieurs formations de cursus sont proposées en fonction de l'élargissement du niveau des responsabilités exercées par les participants.

INTITULES DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Parcours de management général pour grands décideurs PM2GD <i>Code Alliance : S000007024</i> P. 25	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner les grands décideurs dans la mise en place des réformes, dans un environnement de transformation de l'action publique. Ouvrir sur les nouveaux champs managériaux et organisationnels induits par le numérique dont l'IA, en offrant cadre de réflexion, échanges et apports de concepts. Conforter sa posture de leader et de dirigeant. Favoriser les échanges et les partages d'expériences. <p>PUBLIC CONCERNÉ</p> <p>Directeurs, chefs de service et sous-chefs en administration centrale (AC).</p> <p>Directeurs en services déconcentrés (SD) [BDD de type 3 (>10 000 personnels soutenus)].</p> <p>Experts de haut niveau, directeurs de projets, emplois fonctionnels.</p>	Module 1 : Leadership par la confiance ▶ 26 au 27 janvier Module 2 : Agilité managériale ▶ 23 au 24 février Module 3 : Négociation en équipe ▶ 23 au 24 mars Module 4 : Gouvernance et mode de management à l'heure de la transformation numérique, de la data et de l'IA ▶ 20 au 21 avril	
Cycle supérieur de management CSM <i>Code Alliance : S000007009</i> P. 26	<ul style="list-style-type: none"> Familiariser les cadres supérieurs, PC/PM avec les évolutions du management dans un contexte de transformation de l'action publique ; leur permettre de piloter leur action ; les faire réfléchir sur des problématiques managériales et sur l'impact de la transformation numérique. Renforcer son leadership. Mieux maîtriser sa communication dans l'exercice de ses fonctions managériales. Permettre des rencontres et des échanges, dans une approche interculturelle, entre grands responsables. Apporter un éclairage sur les évolutions du management dans le domaine RH, sur les évolutions en cours et les enjeux. <p>Principe de validation : La validation du socle commun est le préalable au suivi d'une thématique optionnelle. Les deux thématiques optionnelles sont indépendantes l'une de l'autre. Cette option n'est ouverte qu'aux stagiaires ayant suivi préalablement le tronc commun du CSM juste avant ou au cours des deux années qui précédent.</p> <p>PUBLIC CONCERNÉ</p> <p>Officiers supérieurs et cadres civils de catégorie A (et assimilés) de haut niveau – accès aux emplois fonctionnels.</p> <p>Sous-directeurs et adjoints en administration centrale, Experts de haut niveau, directeurs de projet</p> <p>Directeurs d'établissement ou chef d'organisme en service déconcentré.</p>	9 ^e cycle 2025 - 2026 (suite) Dernier module du socle commun (obligatoires) Module 5 ▶ 12 au 13 janvier Modules optionnels (facultatifs) Ressources Humaines Module 6 ▶ 9 au 10 février Module 7 ▶ 9 au 10 mars	10 ^e cycle 2026 - 2027 Modules du socle commun (obligatoires) Module 1 ▶ 7 au 8 septembre Module 2 ▶ 5 au 6 octobre Module 3 ▶ 2 au 3 novembre Module 4 ▶ 7 au 8 décembre Module 5 ▶ À définir en janvier 2027 Module 6 ▶ À définir en février 2027 Module 7 ▶ À définir en mars 2027
Les clés du management CDM <i>Code Alliance : S000014380</i> P. 27	<ul style="list-style-type: none"> Identifier son propre style de management/leadership, ses forces, ses points d'amélioration. Acquérir des techniques pour gérer efficacement les comportements et situations difficiles. Maîtriser les outils de communication essentiels pour un manager/leader. Adapter son mode de fonctionnement dans un environnement mixte (PM/PC) et évolutif. S'enrichir de témoignages concrets de managers/leaders expérimentés. <p>PUBLIC CONCERNÉ</p> <p>Administrateurs de l'État, attachés d'administration de l'État hors classe, ingénieurs civils de la défense hors classe et officiers supérieurs (à partir de lieutenant-colonel ou équivalent), possédant une expérience managériale confirmée.</p>	1 ^{re} session ▶ 16 au 17 mars	2 ^e session ▶ 14 au 15 septembre 3 ^e session ▶ 17 au 18 décembre



INTITULÉS DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026																																
Séminaire des directeurs d'établissement SDE <i>Code Alliance : S000007031</i> P. 28	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la posture de commandement et de pilotage stratégique attendue d'un directeur d'établissement, Comprendre et maîtriser le régime de responsabilités juridiques, administratives et humaines associé à la fonction, Offrir un espace de réflexion, de partage d'expériences et d'échanges de bonnes pratiques entre pairs. <p>PUBLIC CONCERNÉ Chefs de corps Directeurs d'un organisme, d'un service déconcentré Commandants de formation administrative.</p>	1 ^{re} session : ▶ 30 mars au 3 avril 2 ^e session : ▶ 20 au 24 avril																																	
Parcours de management pour cadres expérimentés PMCE <i>Code Alliance : S000013738</i> P. 29	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la posture managériale dans un environnement civil-militaire, Intégrer les leviers d'un management performant, responsabilisant et fédérateur, Adapter son style de management aux nouvelles attentes de ses collaborateurs et au contexte de transformation publique. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) ayant une expérience en management confirmée.</p>	PARIS 1 ^{re} session : ▶ 5 au 9 janvier 2 ^e session : ▶ 9 au 13 février 3 ^e session : ▶ 18 au 22 mai 4 ^e session : ▶ 15 au 19 juin	PARIS 5 ^e session : ▶ 7 au 11 septembre 6 ^e session : ▶ 26 au 30 octobre 7 ^e session : ▶ 7 au 11 décembre																																
Parcours fondamentaux du management PFM <i>Code Alliance : S000007025</i> P. 30	<ul style="list-style-type: none"> Appréhender la fonction de manager. Se positionner au sein de l'institution afin de réussir sa prise de fonction. Maîtriser les éléments relatifs au management d'équipe. Animer des équipes au quotidien et dans la gestion de projets. Mettre sous pilotage et sous contrôle de gestion son activité. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) : <ul style="list-style-type: none"> première situation managériale, emploi d'encadrement intermédiaire. </p>	BOURGES Session unique: (1 ^{er} module en distanciel) ▶ 2 au 5 mars (2 nd module en présentiel) ▶ 30 mars au 2 avril ARCUEIL 1 ^{re} session : (1 ^{er} module en distanciel) ▶ 13 au 16 avril (2 nd module en présentiel) ▶ 18 au 21 mai	BORDEAUX Session unique: (1 ^{er} module en distanciel) ▶ 3 au 6 novembre (2 nd module en présentiel) ▶ 30 novembre au 3 décembre METZ Session unique : (1 ^{er} module en distanciel) ▶ 2 au 5 novembre (2 nd module en présentiel) ▶ 30 novembre au 3 décembre LYON Session unique : (1 ^{er} module en distanciel) ▶ 14 au 17 septembre (2 nd module en présentiel) ▶ 12 au 15 octobre ARCUEIL 2 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel) ▶ 15 au 18 septembre (2 nd module en présentiel) ▶ 12 au 15 octobre PARIS 9 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel) ▶ 22 au 25 septembre (2 nd module en présentiel) ▶ 19 au 22 octobre 10 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel) ▶ 28 septembre au 1er octobre (2 nd module en présentiel) ▶ 2 au 5 novembre																																
	<p>PARIS</p> <table> <tbody> <tr> <td>1^{re} session : (1^{er} module en distanciel)</td> <td>5^e session : (1^{er} module en distanciel)</td> </tr> <tr> <td>▶ 5 au 8 janvier</td> <td>▶ 9 au 12 février</td> </tr> <tr> <td>(2nd module en présentiel)</td> <td>(2nd module en présentiel)</td> </tr> <tr> <td>▶ 2 au 5 février</td> <td>▶ 9 au 12 mars</td> </tr> </tbody> </table> <table> <tbody> <tr> <td>2^e session : (1^{er} module en distanciel)</td> <td>6^e session : (1^{er} module en distanciel)</td> </tr> <tr> <td>▶ 12 au 15 janvier</td> <td>▶ 9 au 12 mars</td> </tr> <tr> <td>(2nd module en présentiel)</td> <td>(2nd module en présentiel)</td> </tr> <tr> <td>▶ 9 au 12 février</td> <td>▶ 7 au 10 avril</td> </tr> </tbody> </table> <table> <tbody> <tr> <td>3^e session : (1^{er} module en distanciel)</td> <td>7^e session : (1^{er} module en distanciel)</td> </tr> <tr> <td>▶ 19 au 22 janvier</td> <td>▶ 7 au 10 avril</td> </tr> <tr> <td>(2nd module en présentiel)</td> <td>(2nd module en présentiel)</td> </tr> <tr> <td>▶ 16 au 19 février</td> <td>▶ 18 au 21 mai</td> </tr> </tbody> </table> <table> <tbody> <tr> <td>4^e session : (1^{er} module en distanciel)</td> <td>8^e session : (1^{er} module en distanciel)</td> </tr> <tr> <td>▶ 3 au 6 février</td> <td>▶ 4 au 7 mai</td> </tr> <tr> <td>(2nd module en présentiel)</td> <td>(2nd module en présentiel)</td> </tr> <tr> <td>▶ 2 au 5 mars</td> <td>▶ 8 au 11 juin</td> </tr> </tbody> </table>	1 ^{re} session : (1 ^{er} module en distanciel)	5 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	▶ 5 au 8 janvier	▶ 9 au 12 février	(2 nd module en présentiel)	(2 nd module en présentiel)	▶ 2 au 5 février	▶ 9 au 12 mars	2 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	6 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	▶ 12 au 15 janvier	▶ 9 au 12 mars	(2 nd module en présentiel)	(2 nd module en présentiel)	▶ 9 au 12 février	▶ 7 au 10 avril	3 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	7 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	▶ 19 au 22 janvier	▶ 7 au 10 avril	(2 nd module en présentiel)	(2 nd module en présentiel)	▶ 16 au 19 février	▶ 18 au 21 mai	4 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	8 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	▶ 3 au 6 février	▶ 4 au 7 mai	(2 nd module en présentiel)	(2 nd module en présentiel)	▶ 2 au 5 mars	▶ 8 au 11 juin		
1 ^{re} session : (1 ^{er} module en distanciel)	5 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)																																		
▶ 5 au 8 janvier	▶ 9 au 12 février																																		
(2 nd module en présentiel)	(2 nd module en présentiel)																																		
▶ 2 au 5 février	▶ 9 au 12 mars																																		
2 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	6 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)																																		
▶ 12 au 15 janvier	▶ 9 au 12 mars																																		
(2 nd module en présentiel)	(2 nd module en présentiel)																																		
▶ 9 au 12 février	▶ 7 au 10 avril																																		
3 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	7 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)																																		
▶ 19 au 22 janvier	▶ 7 au 10 avril																																		
(2 nd module en présentiel)	(2 nd module en présentiel)																																		
▶ 16 au 19 février	▶ 18 au 21 mai																																		
4 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)	8 ^e session : (1 ^{er} module en distanciel)																																		
▶ 3 au 6 février	▶ 4 au 7 mai																																		
(2 nd module en présentiel)	(2 nd module en présentiel)																																		
▶ 2 au 5 mars	▶ 8 au 11 juin																																		



Stratégie des organisations : accompagner le manager pour développer une meilleure stratégie d'organisation			
INTITULÉS DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Stratégie et organisation ORG Code Alliance : S000011978 P. 33	<ul style="list-style-type: none"> Développer une vision globale de l'organisation afin de concevoir, piloter et adapter des stratégies efficaces, tout en structurant l'organisation pour en assurer la cohérence et la performance. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers.</p>	1 ^{re} session : <ul style="list-style-type: none"> ► 12 au 14 janvier 2 ^{eme} session : <ul style="list-style-type: none"> ► 27 au 29 avril 	3 ^e session : <ul style="list-style-type: none"> ► 1^{er} au 3 décembre
Organisations territoriales et administratives OTA Code Alliance : S000014379 P. 34	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les connaissances sur le fonctionnement de l'Etat et notamment du Minarm dans sa dimension territoriale, comprendre le rôle des collectivités territoriales. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers.</p>	1 ^{re} session : <ul style="list-style-type: none"> ► 11 au 13 février 	2 ^e session : <ul style="list-style-type: none"> ► 30 septembre au 2 octobre
Prospective stratégique PS Code Alliance : S000007030 P. 35	<ul style="list-style-type: none"> Développer une approche permettant de mieux gérer l'incertitude et de préparer des scénarios d'avenir afin de guider les décisions de façon réfléchie et durable. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers chargés de concevoir et de piloter des travaux de prospective stratégique.</p>	1 ^{re} session : <ul style="list-style-type: none"> ► 2 au 6 mars 	2 ^e session : <ul style="list-style-type: none"> ► 12 au 16 octobre
Donner des clés, d'ordre individuel et organisationnel pour outiller les managers souhaitant renforcer la compréhension de leur rôle et de leurs responsabilités au sein de leur organisation, prendre conscience de leur style de management privilégié et renforcer leur leadership par la dynamique de la communication, via la mise en place d'une démarche de responsabilité sociétale			
Management responsable MR Code Alliance : S000011980 P. 36	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir des compétences en leadership éthique, en gestion durable des ressources et en prise de décision intégrant les enjeux sociaux, environnementaux et économiques. Promouvoir une gouvernance éthique, transparente et inclusive, favorisant l'égalité et la diversité. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers souhaitant intégrer les enjeux du management responsable à sa pratique managériale.</p>	1 ^{re} session : <ul style="list-style-type: none"> ► 13 au 16 avril 	2 ^e session : <ul style="list-style-type: none"> ► 17 au 20 novembre
Permettre au manager de mieux appréhender les nouvelles technologies, les nouveaux usages et l'écosystème administratif, ministériel et juridique			
Développer la culture du digital DCG Code Alliance : S000014381 P. 37	<ul style="list-style-type: none"> Fournir les grilles d'analyse pour comprendre l'écosystème et les nouveaux usages / nouvelles technologies liés à la transformation numérique. <p>PUBLIC CONCERNÉ Tout manager civil de catégorie A (et assimilé) et officier souhaitant mieux appréhender les enjeux de la transformation numérique.</p>	1 ^{re} session : <ul style="list-style-type: none"> ► 21 au 23 janvier 	2 ^e session : <ul style="list-style-type: none"> ► 23 au 25 septembre
Manager à l'ère du numérique MEN Code Alliance : S000014382 P. 38	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre comment le numérique impacte le management et les modes de travail et fait émerger de nouveaux modèles managériaux. <p>PUBLIC CONCERNÉ Tout manager civil de catégorie A (et assimilé) et officier souhaitant comprendre l'impact et l'évolution des organisations et du management à l'ère du digital.</p>	1 ^{re} session : <ul style="list-style-type: none"> ► 5 au 6 février 	2 ^e session : <ul style="list-style-type: none"> ► 16 au 17 novembre
Les nouveaux usages de l'IA dans le monde professionnel IA Code Alliance : S000015316 P. 39	<ul style="list-style-type: none"> Cette formation vise à appréhender les leviers autour de l'IA et des métiers tels que l'automatisation et la simplification de processus métier, l'aide à la décision, l'expérience utilisateur, l'aide à la rédaction, l'innovation et la créativité, tout en abordant la manière de piloter un projet d'IA. <p>PUBLIC CONCERNÉ Tout manager civil de catégorie A (et assimilé) et officier souhaitant comprendre l'impact de l'IA sur les métiers et en comprendre les opportunités.</p>	1 ^{re} session : <ul style="list-style-type: none"> ► 19 au 20 janvier 2 ^{eme} session : <ul style="list-style-type: none"> ► 22 au 23 juin 	3 ^e session : <ul style="list-style-type: none"> ► 28 au 29 septembre 4 ^e session : <ul style="list-style-type: none"> ► 19 au 20 novembre



Ressources humaines : acquérir une vision complète et globale de la gestion des ressources humaines et les liens entre les politiques, processus et outils RH

INTITULÉS DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Conception et conduite des politiques de ressources humaines CCRH <i>Code Alliance : S000007003</i> P. 41	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser à la thématique de la GPRH au Ministère des Armées. Permettre d'appréhender les leviers et les enjeux de la manœuvre RH ministérielle. <p>PUBLIC CONCERNÉ</p> <p>Formation pour officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) exerçant leurs fonctions dans le domaine RH. La formation est une version réduite de la formation Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines. Les candidatures de personnes ayant suivies la formation GPRH dans les deux années précédentes ne sont pas acceptées.</p>		1 ^{re} session : ▶ 14 octobre
Gestion prévisionnelle des ressources humaines GPRH <i>Code Alliance : S000007014</i> P. 42	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter une bonne compréhension de la GPRH au Ministère des Armées. Permettre de comprendre les leviers et les enjeux de la manœuvre RH ministérielle. <p>PUBLIC CONCERNÉ</p> <p>Formation métier pour cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers exerçant leurs fonctions dans les bureaux de ressources humaines chargés de la réalisation des travaux relatifs à la mise en oeuvre de gestion prévisionnelle des ressources humaines.</p>	1 ^{re} session : ▶ 23 au 26 février	2 ^e session : ▶ 1 ^{er} au 4 décembre
Pilotage des effectifs et de la masse salariale PEMS <i>Code Alliance : S000014432</i> P. 43	<ul style="list-style-type: none"> Connaître les enjeux du titre 2 (effectifs et crédits de la masse salariale) et acquérir une méthodologie d'analyse et de mise en œuvre. <p>PUBLIC CONCERNÉ</p> <p>Formation "métier" pour officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) exerçant leurs fonctions dans le domaine des RH.</p>	1 ^{re} session : ▶ 26 au 28 janvier	2 ^e session : ▶ 16 au 18 novembre

