



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CATALOGUE FORMATIONS 2027

SE FORMER, ÉVOLUER ET RÉUSSIR ENSEMBLE

CONNAÎTRE

PROGRESSER

DÉVELOPPER

ACQUÉRIR

CONDUIRE

TRANSMETTRE





CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CATALOGUE FORMATIONS

2027

Se former, évoluer
et réussir ensemble

SOMMAIRE

Avant-propos

Introduction	8
Nouvelles formations	10
Le CFMD en quelques chiffres	11

Calendrier des sessions de formations par thématique et date

13

Sciences comportementales au service du management

INTRODUCTION	34
Appréhender les risques psychosociaux	35
Optimiser ses apprentissages avec les neurosciences et l'IA Nouveau	36
Développer l'agilité managériale avec les neurosciences Nouveau	37
Décider et agir avec les sciences cognitives Nouveau	38

Optimiser sa communication et ses interactions

INTRODUCTION	40
Réussir son pitch	41
Acquérir les techniques oratoires	42
Manager avec l'écoute active	43
Booster son estime de soi et sa confiance en soi	44
Optimiser ses relations interpersonnelles	45
Améliorer la gestion du temps, du stress et la délégation	46
Prévenir et gérer les conflits	47



Management et technologies digitales

INTRODUCTION

Développer sa culture du digital	48
Manager à l'ère du numérique	49
Les nouveaux usages de l'IA dans le monde professionnel	50
Marketing digital : comprendre les usages des réseaux sociaux pour attirer et fidéliser	51
Manager efficacement à distance	52



Conduire les projets et le changement de l'action publique

INTRODUCTION

Initiation à la conduite de projet	Nouveau	54
Conduire des projets complexes	Nouveau	55
Conduire des projets innovants		56
Accompagner et conduire le changement		57
Conduite du changement et transformation numérique		58
Parcours innovation pour moderniser et simplifier		59
Anticiper les évolutions grâce à la prospective stratégique		60
Transformation ministérielle et simplification	Nouveau	61
Stratégie et organisation		62



Piloter l'action publique

INTRODUCTION

Enjeux managériaux de la gestion de crise et de la résilience	Nouveau	64
Parcours de formation en pilotage de la performance et optimisation organisationnelle		65
Pilotage de la performance		66
Analyser et piloter les processus		67
Cartographie et management des risques		68
S'initier au contrôle interne		69
Mettre en œuvre des audits organisationnels		70
Optimiser les processus avec la méthode lean six sigma		71



Perfectionner ses compétences métiers

INTRODUCTION

Le parcours dans le domaine de l'expertise métier RH	74
Conception et conduite des politiques de ressources humaines	75
Gestion prévisionnelle des ressources humaines	76

Pilotage des effectifs et de la masse salariale	78
Négociation avec les partenaires sociaux	79
Négociation en équipe	80
Négociation en multinational	81
Perfectionnement finances	82
Commande publique et externalisation	83
Actualité juridique et management de la qualité du droit	84
Le droit à l'ère du digital – initiation	85
Initiation à l'interopérabilité OTAN et formation défense	86

Progresser dans son parcours managérial

INTRODUCTION **88**

Parcours de management général pour grands décideurs	89
Cycle supérieur de management	90
Les clés du management	91
Séminaire des directeurs d'établissement	92
Parcours de management pour cadres expérimentés	93
Parcours fondamentaux du management	94
Adopter une posture managériale responsable	95

Progresser dans sa carrière et connaître son environnement

INTRODUCTION **96**

Préparer les cadres aux comités d'audition	97
Accompagner les candidats au Tour extérieur	98
DU de concertation militaire	99
Formation pré-doctorale	100
Comprendre les organisations territoriales et administratives	101
Se former à la transition écologique Nouveau	102

Pour aller plus loin

Digital factory	104
E-Learning	105
La chaîne CFMD découverte	106
Un parcours de formation pour développer ses compétences en contrôle interne et à la maîtrise des risques	107
Se connecter à mentor	108
Plan d'accès	111

INTRODUCTION

Un catalogue renouvelé, au service du développement des compétences des personnels des Armées, Directions et Services du ministère.

Ce catalogue a été profondément revu pour mieux répondre à vos attentes, enrichir notre offre et vous proposer une expérience de navigation plus claire et plus efficace.

L'environnement dans lequel le ministère des Armées et des Anciens combattants inscrit son action se transforme, au travers d'évolutions géopolitiques, stratégiques, numériques et sociétales intervenant à un rythme de plus en plus rapide. De ces changements découle l'adaptation permanente des compétences indispensables aux personnels militaires et civils pour accomplir leurs missions. Manager au ministère des Armées, c'est exercer une fonction exigeante en constante évolution, à la croisée des enjeux humains, techniques, organisationnels, stratégiques et environnementaux.

Face à ces défis, notre offre s'enrichit cette année de nouveaux parcours ancrés au cœur de l'actualité des organisations.

Notre catalogue de formation a ainsi été conçu pour vous accompagner à chaque étape de ce chemin de transformation – qu'il s'agisse de renforcer vos pratiques, d'explorer de nouveaux champs de compétences ou de préparer les transitions de votre parcours professionnel. Ainsi, qu'il s'agisse de décoder les mécanismes de la décision grâce aux sciences cognitives et à l'IA, de piloter des projets complexes, ou de décrypter les enjeux de la gestion de crise comme ceux de la simplification ministérielle, ces nouveautés ont un seul objectif : vous donner des clés concrètes pour innover, manager avec agilité et transformer durablement vos pratiques. Cette édition 2027 marque une nouvelle étape dans la vie de notre offre.

Ce qui a évolué dans ce catalogue :



DES CONTENUS ACTUALISÉS EN CONTINU

Chaque formation est régulièrement revisitée pour intégrer les retours des participants, les évolutions réglementaires, les nouveaux enjeux technologiques, comme l'arrivée de l'IA dans le quotidien du manager, ou pour répondre aux attentes du management public. L'objectif est de vous proposer des apprentissages toujours en phase avec la réalité de vos missions.



DES INTITULÉS REPENSÉS POUR PLUS DE CLARTÉ

Les titres de nos formations ont été reformulés pour mieux refléter leur contenu. Plus explicites, plus orientés résultats, ils vous permettent d'identifier en un coup d'œil la formation qui correspond à vos besoins.



DE NOUVELLES FORMATIONS, UNE NOUVELLE ARCHITECTURE

L'enrichissement de notre offre nous a conduits à repenser entièrement notre classification. Nous passons désormais de 6 à 8 grands thèmes, pour une lecture plus fine et une navigation plus intuitive au sein du catalogue.



8 grands thèmes pour structurer votre parcours

La nouvelle architecture éditoriale de notre catalogue permet, à travers