Négociation : permettre au manager d'acquérir des compétences méthodologiques et relationnelles pour une négociation efficace

Négociation avec les partenaires sociaux NPS <i>Code Alliance : S000007018</i> P. 44	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir les fondamentaux sur les relations sociales dans la fonction publique et au ministère des Armées. S'approprier les fondamentaux de la négociation pour participer de manière efficace à des négociations avec les partenaires sociaux. <p>PUBLIC CONCERNÉ</p> <p>Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers ayant besoin de se perfectionner pour participer de manière efficace à des négociations avec les partenaires sociaux.</p>	1 ^{re} session : ▶ 16 au 19 février	2 ^e session : ▶ 14 au 17 décembre
---	--	---	---

INTITULES DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Négociation en équipe NE <i>Code Alliance : S000007019</i> P. 45	<ul style="list-style-type: none"> Apprendre à construire une négociation gagnant-gagnant tout en maîtrisant les dynamiques de pouvoir et les enjeux relationnels. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers impliqués dans la gestion de projet collectif ou en travail d'équipe.</p>	1 ^{re} session : ▶ 2 au 6 février	2 ^e session : ▶ 30 novembre au 4 décembre
Négociation en multinational NEM <i>Code Alliance : S000007020</i> P. 46 	Développer sa capacité à négocier efficacement dans un contexte interculturel et complexe. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers, impliqués dans des négociations à fort enjeu avec des acteurs internationaux.</p> <p>PRÉREQUIS : Niveau B2 minimum (cadre commun de référence pour les langues publiées par le Conseil de l'Europe)</p>	1 ^{re} session : ▶ 21 au 23 janvier	2 ^e session : ▶ 7 au 9 octobre
Parcours de formation en pilotage de la performance et optimisation organisationnelle. Développer ses compétences en pilotage de la performance et des processus, en cartographie et management des risques, en contrôle interne et en audit organisationnel			
Pilotage de la performance PPO <i>Code Alliance : S000011986</i> P. 48	<ul style="list-style-type: none"> Appréhender les fondamentaux du pilotage de la performance Construire un tableau de bord performant Formaliser, optimiser et suivre son tableau de bord Exploiter efficacement son tableau de bord Savoir définir et mettre en oeuvre un plan d'action stratégique au sein de son unité <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).</p> <p>PRÉREQUIS : Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de la performance - Pilotage des processus - Cartographie et management des risques - Initiation au contrôle interne - Audit organisationnel 	1 ^{re} session : ▶ 16 au 19 juin	2 ^e session : ▶ 2 au 5 novembre
Pilotage des processus PROC <i>Code Alliance : S000007026</i> P. 49	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre l'approche processus. Manager et piloter le processus. Assurer une amélioration continue du processus. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés). Le stage est destiné à des managers et non à des qualiticiens. Il doit leur permettre d'utiliser, en tant qu'aide managériale, l'approche processus qui se trouve au cœur de la démarche qualité, du contrôle de gestion et du contrôle interne.</p> <p>PRÉREQUIS : Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de la performance - Pilotage des processus - Cartographie et management des risques - Initiation au contrôle interne - Audit organisationnel 	1 ^{re} session : ▶ 18 au 20 mai	2 ^e session : ▶ 9 au 11 décembre

INTITULES DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Cartographie et management des risques CMR <i>Code Alliance : S000011988</i> P. 50	<ul style="list-style-type: none"> S'approprier le processus de management des risques. Acquérir les concepts fondamentaux du risque. Mettre en œuvre la cartographie des risques et son exploitation. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).</p> <p>PRÉREQUIS : Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de la performance - Pilotage des processus - Cartographie et management des risques - Initiation au contrôle interne - Audit organisationnel 	1 ^{re} session : ▶ 2 au 4 mars 2 ^e session : ▶ 8 au 10 juin	3 ^e session : ▶ 21 au 23 septembre 4 ^e session : ▶ 5 au 7 octobre
Contrôle interne Initiation CI <i>Code Alliance : S000011987</i> P. 51	<ul style="list-style-type: none"> Appréhender le concept de contrôle interne. Identifier les différents acteurs du contrôle interne. Mettre en œuvre le contrôle interne. <p>Maîtriser les activités et l'utilisation efficiente des ressources au sein des administrations de l'État.</p> <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).</p> <p>PRÉREQUIS : Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de la performance - Pilotage des processus - Cartographie et management des risques - Initiation au contrôle interne - Audit organisationnel 	1 ^{re} session : ▶ 11 au 13 mai	2 ^e session : ▶ 19 au 21 octobre
Audit organisationnel AO <i>Code Alliance : S000007004</i> P. 52	<ul style="list-style-type: none"> Permettre l'acquisition de la méthodologie, des concepts et des outils de l'audit. Connaitre les techniques d'un audit (recueil des données, analyse, recommandations, suivi). Savoir mener à bien un audit. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (ou assimilés).</p> <p>PRÉREQUIS : Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de la performance - Pilotage des processus - Cartographie et management des risques - Initiation au contrôle interne - Audit organisationnel 	1 ^{re} session : ▶ 12 au 16 janvier	2 ^e session : ▶ 23 au 27 novembre
Initiation interopérabilité OTAN et normalisation de défense IND <i>Code Alliance : S000011989</i> P. 53	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser aux enjeux de la démarche normative au ministère des armées. Comprendre les rouages de la normalisation de défense à l'international : OTAN et UE. Utiliser les normes dans les opérations d'armement Connaître les outils de la normalisation mis à disposition. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) travaillant dans les domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> - qualité, sécurité, rédaction de contrats, du soutien, ... (utilisation des normes civiles, NF, ISO,...); - OTAN/UE (représentant FR dans le groupe OTAN, pilote de STANAG, ...). 	Session unique : ▶ 18 mars	

Économie, finances, achats, droit : permettre au manager de saisir l'essentiel de ces matières en en maîtrisant les concepts clés et les enjeux pour améliorer sa performance

INTITULES DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Perfectionnement finances PERF <i>Code Alliance : S000007016</i> P. 54	<ul style="list-style-type: none"> • Approfondir les concepts techniques et sensibles pour le ministère et bénéficier d'une hauteur de vue grâce à la présentation de processus transverses et complets. <p>PUBLIC CONCERNÉ Formation "métier" pour les personnels civils (catégories A et exceptionnellement B) et militaires (officiers et exceptionnellement sous-officiers) appartenant à la famille professionnelle finances, sur des postes relevant de la chaîne budgétaire et comptable.</p>	1^{re} session : ► 19 au 21 janvier 2^e session : ► 22 au 24 juin	3^e session : ► 2 au 4 septembre 4^e session : ► 14 au 16 décembre
Commande publique et externalisation CPE <i>Code Alliance : S000007005</i> P. 55	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir exploiter les dispositions du code de la commande publique et mettre en oeuvre des opérations d'externalisation. <p>PUBLIC CONCERNÉ Formation "métier" pour officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) exerçant les fonctions de juriste, d'acheteur ou de prescripteur.</p>	1^{re} session : ► 30 mars au 1 avril	2^e session : ► 28 au 30 septembre
Connaître l'actualité juridique, en comprendre toutes les problématiques ainsi que les impacts juridiques liés aux enjeux du numérique			
Actualité juridique et management de la qualité du droit AJMD <i>Code Alliance : S000012735</i> P. 56	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les connaissances juridiques, connaître l'actualité juridique afin de développer ses compétences professionnelles dans ce domaine. <p>PUBLIC CONCERNÉ Formation "métier" pour cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers qui exercent leurs fonctions dans les différentes composantes de la fonction juridique au sein du ministère.</p>		Session unique : ► 7 au 11 septembre
Le droit à l'ère du digital DED initiation <i>Code Alliance : S000014394</i> P. 57	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les managers aux impacts juridiques du numérique dans le cadre des activités professionnelles et également les risques de l'utilisation du numérique dans la vie privée. <p>PUBLIC CONCERNÉ Tout cadre civil de catégorie A (et assimilé) et officier.</p>	1^{re} session : ► 18 et 19 mars	2^e session : ► 26 et 27 novembre



Donner aux managers une boîte à outils pratiques et des processus clés pour conduire un projet et maîtriser toute la composante de la gestion de projets

INTITULÉS DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Conduite de projet CP <i>Code Alliance : S000007006</i> P. 59	<ul style="list-style-type: none"> S'approprier les fondamentaux de la gestion de projet selon la méthode PM². Comprendre les rôles, processus et livrables clés d'un projet structuré. Déployer une méthode simple et efficace dans un cadre public. Renforcer sa posture de chef de projet ou de contributeur projet. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers amenés à piloter, suivre ou contribuer à des projets, ou exerçant une activité liée à la transformation, à l'organisation ou à la coordination de projets.</p>	1 ^{re} session : ▶ 5 au 8 janvier 2 ^e session : ▶ 16 au 19 février 3 ^e session : ▶ 9 au 12 mars 4 ^e session : ▶ 13 au 16 avril 5 ^e session : ▶ 1 au 4 juin	6 ^e session : ▶ 28 septembre au 1 ^{er} octobre
Gestion de projets innovants GPI <i>Code Alliance : S000014395</i> P. 60	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir une méthodologie innovante de conduite de projet Comprendre l'ensemble des éléments qui concourent à la réussite d'un projet et l'adapter de façon concrète et opérationnelle à son propre projet de transformation. <p>Session d'une durée de 2,5 jours.</p> <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilé), directeur de projet, chef de projet ou membre d'une équipe projet.</p> <p>PRÉREQUIS : être impliqué dans un projet et être responsable d'un projet de leur service et/ou de leur équipe et/ou de leur département.</p>	1 ^{re} session (2 modules obligatoires) Module 1 : ▶ 7 au 8 avril Module 2 : ▶ 4 mai	2 ^e session (2 modules obligatoires) Module 1 : ▶ 19 au 20 octobre Module 2 : ▶ 16 novembre
Conduite du changement CC <i>Code Alliance : S000007007</i> P. 61	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer sa posture managériale face aux transformations organisationnelles. Développer un management conscient aux impacts humains du changement, capable de mobiliser et d'accompagner les équipes, tout en créant les conditions d'une transition acceptée, structurée et durable. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers impliqués dans la mise en œuvre de projets ou transformations impactant une équipe, une organisation ou un service.</p>	1 ^{re} session : ▶ 5 au 8 janvier 2 ^e session : ▶ 24 au 27 mars 3 ^e session : ▶ 27 au 30 avril 4 ^e session : ▶ 26 au 29 mai	
Conduite du changement et transformation numérique CCTN <i>Code Alliance : S000014384</i> P. 62	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre comment instaurer le changement dans un contexte de mise en place d'un projet de transformation numérique. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers devant réaliser ou ayant un projet à moyen terme de transformation numérique et souhaitant mieux en appréhender les enjeux et les méthodologies d'accompagnement.</p>	1 ^{re} session : ▶ 26 au 29 mai	2 ^e session : ▶ 14 au 17 septembre



INTITULÉS DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Lean Six sigma LSS <i>Code Alliance : S000013739</i> P. 63	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir la méthodologie du Lean Six Sigma pour améliorer la performance des processus, en combinant la réduction des gaspillages (Lean Management) et la diminution des variations et défauts (Six Sigma). • Niveau Green Belt <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers impliqués dans un projet de transformation ou d'amélioration continue.</p>	1^{re} session ► 23 au 27 mars	2^e session ► 5 au 9 octobre
Marketing digital : comprendre les usages des réseaux sociaux pour attirer et fidéliser TNMD <i>Code Alliance : S000014736</i> P. 64	<p>Dans un contexte de guerre des talents, les ressources humaines (RH) et les managers sont confrontés à de nouveaux enjeux majeurs en matière de recrutement. Les attentes et les comportements des candidats ont évolué et les méthodes traditionnelles ne suffisent plus à attirer les meilleurs candidats. Tous doivent adopter des stratégies novatrices en utilisant de nouveaux leviers d'attractivité et de fidélisation.</p> <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) ayant un projet de transformation et impliqués dans la conduite d'un projet numérique innovant.</p>	1^{re} session : ► 12 et 13 mars	2^e session : ► 17 et 18 décembre
Parcours innovation LPPCI <i>Code Alliance : S000014735</i> P. 65	<p>Le parcours innovation offre une opportunité aux managers de devenir des agents du changement en proposant des idées novatrices et en développant des projets concrets. Elle favorise la créativité, la collaboration et la transversalité, créant ainsi une culture d'innovation grâce à la réalisation d'un projet concret et la visite de start-up inspirantes où vous pourrez vous immerger dans leur culture entrepreneuriale. Acquérir les compétences en intrapreneuriat permet ainsi de moderniser les processus administratifs et répondre aux nouveaux usages. Elle se déroule sur 3 modules de 2 jours.</p> <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) ayant un projet de transformation et impliqués dans la conduite d'un projet numérique innovant.</p>	1 session de 3 modules obligatoires Module 1 : ► 16 et 17 mars Module 2 : ► 9 et 10 avril Module 3 : ► 4 et 5 mai	



Développer la connaissance de soi et interagir avec les autres

Manager à distance et télétravail : intégrer les enjeux et acquérir les outils d'un management à distance performant

INTITULÉS DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Management à distance MD <i>Code Alliance : S000013740</i> P. 67	<ul style="list-style-type: none"> Adapter ses pratiques et sa posture de manager au management à distance et maintenir l'engagement de l'équipe. <p>PUBLIC CONCERNÉ Tout manager officier et cadre civil de catégorie A (et assimilé), travaillant à distance avec son équipe ; ce mode d'organisation couvrant des situations variées (télétravail, nomadisme, travail sur plusieurs sites).</p>	1 ^{re} session : ▶ 4 février 2 ^e session : ▶ 23 mars	3 ^e session : ▶ 12 octobre 4 ^e session : ▶ 30 novembre
Développement individuel, assertivité, charisme, écoute active : permettre au manager de mobiliser des savoir-faire techniques, des compétences relationnelles, une intelligence de situation et des compétences émotionnelles afin de développer son impact personnel et d'affirmer son leadership			
Gestion du temps, stress et délégation GSD <i>Code Alliance : S000007015</i> P. 68	<ul style="list-style-type: none"> Développer une gestion efficiente de ses priorités et de celles de son équipe, Intégrer des outils concrets de délégation efficace et responsabilisante, Prévenir les effets du stress professionnel sur la performance individuelle et collective. Gestion du stress par la relaxation physique et mentale. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).</p>	1 ^{re} session : ▶ 26 au 29 janvier 2 ^e session : ▶ 13 au 16 avril 3 ^e session : ▶ 1 ^{er} au 4 juin	4 ^e session : ▶ 13 au 16 octobre
Gestion des conflits GDC <i>Code Alliance : S000011982</i> P. 69	<ul style="list-style-type: none"> Déetecter, analyser les mécanismes des conflits et leurs enjeux, Mettre en œuvre des méthodes de régulation et de sortie constructive de crise, Capitaliser les bonnes pratiques pour construire un climat relationnel durable. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).</p>	1 ^{re} session : ▶ 24 au 26 février 2 ^e session : ▶ 16 au 18 mars 3 ^e session : ▶ 22 au 24 avril 4 ^e session : ▶ 27 au 29 mai	5 ^e session : ▶ 9 au 11 septembre 6 ^e session : ▶ 4 au 6 novembre
Écoute active EA <i>Code Alliance : S000011983</i> P. 70	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer des compétences en écoute active pour une communication interpersonnelle plus efficace. Favoriser une meilleure communication au sein des équipes. Acquérir des techniques pratiques pour la gestion des conflits et des tensions grâce à l'écoute active. Développer des compétences en leadership et en management à travers une communication et une écoute plus performantes. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).</p>	1 ^{re} session : ▶ 25 et 26 février 2 ^e session : ▶ 2 et 3 avril 3 ^e session : ▶ 8 et 9 juin	4 ^e session : ▶ 24 et 25 septembre 5 ^e session : ▶ 12 et 13 novembre
Art oratoire ART <i>Code Alliance : S000014397</i> P. 71	Session de 2 jours pour : <ul style="list-style-type: none"> Apprendre à unifier les trois dimensions de sa personne, lors d'une prise de parole en public : logos, éthos, pathos. Comprendre la réalité de toute prise de parole et lever les inhibitions qui lui sont liées. Acquérir une technique efficace pour communiquer clairement et provoquer l'adhésion de son auditoire. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) devant se préparer à prendre la parole dans le cadre de leurs responsabilités.</p>	1 ^{re} session : ▶ 26 au 27 mars 2 ^e session : ▶ 7 au 8 avril	3 ^e session : ▶ 14 au 15 septembre

INTITULES DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Réussir son pitch Que souhaitez-vous que l'on retienne de vous ? PITCH <i>Code Alliance : S000014734</i> P. 72	<p>Session d'une journée rythmée par différents modules pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> Apprendre à réussir un pitch de présentation de soi, percutant et adapté au contexte de son intervention (Entretien de recrutement, management, présentation en réunion ou en séminaire, positionnement devant une nouvelle équipe...). Maîtriser les messages clés de son intervention qui vont intéresser l'auditoire. Gérer son stress et sa posture. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) devant se préparer à se présenter de façon pertinente, dans le cadre de leurs responsabilités.</p>	1 ^{re} session : ▶ 5 février 2 ^e session : ▶ 2 avril 3 ^e session : ▶ 4 juin	4 ^e session : ▶ 1 ^{er} octobre 5 ^e session : ▶ 5 novembre 6 ^e session : ▶ 3 décembre
Booster son estime de soi et sa confiance en soi ! ESTI <i>Code Alliance : S000014386</i> P. 73	<p>Un premier module de 2 jours, suivi d'une troisième journée de retour d'expérimentation du 1^{er} module</p> <ul style="list-style-type: none"> Améliorer son estime de soi et sa confiance en soi. Clarifier le rapport à son estime personnelle et sa confiance en soi. Comprendre et réguler ses mécanismes de défense. Apprendre à mieux s'affirmer. Développer une communication non violente avec son entourage. S'appuyer sur ses ressources et aspirations pour décupler son énergie et sa capacité à entreprendre. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).</p>	1 ^{re} session <i>(2 modules obligatoires)</i> Module 1 : ▶ 19 au 20 janvier Module 2 : ▶ 23 février	2 ^e session <i>(2 modules obligatoires)</i> Module 1 : ▶ 21 au 22 septembre Module 2 : ▶ 12 octobre
Optimiser ses relations interpersonnelles OSRI <i>Code Alliance : S000014387</i> P. 74	<ul style="list-style-type: none"> Faire prendre conscience de l'impact de sa communication dans son management au quotidien. Maîtriser sa communication et savoir l'adapter aux circonstances et aux interlocuteurs. Identifier les problématiques relationnelles. Établir une communication efficiente. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) exerçant des fonctions d'encadrement (civils et militaires).</p>	1 ^{re} session : ▶ 9 au 10 avril	2 ^e session : ▶ 22 au 23 octobre
Risques psychosociaux RPS <i>Code Alliance : S000011984</i> P. 75	<ul style="list-style-type: none"> Connaître la réglementation applicable aux risques psychosociaux. Permettre aux managers de proximité de les identifier. <p>PUBLIC CONCERNÉ Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) qui, dans le cadre de leurs fonctions de manager, peuvent être confrontés à des risques psychosociaux.</p>	1 ^{re} session : ▶ 14 au 16 janvier	2 ^e session : ▶ 16 au 18 septembre 3 ^e session : ▶ 23 au 25 novembre

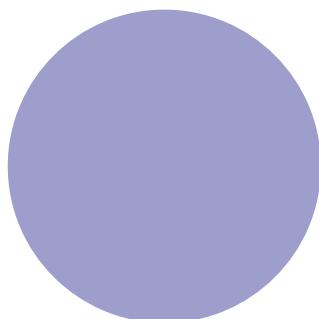


Donner un nouvel élan professionnel en se positionnant sur de nouvelles responsabilités

INTITULÉS DES STAGES	OBJECTIFS	au 1 ^{er} SEMESTRE 2026	au 2 nd SEMESTRE 2026
Comité d'audition P. 77	<ul style="list-style-type: none">Préparer les cadres supérieurs civils et militaires devant se présenter à des comités d'audition. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils et militaires qui remplissent les conditions pour candidater. Le CFMD organise la formation au profit des candidats auditionnés, en lien direct avec la délégation à l'encadrement supérieur et aux cadres dirigeants (DES).</p>	Sur demande, à formuler auprès de la délégation à l'encadrement supérieur et aux cadres dirigeants (DES)	
Préparation à la sélection interministérielle au Tour extérieur d'administrateur de l'Etat P. 78	<ul style="list-style-type: none">Préparer les candidats du ministère des Armées et des Anciens combattants à la constitution de leur dossier de sélection et à l'épreuve orale pour la sélection au Tour extérieur d'administrateurs de l'Etat. <p>PUBLIC CONCERNÉ Cadres civils de catégorie A qui remplissent les conditions pour faire acte de candidature au Tour extérieur des administrateurs de l'Etat.</p>	D'octobre 2026 à octobre 2027. Un appel à candidatures spécifique est lancé chaque année dans le courant de l'été. Le recensement s'effectue hors appels à candidatures semestriels.	
NOUVEAU Formation pré-doctorale P. 80	<ul style="list-style-type: none">Trois journées d'accompagnement au discernement sur l'entrée dans un parcours doctoral et d'aide à l'établissement au dossier de candidature auprès d'une école doctorale;Deux journées thématiques visant à permettre aux auditeurs de cadrer et d'accélérer leur travail. <p>Accompagner le personnel du ministère des Armées et des Anciens combattants et du ministère de l'Intérieur désireux de candidater au doctorat dans l'une des disciplines des sciences de l'homme et de la société (histoire, géographie, sciences politiques, droit, management, philosophie, littérature, civilisations et langues étrangères, etc...)</p> <p>PUBLIC CONCERNÉ Personnels civils et militaires du ministère des Armées et des Anciens Combattants et du ministère de l'Intérieur envisageant de réaliser des études doctorales, disposant d'un BAC+5, aux réservistes opérationnels. Doctorants et chercheurs confirmés peuvent participer aux deux journées thématiques.</p>	Le Collège doctoral de l'ACADEM est conçu pour soutenir les cadres supérieurs de la Défense et de la Sécurité dans l'obtention de leur diplôme national de doctorat et de l'habilitation à diriger des recherches. Informations sur le collège doctoral de l'ACADEM : https://www.defense.gouv.fr/academ/actualites/collège-doctoral-lacadémie-defense-lecole-militaire	



SE FORMER,
ÉVOLUER ET
RÉUSSIR **ENSEMBLE**



LA FORMATION

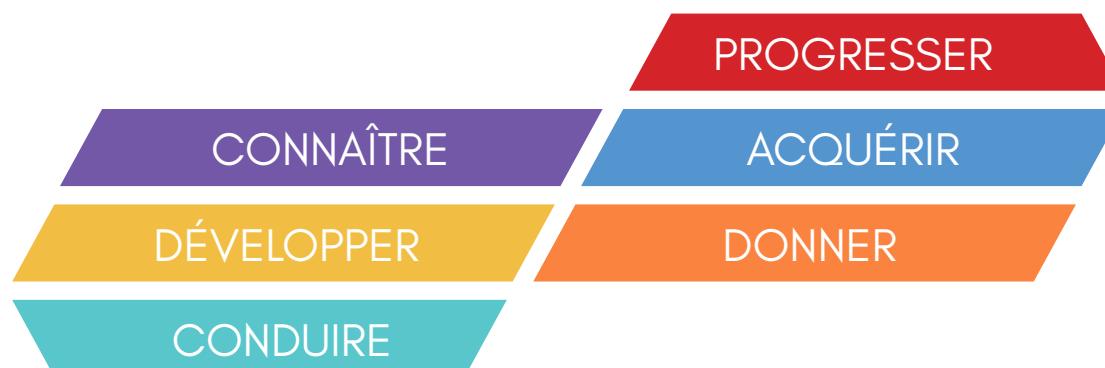
Face à la transformation de l'action publique et à l'évolution rapide de nos conditions et modes de travail, le ministère se trouve au cœur de multiples changements : numérique, juridique, environnemental et fonctionnement en mode projet. Ces bouleversements requièrent de nouvelles compétences, capacités et postures pour les cadres et managers.

Le CFMD est le partenaire clé de cette métamorphose, offrant des formations constamment actualisées et parfaitement alignées sur les besoins et attentes des managers. Les programmes proposés, animés par des experts internes et externes, allient théorie, méthodologie, mises en situation, témoignages et accompagnement personnalisé.

Ils sont conçus pour être immédiatement opérationnels et pertinents, permettant aux participants d'apprendre, d'échanger et de réfléchir sur leurs propres pratiques tout en intégrant la communauté des cadres et managers du ministère, civils comme militaires.

L'ingénierie pédagogique du CFMD évolue constamment pour suivre les nouvelles pratiques de formation. Des formations digitales, des classes virtuelles et des capsules vidéos complètent l'offre en présentiel. Le CFMD propose également des formations sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques des services et directions.

Ainsi, dans leur parcours professionnel, les managers du ministère sont amenés à relever six défis fondamentaux :





Progresser dans son parcours managérial



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Les parcours de formation au CFMD sont conçus pour accompagner l'encadrement civil et militaire dans leurs évolutions professionnelles. Ils rassemblent des cadres de niveaux de responsabilité similaires, confrontés à des défis managériaux comparables.

À chaque étape de sa carrière, un cadre doit faire face à de nouveaux enjeux de management. Ces enjeux évoluent avec ses responsabilités, nécessitant une solide culture administrative, une vision stratégique, une compréhension des défis, un leadership affirmé et une capacité d'accompagner ses équipes dans l'adoption de pratiques innovantes, tout en valorisant l'intelligence collective.

Les parcours de développement managérial offrent une perspective élargie sur ces enjeux et évolutions, tout en restant opérationnels.

Ils fournissent des clés de compréhension de l'environnement professionnel et permettent de développer des compétences managériales adaptées à chaque niveau de responsabilité.

L'échange et le partage d'expériences entre participants, ainsi que les témoignages d'intervenants internes, favorisent la création d'un réseau et renforcent la communauté managériale du ministère, entre civils et militaires.

Le CFMD propose plusieurs parcours adaptés à l'élargissement des responsabilités des participants :

- **Parcours de management général pour grands décideurs**
- **Cycle supérieur de management**
- **Les clés du management**
- **Séminaire des directeurs d'établissement**
- **Parcours de management pour cadres expérimentés**
- **Parcours fondamentaux du management (Paris et Province)**

Retrouvez nos vidéos de cette thématique !





Progresser dans son
parcours managérial



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PARCOURS DE MANAGEMENT GÉNÉRAL POUR GRANDS DÉCIDEURS

OBJECTIFS

- Accompagner les grands décideurs dans la mise en place des réformes, dans un environnement de transformation de l'action publique.
- Ouvrir sur les nouveaux champs managériaux et organisationnels induits par le numérique, en offrant cadre de réflexion, échanges et apports de concepts.
- Conforter sa posture de leader et de dirigeant.
- Favoriser les échanges et les partages d'expériences.

PROGRAMME

Module 1 : Leadership par la confiance

Module 2 : Agilité managériale

Module 3 : Négociation en équipe

Module 4 : Gouvernance et mode de management à l'heure de la transformation numérique, de la data et de l'IA

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront appréhendé les différentes évolutions du management dans le cadre de la transformation publique et numérique, développé leur potentiel relationnel et leur capacité d'innovation.

Compétence REM :

Principes et techniques du commandement (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Débats et partages d'expériences,
Témoignages,
Mises en situation, travaux de groupes, études de cas.

PUBLIC

Directeurs, chefs de service, sous-directeurs et adjoints en administration centrale,
Directeurs en services déconcentrés,
Experts de haut niveau, directeurs de projet, emplois fonctionnels.

SESSIONS

1 session par an, composée de 4 modules dissociables, de 2 jours chacun (janvier, février, mars, avril).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

16 participants maximum.

CONTACT

Sébastien PLANTADIS, directeur du CFMD
01 44 42 46 04 - (861 753 46 04)
sebastien.plantadis@intradef.gouv.fr



Progresser dans son
parcours managérial



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CYCLE SUPÉRIEUR DE MANAGEMENT

OBJECTIFS

- Familiariser les cadres supérieurs, civils et militaires, avec les évolutions du management dans un contexte de transformation de l'action publique ; leur permettre de piloter leur action ; les faire réfléchir sur des thématiques managériales ministérielles et interministérielles, et sur l'impact de la transformation numérique
- Renforcer son leadership
- Mieux maîtriser sa communication dans l'exercice de ses fonctions managériales
- Permettre des rencontres et des échanges, dans une approche interculturelle, entre grands responsables qui participent à la conception ou à la mise en œuvre d'une politique publique
- Apporter un éclairage sur les évolutions du management dans le domaine RH, sur les évolutions en cours et les enjeux

PROGRAMME

• Un socle commun de 5 modules obligatoires, de 2 jours chacun :

Module 1 : Management public

Module 2 : Conduite du changement et leadership

Module 3 : Leadership et coopération

Module 4 : Pilotage de la performance

Module 5 : Management et transformation numérique

• Une option RH de 2 modules d'une durée de 2 jours chacun :

Module 6 : Politique et enjeux, chantiers interministériels, gouvernance RH

Module 7 : Négociation et évolution des modèles de management

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis de nouvelles clés de lecture pour appréhender les évolutions de l'action publique, et développé de nouvelles pratiques managériales.

Compétence REM :

Principes et techniques du commandement (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Témoignages,

Cas pratiques et mises en situation,

Échanges collectifs, partages d'expériences.

PUBLIC

Officiers supérieurs et cadres civils de catégorie A (et assimilés) de haut niveau – accès aux emplois fonctionnels,

Sous-directeurs et adjoints en administration centrale, Experts de haut niveau, directeurs de projet,

Directeurs d'établissement ou chef d'organisme en service déconcentré.

SESSIONS

Socle commun : 1 session par an, composée de 5 modules (septembre, octobre, novembre, décembre, janvier)

Option RH : 2 sessions par an, composée des 2 modules 6 et 7 (février, mars)

NOMBRE DE PARTICIPANTS

22 participants maximum.

CONTACT

Sébastien PLANTADIS, directeur du CFMD
01 44 42 46 04 - (861 753 46 04)
sebastien.plantadis@intradef.gouv.fr



Progresser dans son
parcours managérial



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

LES CLÉS DU MANAGEMENT

OBJECTIFS

- Identifier son propre style de management/leadership, ses forces, ses points d'amélioration
- Acquérir des techniques pour gérer efficacement les comportements et situations difficiles
- Maîtriser les outils de communication essentiels pour un manager/leader
- Adapter son mode de fonctionnement dans un environnement mixte (PM/PC) et évolutif
- S'enrichir de témoignages concrets de managers/leaders expérimentés

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience managériale d'au moins 3 ans.

PROGRAMME

- Mieux se connaître et mieux communiquer pour affirmer son management/leadership
- Relever les défis relationnels et disposer d'outils (recadrer, gérer des conflits, motiver,...)
- Déployer son leadership dans son quotidien de manager (hiérarchiser ses priorités, donner du sens à ses actions, gagner la confiance de son équipe,...)
- Identifier les nouveaux enjeux (diversité, intergénérationnalité, mixité F/H, travail hybride,...)

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour renforcer leur posture managériale et développer leur leadership, dans un environnement en constante évolution.

Ils disposeront d'outils pour gérer des situations complexes.

Compétence REM :

Principes et techniques du commandement (M).

PUBLIC

Administrateurs de l'État, attachés d'administration de l'État hors classe, ingénieurs civils de la défense hors classe et officiers supérieurs (à partir de lieutenant-colonel ou équivalent), possédant une expérience managériale confirmée.

SESSIONS

3 sessions par an, de 2 jours.
1 au 1^{er} semestre et 2 sessions au 2nd semestre.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 participants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Quiz,
Apports théoriques et conceptuels,
Débats et échanges collectifs,
Cas pratiques,
Témoignages.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Progresser dans son
parcours managérial



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

SÉMINAIRE DES DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENT

OBJECTIFS

- Renforcer la posture de commandement et de pilotage stratégique attendue d'un directeur d'établissement,
- Comprendre et maîtriser le régime de responsabilités juridiques, administratives et humaines associé à la fonction,
- Offrir un espace de réflexion, de partage d'expériences et d'échanges de bonnes pratiques entre pairs.

PROGRAMME

Renforcer ses responsabilités dans les domaines suivants en vue d'une prise de poste réussie :

- Les aspects juridiques de la responsabilité d'un directeur d'établissement
- La protection des installations, des moyens et des activités
- Santé et sécurité au travail
- Gestion de crise
- GRH, dialogue social, laïcité, médiation, intégrité, déontologie
- Harcèlement, discrimination et violences sexuelles

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront consolidé leurs capacités d'analyse, de décision et de gouvernance. La formation s'inscrit dans un logique de montée en compétence stratégique, avec un fort niveau d'exigence et de retour sur pratique.

Compétence REM :

Principes et techniques du commandement (M).

PUBLIC

Chefs de corps, directeurs d'un organisme, d'un service déconcentré, commandants de formation administrative.

SESSIONS

2 sessions par an.
4,5 jours en présentiel.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

30 participants maximum.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Échanges collectifs,
Partages d'expériences.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Progresser dans son
parcours managérial



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PARCOURS DE MANAGEMENT POUR CADRES EXPÉRIMENTÉS

OBJECTIFS

- Renforcer la posture managériale dans un environnement civil-militaire,
- Intégrer les leviers d'un management performant, responsabilisant et fédérateur,
- Adapter son style de management aux nouvelles attentes de ses collaborateurs et au contexte de transformation publique.

PROGRAMME

- La posture du manager : leadership, exemplarité, alignement.
- La conduite de projet et la conduite du changement
- Le collaboratif
- La délégation
- Le pilotage de la performance
- La motivation
- Le management d'une équipe mixte (civils et militaires)

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les leviers pour structurer et optimiser leur pratique managériale en situation complexe et à fort enjeu humain.

Compétence REM :

Principes et techniques du commandement (M).

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) ayant une expérience en management confirmée.

SESSIONS

7 sessions par an à Paris.
4,5 jours en présentiel.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 18 participants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Échanges collectifs,
Témoignages,
Exercices pratiques.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Progresser dans son
parcours managérial



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PARCOURS " FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT " (PFM – PARIS)



Formation en mode hybride (distanciel puis présentiel)

OBJECTIFS

- Appréhender la fonction de manager
- Se positionner au sein de l'institution afin de réussir sa prise de fonction
- Maîtriser les éléments relatifs au management d'équipe
- Animer des équipes au quotidien et dans la gestion de projets
- Mettre sous pilotage et sous contrôle de gestion son activité

PROGRAMME

- Le rôle du cadre et le style de management
- Se positionner au sein de l'institution afin de réussir sa prise de fonction
- Maîtriser les éléments relatifs au management d'équipe
- Animer des équipes au quotidien et dans la gestion de projet
- Mettre sous pilotage et sous contrôle de gestion son activité

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les clés pour faire évoluer leur management au regard de l'environnement de travail.

Compétence REM :

Animation d'équipe (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Quiz,
Apports conceptuels,
Exercices de groupe,
Jeux de rôles.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) :
• première situation managériale,
• emploi d'encadrement intermédiaire.

SESSIONS

FORMATION EN MODE HYBRIDE : 1 MODULE EN DISTANCIEL ET 1 MODULE EN PRÉSENTIEL

Chaque session comprend **2 modules indissociables** sur 7 jours de formation :

- Module 1 en distanciel : 3,5 jours
- Module 2 en présentiel : 3,5 jours

Intersession d'environ 1 mois entre les 2 modules.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 18 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Progresser dans son
parcours managérial



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PARCOURS " FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT " (PFM – HORS PARIS)



Formation en mode hybride (distanciel puis présentiel)

OBJECTIFS

- Appréhender la fonction de manager
- Se positionner au sein de l'institution afin de réussir sa prise de fonction
- Maîtriser les éléments relatifs au management d'équipe
- Animer des équipes au quotidien et dans la gestion de projets
- Mettre sous pilotage et sous contrôle de gestion son activité

PROGRAMME

- Le rôle du cadre et le style de management
- Se positionner au sein de l'institution afin de réussir sa prise de fonction
- Maîtriser les éléments relatifs au management d'équipe
- Animer des équipes au quotidien et dans la gestion de projet
- Mettre sous pilotage et sous contrôle de gestion son activité

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les clés pour faire évoluer leur management au regard de l'environnement de travail.

Compétence REM :

Animation d'équipe (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Quizz,
Apports conceptuels,
Exercices de groupe,
Jeux de rôles.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) :

- première situation managériale,
- emploi d'encadrement intermédiaire.

SESSIONS

FORMATION EN MODE HYBRIDE : 1 MODULE EN DISTANCIEL ET 1 MODULE EN PRÉSENTIEL

Chaque session comprend **2 modules indissociables** sur 7 jours de formation :

- Module 1 en distanciel : 3,5 jours
- Module 2 en présentiel : 3,5 jours

Intersession d'environ 1 mois entre les 2 modules.

Les sessions en déconcentré se déroulent à :

- | | |
|------------|-----------|
| - BORDEAUX | - LYON |
| - METZ | - BOURGES |
| - ARCUÉIL | |

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 18 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Connaître son environnement



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Dans un contexte de transformations et de réformes, l'encadrement civil et militaire du ministère doit constamment s'adapter et démontrer une agilité permanente. Pour naviguer dans un environnement complexe et en perpétuel changement, une compréhension approfondie des enjeux et des influences de l'environnement est essentielle.

Les formations du CFMD fournissent aux cadres les outils nécessaires pour s'adapter aux évolutions sociétales, culturelles et administratives, et pour comprendre leur impact sur la fonction managériale. La place croissante du numérique, la simplification de l'action publique et la responsabilité sociale des entreprises et de l'administration exigent de repenser les modes d'action des organisations.

Les managers sont appelés à gérer cette complexité et à améliorer leurs pratiques managériales.

Les formations de cette thématique visent à :

- Développer l'intelligence de situation
- Acquérir une vision stratégique des évolutions en cours
- Adapter les pratiques managériales aux nouveaux défis
- Gérer la complexité et l'incertitude
- Favoriser une culture d'innovation et de réactivité

Ces programmes permettent aux managers de mieux comprendre leur environnement, d'affiner leurs compétences et de rester en phase avec les transformations actuelles et futures.

- Stratégie et organisation
- Organisations territoriales et administratives
- Prospective stratégique
- Management responsable
- Développer la culture du digital
- Manager à l'ère du numérique
- Les nouveaux usages de l'IA dans le monde professionnel

Retrouvez nos vidéos de cette thématique !





Connaître son
environnement



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

STRATÉGIE ET ORGANISATION

OBJECTIFS

- Renforcer sa compréhension de son organisation et du style de management qu'elle génère
- Conduire un diagnostic organisationnel
- Rechercher des axes d'amélioration

PROGRAMME

- Les différentes approches organisationnelles et les grands courants de la théorie des organisations
- La structure des organisations, les outils d'analyse et de formalisation (SWOT, RACI, processus)
- Les caractéristiques public/privé, le New Management Public
- L'organisation comme système d'acteurs, comme creuset identitaire et culturel
- Du diagnostic à l'action

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'articuler les choix stratégiques avec les modèles organisationnels, en tenant compte des enjeux économiques, humains et concurrentiels.

Compétence REM :

Élaboration d'une stratégie (M).

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 à 3 sessions par an, sur 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 30 participants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Mises en situation, réalisation de diagnostics organisationnels,
Échanges collectifs.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Connaître son
environnement



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

ORGANISATIONS TERRITORIALES ET ADMINISTRATIVES, LE MINISTÈRE DES ARMÉES ET DES ANCIENS COMBATTANTS AU CŒUR DES TERRITOIRES

OBJECTIFS

Renforcer les connaissances sur le fonctionnement de l'État et notamment du ministère des Armées et des Anciens combattants dans sa dimension territoriale, comprendre le rôle des collectivités territoriales

PROGRAMME

- Les organisations et réorganisations territoriales de l'État
- Les organisations et réorganisations territoriales du ministère
- L'organisation et les compétences des collectivités territoriales
- Les leviers de réussite et les points de blocage

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour mieux comprendre les organisations territoriales et administratives, de repérer les facteurs de succès et de déceler les obstacles potentiels.

Compétence REM :

Connaissance de l'organisation du ministère (A).

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, sur 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 30 participants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels
Retours d'expérience
Échanges collectifs

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Connaître son
environnement



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PROSPECTIVE STRATÉGIQUE

OBJECTIFS

Comment anticiper et planifier l'avenir stratégique : les concepts et méthodes de prospective stratégique

PROGRAMME

- Les principaux concepts de prospective stratégique
- Les différentes étapes d'une approche intégrée de prospective stratégique
- Mises en pratique des méthodes participatives en s'appuyant sur les méthodes d'innovation collective

COMPÉTENCES

À l'issue de votre formation, les stagiaires auront développé une vision à long terme, appris à mieux gérer l'incertitude et à construire des scénarios pour orienter les choix et les décisions de manière proactive et durable.

Compétence REM :

Anticipation d'une situation, d'un événement (M).

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés), chargés de concevoir et de piloter des travaux de prospective stratégique.

SESSIONS

2 sessions par an, sur 5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Débats,
Échanges collectifs,
Témoignages,
Exercices pratiques.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Connaître son
environnement



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

MANAGEMENT RESPONSABLE

OBJECTIFS

- Intégrer les dimensions sociales et humaines dans son management
- Analyser et questionner ses pratiques managériales à la lumière des enjeux du management responsable.

PROGRAMME

- Identifier les leviers d'un management responsable et équitable
- Agir avec éthique et exemplarité dans son rôle de manager
- Favoriser un environnement de travail respectueux et inclusif
- Intégrer des pratiques durables dans le pilotage des équipes
- Développer l'autonomie, l'engagement et la cohésion au sein de son collectif

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis des compétences en leadership éthique, en gestion durable des ressources et en prise de décision intégrant les enjeux sociaux, environnementaux et économiques.

Compétence REM :

Management (S)

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, sur 4 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apport théoriques et conceptuels,
Échanges collectifs et exercices pratiques.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Connaître son
environnement



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

DÉVELOPPER LA CULTURE DU DIGITAL

OBJECTIFS

Fournir les grilles d'analyse pour comprendre l'écosystème, les nouveaux usages et les nouvelles technologies liés à la transformation digitale.

PROGRAMME

- Connaître les origines de la culture digitale et ses acteurs
- Comprendre la transformation numérique : point de repère (cultures, usages, outils, approche utilisateur, enjeux ...)
- Comprendre l'impact de cette transformation dans la relation usager/administration
- Appréhender les impacts du digital : GAFA, une transformation qui s'ancre dans des évolutions sociétales majeures
- Manager à l'ère du digital : adapter son management aux évolutions des modes de travail
- Comprendre les nouveaux environnements professionnels
- Vers une organisation apprenante

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour :

- mieux appréhender les conséquences du numérique dans leurs fonctions,
- comprendre comment les nouveaux moyens et usages liés au numérique sont amenés à faire évoluer le travail, les organisations et les modèles managériaux associés.

Compétence REM :

Veille technologique et d'innovation (A)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Ressources en ligne,
Apports théoriques et méthodologiques,
Quiz,
Mises en situation et exercices de groupe,
Témoignages.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, 1 par semestre.
Durée : 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Connaître son
environnement



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

MANAGER À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

OBJECTIFS

Comprendre comment le numérique impacte le management ainsi que les modes de travail et fait émerger de nouveaux modèles managériaux

PROGRAMME

- Comprendre les conséquences du numérique sur le management, présenter les nouveaux modèles managériaux
- Adapter son management aux évolutions du travail et de son environnement : qu'est-ce que manager à l'ère du numérique ?
- Appréhender les nouveaux modes de communication à l'ère du numérique
- Améliorer son efficacité professionnelle avec les outils numériques
- Innover dans ses pratiques managériales pour répondre aux nouveaux enjeux

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de faire évoluer leur posture de manager au regard de leur environnement professionnel.

Compétence REM :

Principes et techniques du commandement (M).

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, 1 par semestre.
Durée : 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Ressources en ligne,
Apports théoriques et méthodologiques,
Exercice de réflexion collective,
Quiz,
Exercices pratiques.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Connaître son
environnement



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

LES NOUVEAUX USAGES DE L'IA DANS LE MONDE PROFESSIONNEL

CONTEXTE

L'intelligence artificielle (IA) dont l'IA générative offre des opportunités sans précédent pour les métiers, ouvrant de nouvelles perspectives en matière d'efficacité opérationnelle, d'automatisation de tâches répétitives et de prises de décisions éclairées. Cependant, l'IA ne se limite pas à un simple sujet technologique ; elle est avant tout un enjeu métier. Elle nécessite la sensibilisation et l'évolution des compétences des managers pour leur donner les outils nécessaires afin de lancer, intégrer et piloter un projet d'innovation autour de l'IA dans leurs pratiques professionnelles.

OBJECTIFS

Appréhender les leviers autour de l'IA et des métiers tels que l'automatisation et la simplification de processus métier, l'aide à la décision, l'expérience utilisateur, l'aide à la rédaction, l'innovation et la créativité, tout en abordant la manière de piloter un projet d'IA.

PROGRAMME

- Introduction aux enjeux de l'IA et de l'IA générative et à la façon dont elles transforment les métiers
- Panorama des principales solutions (LLM...) et cas d'usages par enjeux métiers et fonctions
- Identifier l'écosystème de solutions à disposition
- Identifier la gouvernance, les acteurs, les rôles et les missions des parties prenantes (DSI, data scientists, développeurs, métiers ...)
- Construire un schéma directeur autour de l'IA pour les métiers et une feuille de route du projet
- Identifier les enjeux de données dans un projet d'IA
- Éthique, biais, responsabilité et sécurité
- Identification des grands principes du prompt engineering

- Identifier les étapes dans la construction d'un projet autour de l'IA
- Être capable d'effectuer des commandes simples de prompt engineering

Compétence REM :

Soutien de solutions intégrant de l'intelligence artificielle (S)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Exercices pratiques en groupe, expérimentations,
Échanges collectifs.

PUBLIC

Cadres civils et officiers souhaitant développer de nouvelles compétences dans le cadre de la mise en œuvre de projets d'IA.

SESSIONS

4 sessions par an, 2 par semestre.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr

COMPÉTENCES

- À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de :
- Démystifier la notion de l'IA pour les métiers et s'acculter aux enjeux
 - Identifier les solutions à disposition en fonction de son métier
 - Repérer les défis à relever pour les managers et leur organisation
 - Appréhender la suite logique entre transformation numérique, data et IA



Acquérir des compétences dans des domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Le rôle essentiel d'un manager au ministère est de comprendre son environnement organisationnel et humain pour mener à bien ses missions et fédérer ses équipes. Cela inclut la mise en place d'un système de pilotage adapté à son organisation, ainsi que la gestion des ressources humaines, financières et logistiques. Le manager doit anticiper, évaluer et intégrer les évolutions technologiques, dont les incidences sont multiples et complexes.

Les formations du CFMD dans les domaines des ressources humaines, de l'économie, des finances, des achats et du droit sont capitales pour l'exercice du métier. Elles offrent une compréhension technique essentielle pour maîtriser ces domaines clés.

Pour être performant, un manager doit également disposer de moyens d'alerte et d'anticipation.

Les formations en audit, pilotage et qualité enseignent comment concevoir et mettre en œuvre des méthodes de contrôle et de management stratégique. Ces compétences permettent d'évaluer, de contrôler et d'analyser les risques, ainsi que de développer et améliorer les processus grâce à des procédures de contrôle interne et des dispositifs de maîtrise des risques.

L'offre de formation du CFMD prend également en compte l'impact croissant du numérique et du digital dans le quotidien des managers. Ces différents aspects sont intégrés dans les formations du CFMD, assurant que les managers disposent des compétences nécessaires pour évoluer et s'adapter aux enjeux et contextes spécifiques de leur environnement.

- **Conception et Conduite des Politiques de Ressources Humaines**
- **Gestion prévisionnelle des ressources humaines**
- **Pilotage des effectifs et de la masse salariale**
- **Négociation avec les partenaires sociaux**
- **Négociation en équipe**
- **Négociation en multinational**
- **Pilotage de la performance**
- **Pilotage des processus**
- **Cartographie et management des risques**
- **Contrôle interne initiation**
- **Audit organisationnel**
- **Initiation interopérabilité OTAN et normalisation de défense**
- **Perfectionnement finances**
- **Commande publique et externalisation**
- **Actualité juridique et management de la qualité du droit**
- **Le droit à l'ère du digital (initiation)**

Retrouvez nos vidéos de cette thématique !





Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CONCEPTION ET CONDUITE DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIFS

- Sensibiliser à la thématique de la GPRH au ministère
- Permettre d'appréhender les leviers et les enjeux de la manœuvre RH ministérielle

PRÉ-REQUIS

Sans objet

PROGRAMME

La formation vise à sensibiliser les représentants du public cible aux enjeux des politiques RH, au pilotage ministériel des emplois et des compétences, à la programmation pluriannuelle des effectifs et à la fonction organisation.

Les enjeux de la GPRH et la manœuvre RH ministérielle seront également présentés au cours du stage. Enfin, une conférence sera consacrée à la politique de formation ministérielle.

COMPÉTENCES

La formation permet d'appréhender :

- les enjeux du pilotage ministériel des emplois et des compétences ;
- les mécanismes de la programmation pluriannuelle des effectifs ;
- les mécanismes de la GPRH/GPEEC telle qu'elle est pratiquée au ministère des Armées et des Anciens combattants;
- les spécificités «ministère des Armées et des Anciens combattants» des politiques RH.

Compétence REM :

Politique des ressources humaines (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques.
Échanges de bonnes pratiques.
Les diverses conférences de la formation sont assurées par des intervenants (officiers et civils de catégorie A ou A+) en poste au sein de la DRH-MD.

PUBLIC

Formation pour officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) exerçant leurs fonctions dans le domaine RH.

La formation est une version réduite de la formation Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines. Les candidatures de personnes ayant suivies la formation GPRH dans les deux années précédentes ne sont pas acceptées.

SESSIONS

1 session par an d'une durée de 1 jour.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

30 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIFS

Connaître la finalité de la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans la Fonction publique et savoir la mettre en œuvre

PROGRAMME

La formation vise à présenter les enjeux de la politique RH, les différentes étapes et acteurs de la manœuvre RH (DRH-MD, Gestionnaire, Employeur) ainsi que les outils mis en œuvre.

Seront vus au cours de la formation :

- La fonction organisation (outil de descriptions des postes REO notamment et différences avec la trajectoire de référence en effectifs) et des fonctionnalités de la maquette A+6
- La présentation du pilotage ministériel des emplois et des compétences via le REM et le DDC avec différences architecture haute / architecture basse
- Présentation de la description en organisation du point de vue d'un employeur (EMAT)
- Présentation des enjeux de la GPRH et de ses outils
 - point sur les leviers et la manœuvre RH ministérielle
- Présentation d'outils GPEEC par des gestionnaires et intégration dans les travaux de GPRH ministériels (GPEEC décentralisées par ADS)
- Présentation de la BDRH et de ses fonctionnalités
- Les politiques de formation nécessaires à la génération de compétences.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en capacité d'appréhender

- les enjeux du pilotage ministériel des emplois et des compétences
- les mécanismes de la programmation plurianuelle des effectifs
- les mécanismes de la GPRH/GPEEC telle qu'elle est pratiquée au ministère
- les spécificités des politiques RH du ministère.

Compétence REM :

Politique des ressources humaines (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques.

Cas concret.

Échange de bonnes pratiques.

Les diverses conférences de la formation sont assurées par des intervenants (officiers et civils de catégorie A ou A+) en poste au sein de la DRH-MD.

PUBLIC

Formation "métier" pour traitants et experts RH des Armées, Directions et Services.

SESSIONS

2 sessions par an d'une durée de 3,5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

40 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PILOTAGE DES EFFECTIFS ET DE LA MASSE SALARIALE

OBJECTIFS

Connaître les enjeux du titre 2 (effectifs et crédits de la masse salariale) et acquérir une méthodologie d'analyse et de mise en œuvre

PROGRAMME

- Connaître le contexte général (politique, stratégique, économique, juridique et gouvernance du titre 2) dans lequel s'exerce la politique du ministère des armées, en matière de pilotage du titre 2
- Connaître les enjeux du titre 2, sa complexité et être en mesure de l'analyser
- Appréhender les outils du pilotage budgétaire, des effectifs et de la masse salariale (présentation de BOP)

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour :

- appréhender les enjeux du pilotage des effectifs et de la masse salariale
- acquérir une méthodologie d'analyse et de mise en œuvre
- développer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions

Compétence REM :

Concepts relatifs aux déterminants de la masse salariale (M).

PUBLIC

Formation "métier" pour officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) exerçant leurs fonctions dans le domaine des RH.

SESSIONS

2 sessions par an d'une durée de 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

30 participants maximum.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Témoignages de responsables du ministère sur le dialogue de gestion (point de vue employeur)
Échanges collectifs
Débats

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

NÉGOCIATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

OBJECTIFS

- Maîtriser les notions clés relatives aux relations sociales dans le secteur public et au ministère
- Acquérir les outils nécessaires pour conduire et accompagner efficacement des négociations avec les partenaires sociaux

PROGRAMME

- Syndicalisme et spécificités de la négociation collective dans la fonction publique
- Le syndicalisme et les relations sociales au ministère
- La négociation collective : définitions et typologie
- La négociation collective : préparation, conduite et clôture

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour :

- préparer, conduire et analyser les négociations avec les partenaires sociaux
- identifier les solutions à mettre en œuvre pour sortir des situations de blocage.

Compétence REM :

Dialogue social (M).

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) engagés dans le dialogue social ou y participant activement.

SESSIONS

2 sessions par an, sur 4 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Échanges collectifs,
Témoignages,
Exercices pratiques.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

NÉGOCIATION EN ÉQUIPE

OBJECTIFS

- Comprendre et s'approprier les fondamentaux d'une négociation en équipe
- Identifier les solutions à mettre en œuvre pour sortir des situations de blocage ou de conflit

PROGRAMME

- Les fondamentaux d'une négociation en équipe, dans une perspective managériale et organisationnelle
- L'identification de son propre style de communication et de celui de ses interlocuteurs
- La préparation, la conduite et l'analyse ex-post d'une négociation en équipe, afin d'identifier les causes de blocage et les conditions de réussite

COMPÉTENCES

À l'issue de votre formation, les stagiaires auront acquis les clés pour identifier leur perception de la négociation, leur posture et mieux comprendre les comportements des différents acteurs afin de faire émerger les facteurs de réussite d'une négociation en équipe.

Compétence REM :

Négociation (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Échanges collectifs,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, sur 5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

NÉGOCIATION EN MULTINATIONAL

OBJECTIFS

- Comprendre et s'approprier les fondamentaux d'une négociation en équipe
- Identifier les solutions à mettre en œuvre pour sortir des situations de blocage ou de conflit

PROGRAMME

- Comprendre le concept de « culture » en multinational
- Comprendre le cadre international de la négociation en multinational
- Savoir prendre en compte l'impact de la culture sur les différentes dimensions de la négociation
- Savoir identifier et relever les défis relatifs à la complexité des négociations en multinational
- Clôturer, analyser ex-post la conduite de la négociation et ses perspectives

COMPÉTENCES

À l'issue de votre formation, les stagiaires auront acquis les clés pour identifier leur perception de la négociation, leur posture et mieux comprendre les comportements des différents acteurs afin de faire émerger les facteurs de réussite d'une négociation en multinational.

Compétence REM :

Négociation (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Échanges collectifs,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Cadres civils de catégorie A (et assimilés) et officiers engagés dans une négociation internationale et possédant un niveau B2 minimum (cadre commun de référence pour les langues publiées par le Conseil de l'Europe).

SESSIONS

2 sessions par an, sur 5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr

PARCOURS DE FORMATION EN PILOTAGE DE LA PERFORMANCE ET OPTIMISATION ORGANISATIONNELLE

→ DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES EN PILOTAGE DE LA PERFORMANCE ET DES PROCESSUS, EN CARTOGRAPHIE ET MANAGEMENT DES RISQUES, EN CONTRÔLE INTERNE ET EN AUDIT ORGANISATIONNEL

Que ce soit pour une prise de poste ou pour approfondir ses connaissances, un parcours structuré en 5 formations-action permet d'acquérir des compétences et d'appliquer les meilleures pratiques en pilotage et optimisation organisationnels.

Il est conseillé de débuter ce parcours par la formation "Pilotage de la Performance" pour établir des bases solides sur la performance d'une organisation, et de suivre les formations ci-après dans l'ordre spécifié :





Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

OBJECTIFS

- Appréhender les fondamentaux du pilotage de la performance
- Identifier et décliner les objectifs de performance de son organisation
- Concevoir des tableaux de bord pertinents
- Exploiter efficacement un tableau de bord
- Définir et piloter un plan d'action stratégique

PRÉ-REQUIS

Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :

- Pilotage de la performance
- Pilotage des processus
- Cartographie et management des risques
- Initiation au contrôle interne
- Audit organisationnel

PROGRAMME

- Comprendre et appliquer les concepts clés de performance.
- Élaborer et structurer des tableaux de bord performants.
- Exploiter les indicateurs clés (KPIs) pour piloter leur activité.
- Utiliser les données pour analyser les écarts et orienter l'action stratégique.
- Intégrer les nouvelles technologies (Big Data, Intelligence Artificielle) dans le pilotage de la performance.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les fondamentaux du pilotage de la performance, à travers la compréhension des enjeux stratégiques, la construction d'outils adaptés (notamment les tableaux de bord), et l'exploitation des données pour une prise de décision éclairée.

Compétence REM :

Pilotage stratégique (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Cas pratiques et témoignages,

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, de 3,5 jours.
(1 session par semestre).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PILOTAGE DES PROCESSUS

OBJECTIFS

- Comprendre l'approche processus
- Manager et piloter le processus
- Assurer une amélioration continue du processus

PRÉ-REQUIS

Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :

- Pilotage de la performance
- Pilotage des processus
- Cartographie et management des risques
- Initiation au contrôle interne
- Audit organisationnel

PROGRAMME

- Décrire et maîtriser les éléments clés d'un processus correspondant à un domaine d'activité
- Comprendre le rôle et les missions du pilote de processus
- Concevoir un dispositif de pilotage et de contrôle d'un processus
- Évaluer les performances d'un processus et proposer des solutions d'amélioration

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les connaissances et outils nécessaires à la mise en œuvre de l'approche processus de manière pertinente.

Ces outils leur permettront d'améliorer le fonctionnement de leur entité en clarifiant les rôles ainsi que les responsabilités et en identifiant les processus prioritaires à améliorer.

Compétence REM :

Elaboration d'une stratégie (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Débats et échanges collectifs,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés). Le stage est destiné à des managers et non à des qualiticiens. Il doit leur permettre d'utiliser, en tant qu'aide managériale, l'approche processus qui se trouve au cœur de la démarche qualité, du contrôle de gestion et du contrôle interne.

SESSIONS

2 sessions par an, de 3 jours.
(1 session par semestre).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 24 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CARTOGRAPHIE ET MANAGEMENT DES RISQUES

OBJECTIFS

- S'approprier le processus de management des risques
- Acquérir les concepts fondamentaux du risque
- Mettre en œuvre la cartographie des risques et son exploitation

PRÉ-REQUIS

Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :

- Pilotage de la performance
- Pilotage des processus
- Cartographie et management des risques
- Initiation au contrôle interne
- Audit organisationnel

PROGRAMME

- Les concepts fondamentaux du risque
- Les éléments constitutifs d'un cadre de maîtrise des risques
- Les processus de management des risques
- La mise en œuvre de la cartographie des risques et son exploitation

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les repères méthodologiques nécessaires à la réalisation d'une cartographie des risques.

Compétence REM :

Elaboration d'une stratégie (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Quiz,
Apports théoriques et conceptuels,
Débats et échanges collectifs,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

4 sessions par an sur 3 jours.
(2 sessions par semestre).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 24 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CONTRÔLE INTERNE INITIATION

OBJECTIFS

- Appréhender le concept de contrôle interne
- Identifier les différents acteurs du contrôle interne
- Mettre en œuvre le contrôle interne
- Maîtriser les activités et l'utilisation efficiente des ressources au sein des administrations de l'État

PRÉ-REQUIS

Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :

- Pilotage de la performance
- Pilotage des processus
- Cartographie et management des risques
- Initiation au contrôle interne
- Audit organisationnel

PROGRAMME

Cette formation est axée sur le contrôle interne sous l'angle métier.

Les processus comptables et financiers ne sont pas abordés.

- Le concept de contrôle interne
- Les référentiels
- Les acteurs du contrôle interne
- La démarche de mise en œuvre du contrôle interne

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les principes fondamentaux du contrôle interne afin de le mettre en œuvre de manière efficiente.

Compétence REM :

Contrôle interne (S).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Débats et échanges collectifs,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, de 2,5 jours.
(1 session par semestre).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

AUDIT ORGANISATIONNEL

OBJECTIFS

- Permettre l'acquisition de la méthodologie, des concepts et des outils de l'audit
- Connaître les techniques d'un audit (recueil des données, analyse, recommandations, suivi)
- Savoir mener à bien un audit

PRÉ-REQUIS

Dans le cadre d'un parcours opérationnel pour maximiser la performance, il est recommandé de suivre les 5 formations ci-après dans l'ordre suivant :

- Pilotage de la performance
- Pilotage des processus
- Cartographie et management des risques
- Initiation au contrôle interne
- Audit organisationnel

PROGRAMME

- La construction du protocole d'intervention
- La mise au point des outils de recueil
- L'utilisation d'une méthode d'analyse
- La mise au point d'une trame de rapport et de présentation du constat
- La communication des conclusions
- La gestion de l'entretien pour une exploitation efficace

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les connaissances pour :

- analyser les procédures de fonctionnement d'une organisation
- déterminer les points faibles, les ponts forts ainsi que les dysfonctionnements afin de proposer des pistes d'amélioration.

Compétence REM :

Audit interne (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Débats et échanges collectifs,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, de 5 jours.
(1 session par semestre).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 24 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

INITIATION INTEROPÉRABILITÉ OTAN ET NORMALISATION DE DÉFENSE

OBJECTIFS

- Sensibiliser aux enjeux de la démarche normative au ministère
- Comprendre les rouages de la normalisation de défense à l'international : OTAN et UE
- Utiliser les normes dans les opérations d'armement
- Connaître les outils de la normalisation mis à disposition

PROGRAMME

- Généralités sur la normalisation de défense
- Normalisation civile : présentation par l'AFNOR
- Aperçu général des accords d'interopérabilité dans l'OTAN et l'UE
- Outils de la normalisation
- Utilisation des normes dans les opérations d'armement
- Dérogation aux normes pour la liberté d'action des forces

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront des connaissances sur les documents de normalisation à caractère fondamental, doctrinal, procédural ou technique dans les domaines des opérations, des systèmes et de l'administration.

Compétence REM :

Normalisation (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, conceptuels et pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) travaillant dans les domaines :

- qualité, sécurité, rédaction de contrats, du soutien, ... (utilisation des normes civiles, NF, ISO,...)
- OTAN/UE (représentant FR dans le groupe OTAN, pilote de STANAG, ...)

SESSIONS

1 session unique par an, sur une journée, dispensée par l'Agence d'appui à l'interopérabilité et à la normalisation de défense (A2IND).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 24 participants.

POUR ALLER PLUS LOIN



CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PERFECTIONNEMENT FINANCES

OBJECTIFS

Approfondir les concepts techniques et sensibles pour le ministère et bénéficier d'une hauteur de vue grâce à la présentation de processus transverses et complets

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi le module "Les fondamentaux du budget de l'Etat" sur la plateforme de formation interministérielle MENTOR. L'attestation de participation à ce module sera demandée.

Avoir suivi la formation financière niveau "Initiation" (ex - NAFF).

PROGRAMME

1. Approfondissement de la gestion budgétaire

- Ouverture de la gestion après le vote de la loi de finances initiale (LFI)
- Suivi de gestion
- Fin d'exercice
- Contrôle interne financier
- Valorisation d'une ou plusieurs politiques

2. L'exécution financière

- L'environnement Chorus au ministère
- La commande publique
- L'organisation de l'exécution financière
- La comptabilité de l'Etat
- L'approfondissement sur la responsabilité financière des gestionnaires publics
- Une illustration schématique d'un processus budgétaire et comptable de bout en bout à partir de l'engagement juridique

3. La masse salariale : enjeux, acteurs et principaux agrégats

- Présentation de la masse salariale
- Rôle de la DAF, de la DRH-MD et des DRH d'armées
- Enjeux d'actualités

4. Les opérateurs de l'Etat sous la tutelle du ministère

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires disposeront des compétences pour exercer leurs fonctions dans le domaine financier dans ses nombreuses composantes (budgétaire, comptable, RH, commande publique) et pour envisager leurs fonctions dans l'ensemble de l'environnement budgétaire et financier.

Compétence REM :

Programmation Construction Budget hors «T2» (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Témoignages de responsables du ministère, échanges collectifs,
Quiz.

PUBLIC

Formation "métier" pour les personnels civils (catégories A et exceptionnellement B) et militaires (officiers et exceptionnellement sous-officiers) appartenant à la famille professionnelle finances, sur des postes relevant de la chaîne budgétaire et comptable.

SESSIONS

4 sessions par an, de 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 à 35 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

COMMANDÉE PUBLIQUE ET EXTERNALISATION

OBJECTIFS

Savoir exploiter les dispositions du code de la commande publique et mettre en œuvre des opérations d'externalisation

PROGRAMME

- Appréhender et mettre en exergue les dispositions du code de la commande publique
- Savoir exploiter les dispositions du code précité
- Replacer l'engagement contractuel dans la démarche d'externalisation en développant cette procédure
- Appréhender l'externalisation à travers notamment des retours d'expériences

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour :

- Exploiter les dispositions du code de la commande publique
- Choisir les dispositifs pertinents
- Exercer leurs fonctions en sachant mettre en cohérence les liens entre le droit, les achats et une prescription pertinente

Compétence REM :

Techniques contractuelles d'acquisition (M).

PUBLIC

Formation "métier" pour officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) exerçant les fonctions de juriste, d'acheteur ou de prescripteur.

SESSIONS

2 sessions par an, sur 4 jours, 1 par semestre.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques,
Échanges de bonnes pratiques.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

ACTUALITE JURIDIQUE ET MANAGEMENT DE LA QUALITE DU DROIT

OBJECTIFS

- Renforcer ses connaissances juridiques
- Connaître l'actualité juridique afin de développer ses compétences professionnelles dans ce domaine

PRÉ-REQUIS

Exercer ses fonctions dans les différentes composantes de la fonction juridique au sein du ministère.

PROGRAMME

- Renforcer ses connaissances juridiques
- Connaître l'actualité juridique du ministère
- Favoriser l'émergence d'une communauté juridique

Ce contenu comporte notamment :

- La législation
- L'organisation du ministère
- Le contentieux de la Fonction publique
- Le contentieux de la responsabilité au ministère
- Les relations entre le public et l'administration
- La protection des données personnelles
- La protection du secret de la défense nationale
- La commande publique : évolutions juridiques et contentieux
- Le droit des conflits armés

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour développer leurs connaissances juridiques indispensables nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Compétence REM :

Conseil et appui généraliste en droit (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Témoignages de responsables du ministère,
Cas pratiques,
Échanges collectifs.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

1 session par an d'une durée 5 jours (uniquement au 2nd semestre).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 à 35 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Acquérir des
compétences dans des
domaines d'expertise



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

LE DROIT À L'ÈRE DU DIGITAL INITIATION

OBJECTIFS

Sensibiliser les managers aux impacts juridiques du numérique et du déploiement de projets digitaux dans l'administration

PROGRAMME

Comprendre les impacts juridiques du développement du digital :

- La liberté d'expression et le droit à l'image
- L'identité numérique, l'e-réputation, le droit à l'oubli
- La signature électronique
- Les données personnelles, le rappel des grands principes du règlement général de la protection des données (RGPD), la fonction de Data Protection Officer, l'open data, les objets connectés et le périmètre d'usage des données personnelles
- La cybersécurité
- La propriété intellectuelle dans un monde ouvert
- La conservation légale des documents
- L'intelligence artificielle : éthique et droits des algorithmes, l'IA Act

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour comprendre et prendre en compte l'évolution de la réglementation induite par l'arrivée du digital dans leur environnement professionnel.

Compétence REM :

Conseil et appui généraliste en droit (A)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Ressources en ligne,
Apports théoriques et méthodologiques,
Quiz,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, 1 par semestre.

Durée : 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Conduire le changement et des projets, faire preuve d'agilité et d'innovation



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

La transformation de l'action publique nécessite de nombreux changements et le développement d'une culture de projet, plaçant l'agilité et l'innovation au cœur des responsabilités des managers. Le rôle du manager devient ainsi particulièrement exigeant, demandant la maîtrise des concepts et outils de conduite de projet, de gestion du changement et de Lean management.

Pour mener à bien cette transformation, un manager doit non seulement connaître ces méthodes, mais aussi savoir communiquer, convaincre et fédérer autour de ses projets. La réussite de cette transformation et son ancrage durable dépendent directement de son leadership.

Les formations proposées par le CFMD apportent :

- Une compréhension des concepts de base, des méthodes et des outils de conduite de projet, avec des exercices de groupe permettant une application immédiate pour les managers débutant en gestion de projet.
- Les compétences nécessaires pour réussir une conduite de projet, ciblant les directeurs, chefs de projet ou membres d'une équipe projet.
- Les clés pour le management efficace d'une équipe projet et pour une communication optimale.
- Une compréhension approfondie des facteurs humains dans la conduite de projet et la gestion du changement.

Ces programmes sont conçus pour que les managers puissent immédiatement mettre en pratique ce qu'ils ont appris, assurant ainsi une transformation réussie et durable de l'action publique.

- Conduite de projet
- Gestion de projets innovants
- Conduite du changement
- Conduite du changement et transformation numérique
- Lean Six sigma
- Marketing digital : comprendre les usages des réseaux sociaux pour attirer et fidéliser
- Parcours innovation pour moderniser et simplifier

Retrouvez nos vidéos de cette thématique !





**Conduire le changement
et des projets, faire preuve
d'agilité et d'innovation**



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CONDUITE DE PROJET

OBJECTIFS

Découvrir et expérimenter la conduite de projet

PRÉ-REQUIS

Être porteur d'un projet.

PROGRAMME

- Caractéristiques d'un projet et évolutions récentes : comprendre le besoin, les objectifs et enjeux ; identifier les parties prenantes ; choisir comment structurer un projet ; évaluer les risques et opportunités
- Construire une équipe projet, mobiliser les personnes dans et autour du projet, s'appuyer sur une dynamique d'équipe ; manager, déléguer, mesurer
- Utiliser des méthodes pour concevoir une solution ; piloter la réalisation, mettre en place une communication ; accompagner le changement
- Gérer les aléas et situations difficiles ; organiser le succès du projet ; tirer le bilan et capitaliser

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les bases de la conduite de projet pour des transformations d'organisations ou managériales.

Ils auront compris la logique projet et pratiqué différents outils correspondant aux grandes étapes de la conduite de projet et du management des équipes projet.

Compétence REM :

Conduite d'un projet (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Orientation atelier coaché,
Apports théoriques et mises en situation sur des cas pratiques,
Échanges collectifs, feedback,
Expérimentation à partir de fiches-outils,
Témoignage par un acteur de projets du ministère.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

6 sessions par an sur 3,5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Conduire le changement
et des projets, faire preuve
d'agilité et d'innovation



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

GESTION DE PROJETS INNOVANTS

OBJECTIFS

- Acquérir une méthodologie innovante de conduite de projet
- Comprendre l'ensemble des éléments concourant à la réussite d'un projet et l'adapter de façon concrète et opérationnelle à son propre projet de transformation

PRÉ-REQUIS

Être impliqué dans un projet ou être responsable d'un projet au sein de son organisation.

PROGRAMME

- Travailler sa proposition de valeur dans les projets innovants à partir des attentes et besoins des bénéficiaires
- Construire un projet innovant en prenant en compte l'ensemble des parties prenantes
- Travailler l'agilité de son projet tant du point de vue de l'adaptabilité que budgétaire

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront :

- Acquis une méthodologie innovante et structurée de conduite de projet
- Compris les composantes essentielles dans la réussite d'un projet et pu l'adapter à leur propre projet
- Appris à faire un pitch de présentation

Ils sauront développer leur leadership, renforcer leur légitimité et utiliser des outils innovants de conduite de projet.

Compétence REM :

Conduite d'un projet (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La formation alterne apports théoriques et méthodologiques et mise en application immédiate aux projets des participants:

- Réalisation de pitchs de présentation du projet qui peuvent être filmés
- Création d'un canevas méthodologique du projet
- Échanges et interactions entre les participants, notamment par la réalisation de sprints

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés), directeur de projet, chef de projet ou membre d'une équipe projet.

SESSIONS

1 à 2 sessions de 2,5 jours par an.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 participants maximum.

CONTACT

Sébastien PLANTADIS, directeur du CFMD
01 44 42 46 04 - (861 753 46 04)
sebastien.plantadis@intradef.gouv.fr



Conduire le changement
et des projets, faire preuve
d'agilité et d'innovation



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CONDUITE DU CHANGEMENT

OBJECTIFS

- Acquérir les outils indispensables pour conduire le changement
- Créer un réseau de pratiques et d'échanges

PRÉ-REQUIS

Être impliqué dans un processus de changement au sein de son organisation.

PROGRAMME

- Développer une posture de manager responsable face au changement
- Identifier les freins, leviers et acteurs clés d'une transformation
- Mettre en œuvre des actions de communication, d'accompagnement et d'ajustement
- Préserver la cohésion d'équipe et maintenir la motivation en période de transition
- Traduire une stratégie de changement en actions concrètes et partagées

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les clés pour réussir un processus de changement, anticiper les difficultés, maîtriser les enjeux, réussir la communication et développer leur leadership.

Compétence REM :

Conduite du changement (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Débats,
Échanges collectifs,
Témoignages,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

4 sessions par an, de 4 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Conduire le changement
et des projets, faire preuve
d'agilité et d'innovation



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CONDUITE DU CHANGEMENT ET TRANSFORMATION NUMERIQUE

OBJECTIFS

Comprendre comment accompagner le changement dans un contexte de mise en place d'un projet de transformation numérique

PROGRAMME

- Comprendre la transformation numérique (histoire, acteurs, usages...)
- Appréhender le changement organisationnel : modèles théoriques de gestion du changement, différentes stratégies...
- Expérimenter les méthodes de conduite des transformations numériques à partir d'un cas concret :
 - Diagnostic : identification des changements et analyse des impacts
 - Phase de mise en œuvre, acculturation, expérimentation

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les outils et réflexes pour accompagner le changement dans un contexte de réalisation d'un projet de transformation numérique.

Compétence REM :

Conduite du changement (M).

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés), devant réaliser ou ayant un projet à moyen terme de transformation numérique et souhaitant mieux en apprêhender les enjeux et les méthodologies d'accompagnement.

SESSIONS

2 sessions par an, 1 par semestre.

Durée : 4 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Ressources en ligne,
Apports théoriques et méthodologiques,
Exercices de réflexion collective,
Études de cas,
Mises en situation.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Conduire le changement
et des projets, faire preuve
d'agilité et d'innovation



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

LEAN SIX SIGMA

OBJECTIFS

- Acquérir les techniques et outils du Lean management et du Six Sigma
- Valider les compétences acquises au niveau "Green Belt"

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience dans le domaine de la logistique ou ayant à mener un projet de transformation en utilisant les techniques et outils du Lean management et du Six Sigma.

PROGRAMME

- Concepts clés du Lean Six Sigma
- Optimisation des processus et gestion des performances
- Démarche Lean Six Sigma et résolution de problèmes
- Systèmes de management Lean
- Outils statistiques et méthodologiques
- Mise en place et gestion d'une organisation Lean Six Sigma

COMPÉTENCES

À l'issue de votre formation, les stagiaires auront acquis les connaissances préalables à la mise en œuvre des méthodes de Lean Six Sigma de manière efficace dans leur environnement professionnel.

Compétence REM :

Conduite du changement (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Échanges collectifs,
Témoignages,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés),
souhaitant améliorer les processus dans son unité ou
participer à des démarches d'amélioration continue.

SESSIONS

2 sessions par an, de 5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Conduire le changement
et des projets, faire preuve
d'agilité et d'innovation



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

MARKETING DIGITAL : COMPRENDRE LES USAGES DES RÉSEAUX SOCIAUX POUR ATTIRER ET FIDÉLISER

OBJECTIFS

- Appréhender les critères d'attractivité et de fidélisation
- Adopter des stratégies novatrices dans un contexte de guerre des talents

PROGRAMME

- Introduction aux nouvelles attentes et comportements des candidats et aux enjeux du recrutement à l'heure du digital
- Comprendre les enjeux autour d'une démarche innovante centrée sur le candidat
- Identifier les leviers et tactiques à disposition autour des nouvelles technologies, de l'IA et des réseaux sociaux
- Appréhender les critères de fidélisation de profils
- Mettre en place une nouvelle gouvernance projet compatible avec des enjeux de recrutement innovant

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour :

- Identifier les facteurs clés de réussite pour attirer et fidéliser les talents
- Appréhender les étapes d'un plan d'amélioration continue et de mesure de l'efficacité
- Comprendre les enjeux d'une gouvernance et d'un management innovant
- Comprendre l'écosystème de solutions à disposition
- S'inspirer de cas d'usages des secteurs privés et publics
- Appréhender les étapes de la construction d'un plan de recrutement et de rétention

Compétence REM :

Utilisation des techniques de recrutement (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Exercices pratiques en groupe, expérimentations,
Échanges collectifs.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés)
désirant développer de nouvelles compétences
dans le cadre du recrutement et de la fidélisation de
talents.

SESSIONS

2 sessions par an, de 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Conduire le changement
et des projets, faire preuve
d'agilité et d'innovation



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PARCOURS INNOVATION POUR MODERNISER ET SIMPLIFIER

OBJECTIFS

- Offrir une opportunité aux managers de devenir des agents du changement en proposant des idées novatrices
- Encourager une culture de l'innovation en favorisant la créativité, la collaboration et la transversalité autour d'un projet concret
- Visiter des start-up inspirantes pour s'immerger dans la culture entrepreneuriale
- Acquérir les compétences pour moderniser les processus administratifs et répondre aux nouveaux usages

PROGRAMME

Module 1 : Introduction générale à la démarche

- De l'innovation à l'incubation et à la mise à l'échelle
- Définir son projet et sa création de valeur
- Visiter une start-up

- Engager une stratégie de partenariats et définir les bons leviers (marketing et médias sociaux)
- Créer et engager une communauté d'influence interne et externe
- Savoir « pitcher » son projet avec une posture de leader innovant

Compétence REM :

Accompagnement des métiers dans leur transformation numérique (A).

Module 2 : Identifier la road map et les ressources associées

- Créer son P.O.C (Preuve de concept) et son M.V.P (Produit minimum viable) pour vérifier la valeur projet
- Définir son modèle de développement de l'innovation à l'industrialisation
- Visiter une start-up

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Exercices pratiques en groupe, expérimentations
Échanges collectifs,
Visite de start-up (learning expedition),
Présentation d'un pitch du projet devant un jury.

Module 3 : Engager le collectif

- Engager ses parties-prenantes par l'influence
- Élaborer un pitch comme socle de la démarche de leadership et d'innovation

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés)
ayant un projet de transformation et impliqués dans
la conduite d'un projet numérique innovant.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre et mettre en œuvre les compétences associées :

- Les enjeux des méthodes agiles et le pilotage par les résultats, la création de valeur et les délais
- Les facteurs clés de succès et les typologies de projets associés pour fidéliser en engageant les utilisateurs/usagers
- Prioriser les fonctionnalités par la valeur usager et créer les maquettes cibles et parcours utilisateurs
- Cartographier les parties prenantes et identifier les impacts technologiques, juridiques, financiers, RH

SESSIONS

1 session par an, composée de 3 modules de 2 jours chacun.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

10 à 12 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Développer la connaissance de soi et interagir avec les autres

Pour réussir dans un environnement changeant et conduire des projets d'évolution en collaboration avec une équipe, il est essentiel de développer et maîtriser les "soft skills", c'est-à-dire les compétences liées au savoir-être. Ces compétences comportementales complètent les compétences techniques et sont de plus en plus reconnues dans les organisations en période de transformation.

Le CFMD propose des formations pour renforcer les liens entre les managers et leurs équipes ainsi que la connaissance de soi, favorisant ainsi le développement personnel et le renforcement du potentiel de chacun. L'équilibre entre ces deux composantes confère toute sa légitimité à un manager.

Ce développement se fait à deux niveaux :

- Au niveau individuel : apprendre à mieux se connaître, comprendre ses valeurs, gérer son



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

temps efficacement, planifier ses activités et priorités, s'affirmer avec assertivité, développer sa créativité, son intelligence émotionnelle et relationnelle, et sa force de conviction. Les formations offrent tous ces leviers pour un développement personnel enrichissant.

- Au niveau de l'équipe : renforcer la confiance et la coopération, cultiver une influence positive, améliorer ses compétences en négociation, savoir communiquer sur des objectifs et projets, faciliter l'intelligence collective et s'adapter à un environnement hybride combinant présentiel et télétravail.

Les formations dans ce domaine visent à doter les managers des outils nécessaires pour exceller dans leur rôle, améliorer leurs interactions et s'adapter aux défis d'un monde en constante évolution.

- Management à distance
- Gestion du temps, stress et délégation
- Gestion des conflits
- Écoute active
- Art oratoire
- Réussir son pitch
- Booster son estime de soi et sa confiance en soi
- Optimiser ses relations interpersonnelles
- Risques psychosociaux

Retrouvez nos vidéos de cette thématique !





Développer la connaissance
de soi et interagir
avec les autres



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

MANAGEMENT À DISTANCE

OBJECTIFS

- Adapter ses pratiques et sa posture de manager à distance
- Maintenir l'engagement de l'équipe

PROGRAMME

- Comprendre les enjeux du management à distance, dans ses différentes modalités (présentiel et à distance)
- Adopter la bonne posture managériale et les styles de management appropriés
- Mettre en place une organisation et un pilotage des activités
- Favoriser le partage et le suivi de l'information au sein de l'équipe
- Mobiliser l'équipe et entretenir sa cohésion et sa dynamique
- Prévenir les risques psychosociaux liés au télétravail et à la téléactivité
- Connaître les nouveaux outils facilitant le management à distance

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les outils et méthodes pour mettre en œuvre le management à distance dans toutes ses dimensions et accompagner leurs équipes dans cette nouvelle forme d'organisation du travail.

Compétence REM :
Management (A).

PUBLIC

Tout manager officier et cadre civil de catégorie A (et assimilé), travaillant à distance avec son équipe ; ce mode d'organisation couvrant des situations variées (télétravail, nomadisme, travail sur plusieurs sites).

SESSIONS

4 sessions par an.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 participants maximum.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques,
Partage de bonnes pratiques,
Mises en situation.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Développer la connaissance
de soi et interagir
avec les autres



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

GESTION DU TEMPS, DU STRESS ET DÉLÉGATION

OBJECTIFS

- Développer une gestion efficiente de ses priorités et de celles de son équipe,
- Intégrer des outils concrets de délégation efficace et responsabilisante,
- Prévenir les effets du stress professionnel sur la performance individuelle et collective.
- Gestion du stress par la relaxation physique et mentale

PROGRAMME

- La gestion du stress
- La gestion du temps et l'organisation du travail
- L'assertivité et l'organisation du travail en équipe
- La préparation et la mise en œuvre d'une délégation

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés de lecture et les techniques pour gagner en efficacité et en aisance et faire évoluer leur management au regard de leur environnement de travail.

Cette formation permet une gestion proactive des ressources personnelles et d'équipe, en réponse à des contextes exigeants.

Compétence REM :

Gestion des situations professionnelles stressantes (M).

PUBLIC

Tout manager officier et cadre civil de catégorie A (et assimilé).

SESSIONS

4 sessions par an, d'une durée de 4 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approches théoriques et conceptuelles,
Échanges collectifs,
Exercices de gestion du stress par différentes
techniques de relaxation et de sophrologie.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Développer la connaissance
de soi et interagir
avec les autres



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

GESTION DES CONFLITS

OBJECTIFS

- Déetecter, analyser les mécanismes des conflits et leurs enjeux
- Mettre en œuvre des méthodes de régulation et de sortie constructive de crise
- Capitaliser les bonnes pratiques pour construire un climat relationnel durable

PROGRAMME

- La définition et concept du conflit
- Les différentes phases du conflit
- La démarche de résolution du conflit
- La connaissance de soi et de l'autre : un outil de prévention et de remédiation
- Test de personnalité MBTI

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires sauront diagnostiquer les causes d'un conflit et adapter une stratégie de résolution de conflit en ayant appris à se décentrer pour mieux observer et comprendre les rapports interpersonnels, source du conflit.

Compétence REM :

Gestion des conflits interpersonnels (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approches théoriques et conceptuelles,
Échanges collectifs,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

4 sessions par an, de 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Développer la connaissance
de soi et interagir
avec les autres



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

ÉCOUTE ACTIVE

OBJECTIFS

- Améliorer ses compétences en écoute active pour une communication interpersonnelle plus efficace
- Favoriser une meilleure communication au sein des équipes
- Acquérir des techniques pratiques pour la gestion des conflits et des tensions
- Développer des compétences en leadership et en management à travers une communication et une écoute plus performantes

PROGRAMME

- L'écoute active et la communication interpersonnelle :
 - Définition de l'écoute active et conditions d'une bonne écoute
 - L'empathie cognitive et émotionnelle
 - Les freins et obstacles à la communication efficace
 - Les différents niveaux d'écoute
 - Les techniques de reformulation (écho, reflet, clarification, synthèse)
 - Le rôle stratégique de l'écoute en position de management et de leadership
- L'écoute active et la communication de groupe :
 - Introduction aux concepts de base de la dynamique de groupe
 - Techniques pour encourager la participation active et favoriser l'écoute au sein des groupes
 - Savoir animer des réunions efficaces et collaboratives
 - Utiliser l'écoute active pour désamorcer les tensions et les conflits

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les outils et les réflexes pour une meilleure qualité relationnelle en développant leur écoute, leur communication interpersonnelle et leur capacité à se "connecter" aux autres afin d'établir des relations riches et sincères.

L'écoute devient ici un levier d'influence, de résolution et de mobilisation des équipes, intégré dans un management mature.

Compétence REM :
Expression orale (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels,
Échanges collectifs,
Exercices pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

5 sessions par an, de 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

10 à 15 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Développer la connaissance
de soi et interagir
avec les autres



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

ART ORATOIRE

OBJECTIFS

- Apprendre à unifier les trois dimensions de sa personne, lors d'une prise de parole en public : logos, éthos, pathos
- Comprendre la réalité de toute prise de parole et lever les éventuelles inhibitions
- Acquérir une technique efficace pour communiquer clairement et provoquer l'adhésion de son auditoire

PROGRAMME

- L'orateur serviteur, au service de son message
- Préparer le discours, objectif clé et argumentation
- Incarner le message : un engagement physique
- Les émotions au service du message

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront découvert les 6 piliers sur lesquels repose l'art oratoire et pourront avoir recours, dans leurs présentations orales, à des mécanismes simples et immédiatement actionnables pour porter leur message, en s'adaptant au contexte, à l'auditoire et aux enjeux.

Compétence REM :

Expression orale (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exercices pratiques et filmés,
Introduction aux techniques de l'art oratoire,
Travail sur le corps, la voix et les émotions,
Mises en situation filmées et analyse.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) devant se préparer à prendre la parole dans le cadre de leurs responsabilités.

SESSIONS

2 à 3 sessions par an, de 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 participants maximum.

CONTACT

Sébastien PLANTADIS, directeur du CFMD
01 44 42 46 04 - (861 753 46 04)
sebastien.plantadis@intradef.gouv.fr



Développer la connaissance
de soi et interagir
avec les autres



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

RÉUSSIR SON PITCH

Que souhaitez-vous que l'on retienne de vous ?

OBJECTIFS

- Apprendre à réussir un pitch de présentation de soi, percutant et adapté au contexte de son intervention (entretien de recrutement, management, présentation en réunion ou en séminaire, positionnement devant une nouvelle équipe...)
- Maîtriser les messages clés de son intervention
- Gérer son stress et sa posture

PROGRAMME

- Rédaction et construction d'un pitch sur mesure, à travers des entretiens personnalisés
- Appropriation du pitch par un exercice oral et contextualisé, en groupe
- Travail sur la respiration, la voix et la posture corporelle

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, chaque stagiaire repart avec un pitch sur mesure adapté à son contexte.

Il a également intégré les éléments clés de la construction d'un pitch percutant qu'il pourra reproduire dans différents contextes.

Compétence REM :

Expression orale (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

L'ensemble de la journée suit une méthodologie éprouvée, permettant la construction progressive du pitch de présentation.

Des exercices pratiques, un travail sur la voix, permettent de renforcer l'aisance.

La pédagogie constructive et bienveillante s'appuie sur les interactions au sein du groupe.

L'approche est personnalisée à chaque stagiaire et au contexte de son intervention.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) devant se présenter dans le cadre de leurs responsabilités.

SESSIONS

6 sessions par an, d'une journée.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

6 participants maximum.

CONTACT

Sébastien PLANTADIS, directeur du CFMD
01 44 42 46 04 - (861 753 46 04)
sebastien.plantadis@intradef.gouv.fr



Développer la connaissance
de soi et interagir
avec les autres



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

BOOSTER SON ESTIME DE SOI ET SA CONFIANCE EN SOI

OBJECTIFS

- Améliorer son estime de soi et sa confiance en soi
- S'appuyer sur ses ressources et aspirations pour décupler son énergie et sa capacité à entreprendre

PROGRAMME

- Clarifier le rapport à son estime personnelle et sa confiance en soi
- Comprendre et réguler ses mécanismes de défense
- Apprendre à mieux s'affirmer
- Développer une communication non violente avec son entourage

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les clés pour :

- Renforcer leur confiance en eux et s'appuyer sur leurs points forts
- Acquérir une méthodologie de présentation pour renforcer leur impact.

Compétence REM :

Maîtrise de soi (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, mises en situation, tests, recherche de feedback pendant l'intersession, échanges collectifs, partages d'expériences, ateliers, carnet de bord personnel de suivi de la formation. Utilisation d'une méthodologie de pitch créative.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés).

SESSIONS

2 sessions par an, de 3 jours à suivre en totalité (module de 2 jours suivi d'une 3^e journée de retour d'expérimentation).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 participants maximum.

CONTACT

Sébastien PLANTADIS, directeur du CFMD
01 44 42 46 04 - (861 753 46 04)
sebastien.plantadis@intradef.gouv.fr



Développer la connaissance
de soi et interagir
avec les autres



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

OPTIMISER SES RELATIONS INTERPERSONNELLES

OBJECTIFS

- Faire prendre conscience de l'impact de sa communication dans son management
- Maîtriser sa communication et savoir l'adapter aux circonstances et aux interlocuteurs
- Identifier les problématiques relationnelles
- Établir une communication efficiente

PROGRAMME

- Définir son style de communication pour mieux s'adapter à ses interlocuteurs
- Identifier le contexte particulier du ministère
- Trouver des solutions aux situations de tension
- Communiquer efficacement pour mieux motiver ses collaborateurs
- Découvrir les clés de l'assertivité

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis des clés pour adapter leur communication verbale et non verbale dans leur environnement.

Ils apprêhenderont les spécificités du ministère dans le cadre des relations interpersonnelles.

Ils auront identifié les postures et les attitudes permettant d'apaiser les conflits.

Ils renforceront leur impact avec bienveillance.

Compétence REM :

Gestion des conflits interpersonnels (M).

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) exerçant des fonctions d'encadrement (civils et militaires).

SESSIONS

2 sessions par an, de 2 jours, 1 par semestre.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 participants maximum.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques,
Ateliers en sous-groupe sur des cas concrets vécus par les participants,
Pédagogie interactive, autodiagnostic, outils digitaux,
Co-construction, co-développement.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Développer la connaissance
de soi et interagir
avec les autres



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

OBJECTIFS

- Connaître la réglementation applicable aux risques psychosociaux
- Permettre aux managers de proximité de les identifier

PROGRAMME

- Connaître le dispositif juridique relatif à la prévention et à l'accompagnement des risques psychosociaux (RPS)
- Être en mesure d'identifier les RPS
- Savoir situer son action face aux RPS
- Favoriser la réflexion collective et le partage d'expériences

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis les connaissances pour :

- mettre en œuvre la réglementation applicable aux RPS
- identifier les RPS

Compétence REM :

Prévention des risques psychosociaux (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Témoignages,
Échanges des bonnes pratiques.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) qui, dans le cadre de leurs fonctions de manager, peuvent être confrontés à des risques psychosociaux.

SESSIONS

3 sessions par an, de 3 jours.
1 au 1^{er} semestre, 2 au 2nd semestre.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Donner un nouvel élan
professionnel en se positionnant
sur de nouvelles responsabilités



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

La carrière d'un manager n'est pas linéaire. Il peut choisir de s'engager dans une nouvelle carrière, suivre une nouvelle orientation professionnelle ou enrichir son parcours au sein du ministère ou en interministériel. La valorisation des potentiels des managers, associée à des actions de formation spécifiques à leurs projets professionnels, est au cœur des formations proposées par le CFMD dans cette thématique.

Le CFMD offre une formation dédiée pour accompagner les cadres civils et militaires dans leurs projets professionnels, en leur fournissant les outils et les connaissances nécessaires pour atteindre leurs objectifs de carrière.

Les programmes incluent :

- La préparation des candidats aux comités d'audition pour certains emplois
- La préparation à la sélection au tour extérieur des administrateurs de l'État.
- Le parcours de formation au profit des membres du Conseil supérieur de la fonction militaire.
- Le parcours d'accompagnement des candidats au doctorat dans des disciplines des sciences de l'homme et de la société

Ces formations visent à aider les managers à valoriser leur potentiel, à préparer leur évolution professionnelle et à réussir dans leurs nouvelles fonctions. Le CFMD soutient chaque manager dans la réalisation de ses ambitions professionnelles, en offrant des parcours adaptés et pertinents.

- Accompagnement des cadres à la préparation aux comités d'audition
- Parcours d'accompagnement des candidats à la sélection au tour extérieur des administrateurs de l'État
- Diplôme universitaire "concertation militaire"
- Accompagnement des candidats au doctorat dans des disciplines des sciences de l'homme et de la société



Donner un nouvel élan professionnel
en se positionnant sur de nouvelles
responsabilités



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

ACCOMPAGNEMENT DES CADRES À LA PRÉPARATION AUX COMITÉS D'AUDITION

OBJECTIFS

Préparer les cadres supérieurs civils et militaires devant se présenter à des comités d'audition

PROGRAMME

La préparation des cadres civils et militaires à des comités d'audition recouvre plusieurs dispositifs.

Le CFMD propose aux candidats :

- Une journée collective de préparation pour un groupe de 6 candidats maximum (optionnel)
- Un ou deux entretiens individuels
- Deux journées collectives de préparation pour un groupe de 6 candidats maximum (optionnel)

PUBLIC

Cadres civils et militaires remplissant les conditions pour candidater.

SESSIONS

À la demande des candidats aux comités d'audition et de la Délégation à l'encadrement supérieur et aux cadres dirigeants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Diagnostic individuel pour chaque participant à la préparation. Mises en situation avec des exercices sur la communication non verbale et l'expression orale.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Donner un nouvel élan professionnel
en se positionnant sur de nouvelles
responsabilités



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATS À LA SÉLECTION AU TOUR EXTÉRIEUR DES ADMINISTRATEURS DE L'ÉTAT

OBJECTIFS

Préparer les candidats à la constitution de leur dossier de sélection et à l'épreuve orale pour la sélection au Tour extérieur d'administrateurs de l'Etat

PROGRAMME

Le parcours intègre plusieurs dispositifs.

Pour l'ensemble des candidats :

- Réunion (CFMD, DES, SRHC), de présentation du parcours d'accompagnement
- Suivi personnalisé des candidats par un binôme d'administrateurs de l'Etat,
- Deux rendez-vous personnalisés avec un professionnel de la formation dans la perspective de la constitution du dossier : CV, réalisation professionnelle,
- Présentation du déroulement de l'épreuve de sélection orale et préparation des candidats (une journée de formation avec des apports méthodologiques),
- Mises en situation devant un jury blanc en amont de la sélection ministérielle,
- Mise à disposition de supports de connaissances,
- Conférences sur les grandes politiques publiques interministérielles, suivies d'ateliers de développement de la culture administrative.

Pour les candidats présélectionnés par le ministère :

- Formation pour l'audition à l'oral,
- Mises en situation devant des jurys blancs.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques,
Ressources en ligne,
Exercices pratiques,
Échanges.

PUBLIC

Cadres civils de catégorie A qui remplissent les conditions pour candidater au Tour extérieur des administrateurs de l'Etat.

SESSIONS

Parcours de formation d'octobre n à octobre n + 1.
Un appel à candidatures spécifique est lancé chaque année dans le courant de l'été.
Le recensement s'effectue hors appels à candidatures semestriels.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis la capacité de développer une posture professionnelle exigeante et structurée, fondée sur une capacité à convaincre en situation de sélection.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Donner un nouvel élan professionnel
en se positionnant sur de nouvelles
responsabilités



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

DIPLÔME UNIVERSITAIRE "CONCERTATION MILITAIRE"

OBJECTIFS

- Doter les membres du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) des connaissances de base indispensables à l'exercice de leur mission au profit de la communauté militaire
- Permettre aux membres du CSFM ainsi qu'aux membres des conseils de la fonction militaire des forces armées ou des formations rattachées, au personnel militaire de bénéficier d'un processus de valorisation des acquis de l'expérience professionnelle (niveau BAC+2)

PROGRAMME

Cette formation diplômante comporte 4 unités d'enseignement (UE) :

- Fondamentaux RH régissant les statuts des personnels civils et militaires : statuts, droits et obligations, catégories de personnels
- Expression écrite et orale,
- Droit et méthodologie juridique
- Temps de travail, santé, sécurité et hygiène au travail, instances de dialogue social au sein du ministère

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires auront acquis :

- Les connaissances fondamentales pour exercer leurs fonctions
- Les règles pour conduire leur mandat ou mission

Obtention d'un diplôme d'université de niveau BAC+2 (chaque UE est sanctionnée par un examen)

Compétence REM :

Dialogue social (M)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques,
Ressources en ligne,
Exercices pratiques,
Échanges.

PUBLIC

Formation réservée aux membres du CSFM.
Possibilité d'ouverture du diplôme universitaire aux membres des conseils de la fonction militaire des forces armées ou des formations rattachées, au personnel militaire sous réserve de la validation de leurs candidatures par un jury de sélection.

SESSIONS

La formation est conduite sur un total de 120 heures : 4 unités d'enseignement de 30 heures se déroulant de septembre N à juin N+1.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 20 à 25 personnes maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



Donner un nouvel élan professionnel
en se positionnant sur de nouvelles
responsabilités



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

FORMATION PRÉ-DOCTORALE

OBJECTIFS

Accompagner le personnel du ministère des Armées et des Anciens combattants et du ministère de l'Intérieur désireux de candidater au doctorat dans l'une des disciplines des sciences de l'homme et de la société (histoire, géographie, sciences politiques, droit, management, philosophie, littérature, civilisations et langues étrangères, etc.).

PROGRAMME

La formation, de cinq jours au total sur l'ensemble de l'année universitaire, vise à aider les auditeurs à préparer leur dossier de candidature à une école doctorale.

- Trois journées d'accompagnement au discernement sur l'entrée dans un parcours doctoral et d'aide à l'établissement au dossier de candidature auprès d'une école doctorale.
- Deux journées thématiques visant à permettre aux auditeurs de la formation de cadrer et d'accélérer leur travail.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Présentations et animation par des enseignants-chercheurs universitaires.
- Travail de groupe.
- Fourniture d'outils.
- Accompagnement dans le contact avec de futurs directeurs de thèse.
- Inclusion dans le réseau des doctorants et docteurs de l'Académie de défense de l'École Militaire (ACADEM).

PUBLIC

La formation est ouverte à des personnels militaires et civils du ministère des Armées et des Anciens combattants et du ministère de l'Intérieur envisageant de réaliser des études doctorales et disposant d'un bac +5. Elle est ouverte aux réservistes opérationnels.

Des doctorants et des chercheurs confirmés peuvent participer aux deux journées thématiques.

SESSIONS

Une journée d'accompagnement 1 portant sur l'objet de la thèse, le cycle de vie du projet doctoral, les Ressources du centre de documentation de l'École militaire, les codes universitaires et codes militaires, l'exemple d'avancement de thèse (1 an), le travail sur la question théorique envisagée par chaque auditeur.

Une journée thématique 1 portant sur l'épistémologie, l'intégrité scientifique, et la soirée au format Club doctoral.

Une journée d'accompagnement 2 portant sur les attendus de chaque discipline, la préparation du dossier de candidature à une école doctorale (finalisation de la question théorique, revue de littérature, méthodologie, terrain, identification du directeur de thèse et de l'école doctorale, planning prévisionnel, financement).

Une journée thématique 2 portant sur l'intérêt et dangers de l'IA, les outils d'IA pour la recherche et la soirée au format Club doctoral.

Une journée d'accompagnement 3 portant sur la finalisation du dossier de candidature à l'école doctorale, les méthodes d'inférence statistique pour les sciences sociales et l'exemple d'avancement de thèse (2 ans).

Informations sur le collège doctoral de l'ACADEM :

<https://www.defense.gouv.fr/academ/actualites/collège-doctoral-lacadémie-défense-lecole-militaire>

CONTACT

Sébastien PLANTADIS, directeur du CFMD
01 44 42 46 04 - (861 753 46 04)
sebastien.plantadis@intradef.gouv.fr



DES SOLUTIONS ADAPTÉES À VOS BESOINS

Des formations
sur mesure

Des modalités
pratiques

Des modalités
pédagogiques

Des formations au plus
près des managers



DES FORMATIONS SUR MESURE

Le CFMD offre des formations personnalisées, conçues pour répondre spécifiquement aux besoins de développement professionnel des cadres du ministère.

Ces programmes sont élaborés à la demande des différentes entités du ministère pour assurer une adéquation parfaite avec les exigences et les objectifs stratégiques de chaque service.

Chaque formation est conçue en étroite collaboration avec l'entité concernée pour garantir que les contenus pédagogiques correspondent aux besoins précis et spécifiques des cadres. Les formateurs, experts dans leurs domaines, apportent des enseignements précieux, enrichissant ainsi l'expérience d'apprentissage par des échanges productifs et des études de cas pertinentes.

Les sessions de formation offrent un cadre favorable au partage d'expériences et à la constitution d'un réseau professionnel enrichissant au sein du ministère.



DES MODALITÉS PRATIQUES

INSCRIPTIONS AUX FORMATIONS DU CFMD

Le CFMD lance 2 appels à candidatures par an pour ses formations du 1^{er} et du 2nd semestre.

Les candidatures sont centralisées par les correspondants formation de chaque chaîne d'emploi et des établissements publics. Ils s'assurent de la transmission de l'appel à candidatures au plus près des agents. Ils organisent la synthèse et la priorisation de ces candidatures avant transmission au CFMD.

CONVOCATIONS

Les convocations sont adressées aux agents retenus un à deux mois avant le début de la formation.

LIEU DE FORMATION

Les formations se déroulent essentiellement à Paris, dans les locaux du CFMD à l'École militaire.

Toutefois, certaines formations sont organisées également en région (Bordeaux, Bourges, Lyon, Arcueil, Metz).

LES ÉTAPES CLÉS D'UN PARCOURS DE FORMATION





DES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Le CFMD offre une expérience d'apprentissage riche et diversifiée, combinant présentiel, distanciel, et format hybride pour répondre aux besoins.

Les formations intègrent des exposés théoriques approfondis, des discussions interactives, et des études de cas pratiques qui renforcent l'apprentissage et stimulent l'application concrète des connaissances. L'approche pédagogique privilégie l'expertise et la créativité, favorisant les interactions et l'intelligence collective.

Les formations du CFMD combinent théorie et pratique et utilisent des classes inversées ainsi que des outils interactifs pour dynamiser les sessions.

Ces méthodes permettent d'évaluer les compétences des participants et de suivre leur progression, les positionnant ainsi au centre de leur parcours de formation.



DES FORMATIONS EN LIGNE

En amont de formations, les stagiaires peuvent avoir accès à des contenus pédagogiques et à des quiz pour une mise à niveau, préalablement à la formation en présentiel. Ce parcours est réalisé en asynchrone (en dehors du temps de formation en présentiel), en fonction des disponibilités du stagiaire.



DES CLASSES VIRTUELLES

Ces classes ont comme objectifs de compléter des modules présentiels (formation hybride) ou de former des personnels n'ayant pas la possibilité de se déplacer sur l'un de nos lieux de formation.

Elles pallient, dès lors, l'impossibilité de se former en présentiel.



UNE PLATEFORME DE FORMATION

Chaque stagiaire peut accéder à la plateforme en amont ou à l'issue de la formation. De la documentation, des contenus et parcours pédagogiques, du e-learning, des webinaires ou des quiz y sont accessibles.



DES ÉVALUATIONS ET QUIZ INTERACTIFS DÉMATÉRIALISÉS

Chaque formation fait l'objet d'une évaluation dématérialisée afin, d'une part, d'évaluer la qualité des formations, l'adaptation aux besoins des participants et, d'autre part, de pouvoir effectuer des ajustements pour les sessions suivantes.

Des quiz et évaluations seront proposés afin d'évaluer le niveau de connaissance des stagiaires.



SE RENDRE À L'ÉCOLE MILITAIRE

ÉCOLE MILITAIRE

1 place Joffre - Case 49
75700 Paris - SP 07

Accès par transport en commun



- 8 station "École militaire" ou "La Motte-Picquet-Grenelle"
- 6 station "La Motte-Picquet-Grenelle"
- 10 station "La Motte-Picquet-Grenelle"

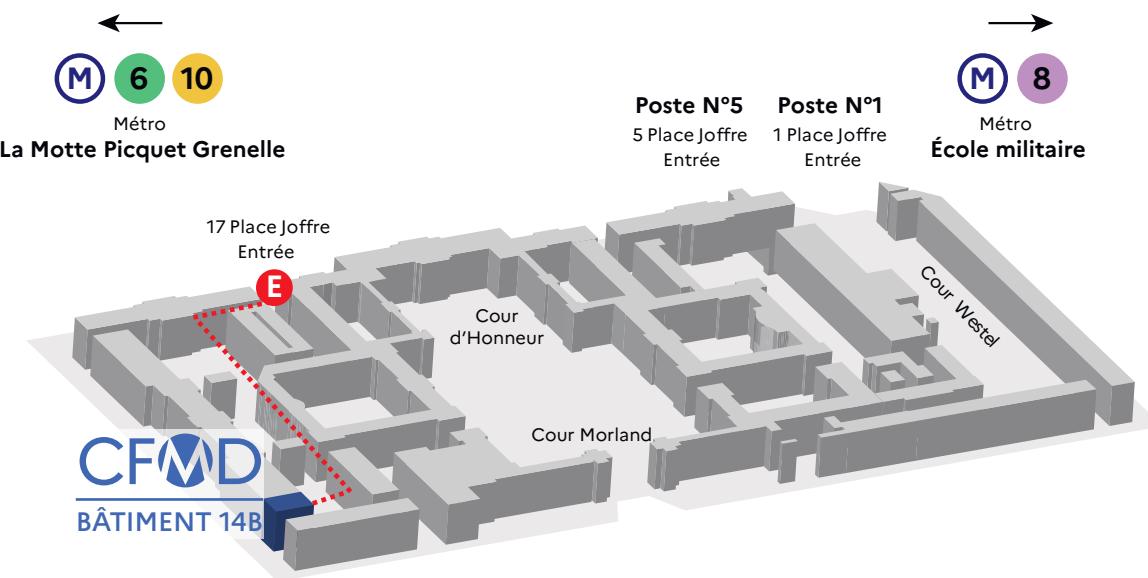


28 92 86 82 80

arrêt "École militaire"

Station Vélib' à proximité

Plans de quartier





DES FORMATIONS AU PLUS PRÈS DES MANAGERS



Guadeloupe



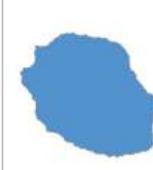
Martinique



Guyane



La Réunion



Mayotte



Nouvelle
Calédonie



Polynésie
française



LA CHAÎNE

CFMD DÉCOUVERTE

L'apprentissage ne s'arrête pas aux portes des salles de formation du CFMD. C'est pourquoi, il est important de pouvoir accéder à des contenus ouverts à tous, sans cesse renouvelés, conçus pour accompagner chaque stagiaire de manière continue tout au long de son parcours professionnel.

La chaîne CFMD Découverte permet :

- de progresser à son rythme et selon ses attentes, et d'acquérir les connaissances essentielles pour naviguer dans son environnement professionnel
- d'explorer des sujets variés, allant du management au développement personnel, de l'expertise métier à la gestion du changement et des projets
- de disposer de l'expertise de professionnels reconnus (professeur d'université, consultants, chercheurs,...) qui partagent leurs connaissances dans de nombreux domaines.

Le contenu est conçu pour être dynamique et fédérateur, permettant de développer des compétences, de conforter un savoir-être et un savoir-faire de manière engageante et interactive. Se remettre en question et enrichir ses connaissances sont essentiels pour s'adapter et évoluer dans un environnement professionnel complexe. La chaîne CFMD Découverte incite à la réflexion sur ses pratiques et postures managériales, pour mieux se préparer aux défis de demain.

Rejoindre CFMD Découverte, c'est approfondir ses connaissances, accélérer sa progression et renforcer son leadership.



eform.defense.gouv.fr

DIGITAL FACTORY

CENTRE DE CRÉATION DIGITALE DU CFMD



La digital Factory du CFMD est un espace dédié à la création et à la diffusion de contenus digitaux de haute qualité, répondant aux besoins en formation des armées, directions et services du ministère.

Objectifs de la Digital Factory :

- Optimiser la qualité de la production de contenus
- Développer des solutions digitales
- Améliorer l'efficacité de l'apprentissage par le biais des technologies numériques.

La Digital Factory du CFMD est un catalyseur de l'innovation et de la veille pédagogique.

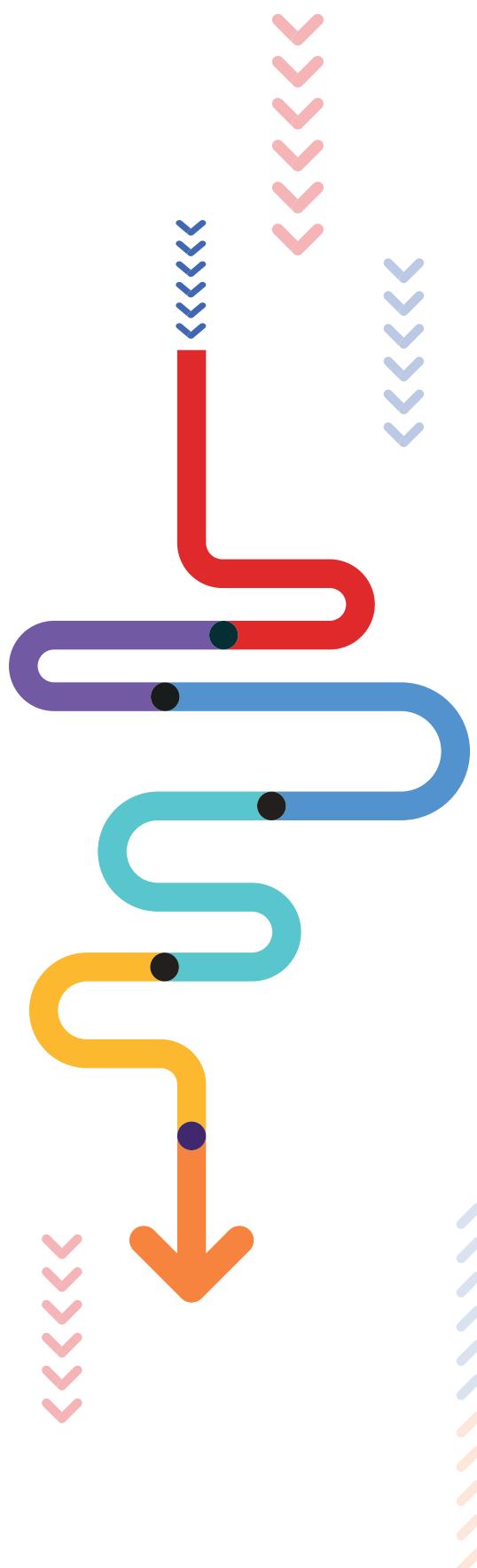
Le CFMD assure dans ce cadre la création de contenus pédagogiques digitaux en dialogue avec les experts métier au sein des chaînes d'emploi du ministère.

Il dispose à cet effet d'un studio audiovisuel (RapidMooc) et de caméras, à la disposition des chaînes d'emploi pour des accompagnements personnalisés. Il intègre également des dispositifs modernes tels que la suite Adobe pour le montage vidéo, VTS pour les simulations virtuelles, Articulate pour la création de cours interactifs, et Vyond pour l'animation vidéo.

Ces ressources permettent de concevoir, réaliser et actualiser efficacement des parcours pédagogiques digitaux, des tutoriels vidéo et des interviews d'experts, enrichissant ainsi les agents du ministère.

UN PARCOURS DE FORMATION

POUR DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES EN CONTRÔLE INTERNE ET À LA MAÎTRISE DES RISQUES



L'acculturation au contrôle interne et à la maîtrise des risques, à la portée de tous !

Le CFMD a créé sur MENTOR un parcours de formation innovant et complet sur l'acculturation au contrôle interne et à la maîtrise des risques (CI-MR).

Cette initiative résulte d'une collaboration entre les équipes du CFMD, du Secrétariat général pour l'administration (SGA) et du Comité interministériel du contrôle et de l'audit internes (CICAI).

Elle fait suite à un appel à projets de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP) dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle continue des agents de l'État.

Le parcours débute par une phase en e-learning, organisée en quatre modules, permettant aux participants de progresser à leur propre rythme. Chaque module est structuré en thèmes de réflexion, vidéos et quiz, offrant une approche à la fois pragmatique et progressive.

Accessible à tous, quel que soit son domaine d'activité dans le secteur public, cette formation ne nécessite aucun prérequis.

Après avoir suivi la formation en ligne et obtenu l'attestation de réussite, vous pouvez être sélectionné(e) pour participer à une formation en présentiel de deux jours qui vient renforcer vos compétences acquises. Vous pourrez ainsi réaliser des exercices pratiques pour mettre en oeuvre et optimiser les pratiques liées au contrôle interne et à la maîtrise des risques.

Ce programme représente une opportunité unique pour développer des compétences clés en matière de contrôle interne et de maîtrise des risques. Il permet de disposer d'outils pratiques pour accompagner le déploiement d'un dispositif de CI-MR au sein d'une organisation, dans une logique d'amélioration continue.

Vous êtes intéressé(e) ?

Alors, rendez-vous sur le site internet de MENTOR à l'adresse :
<https://mentor.gouv.fr>

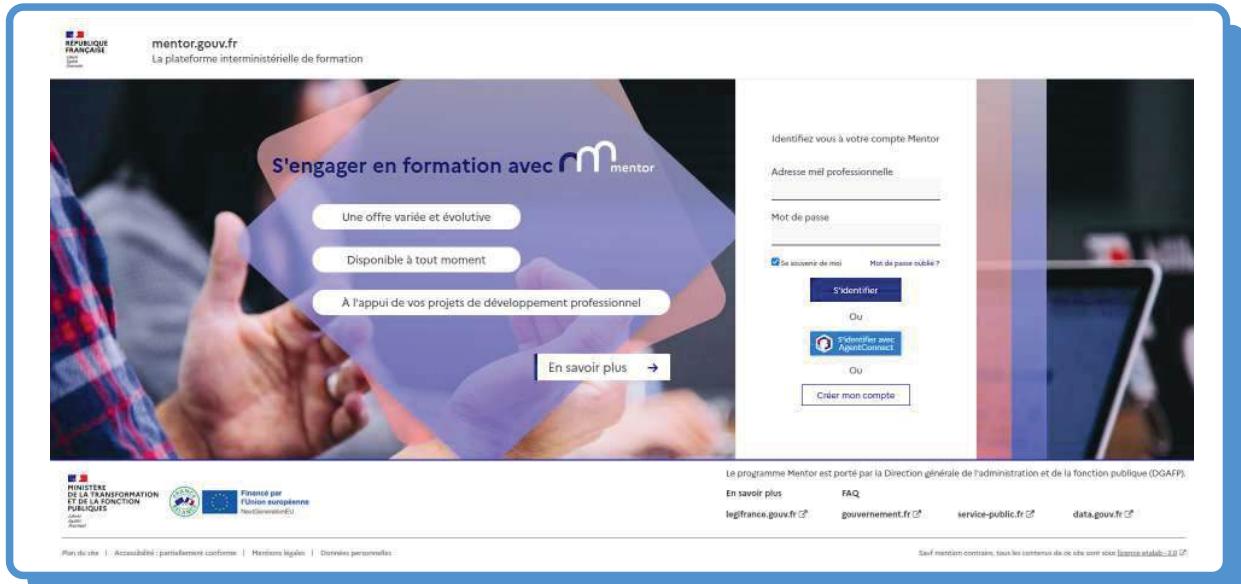
Une fois inscrit(e), connectez-vous à la plateforme en utilisant vos identifiants et mot de passe, puis accédez à votre espace personnel.

Dans l'onglet "Offre de formation", cliquez sur la rubrique "Formations spécifiques des ministères", puis sélectionnez la formation "Acculturation au contrôle interne et à la maîtrise des risques" située à droite de la page.

1

ÉTAPE 1

Je me rends sur le site internet de MENTOR à l'adresse
<https://mentor.gouv.fr>



2

ÉTAPE 2

Je clique sur « Créer mon compte » et je m'inscris en complétant les champs. Le nom d'utilisateur doit être votre adresse mail professionnelle intradef. (exemple : prenom.nom@intradef.gouv.fr).



La DGAPP et les partenaires engagés dans le programme MENTOR mettent en œuvre un traitement de données à caractère personnel ayant pour objet la gestion d'une offre de formation pour les agents de l'Etat par la création d'une plateforme interministérielle, la mise à disposition d'un espace de formation par chaque partenaire à ses propres agents ainsi que la réalisation d'études et de statistiques. Conformément au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation et d'opposition. Pour en savoir plus sur la gestion de vos données à caractère personnel et l'exercice de vos droits, vous pouvez consulter la politique de confidentialité.

3

ÉTAPE 3

Une fois inscrit(e), je me connecte à la plateforme en inscrivant mes identifiants et mot de passe créés et j'accède à mon espace personnel.

Je garde le contrôle sur mes données : je peux à tout moment les mettre à jour et/ou les supprimer.

Mes informations personnelles ne sont pas conservées.

The screenshot shows the mentor.gouv.fr platform interface. At the top, there is a logo for the République Française and the text "mentor.gouv.fr La plateforme interministérielle de formation". Below this, there are two navigation links: "Tableau de bord" and "Offre de formation", with "Offre de formation" being underlined. In the center, the text "Offre de formation" is displayed above a search bar with the placeholder "Rechercher un contenu, une compétence, ...". To the right of the search bar is a blue button with a magnifying glass icon labeled "Exporter (0)". On the left, there is a sidebar titled "Collections" containing four categories: "Accompagnement du développement professionnel (11)", "Achat public (9)", "Communication et service aux usagers (4)", and "Finances publiques, gestion budgétaire et financière (3)". In the middle, the text "109 formations trouvées" is displayed above a grid of cards. One card is highlighted with a teal background and the text "ACCOMPAGNER LES APPRENANTS EN FORMATION EN LIGNE OU HYBRIDE". Another card shows three people working together around a table with puzzle pieces.

Et vous voilà inscrit(e) !



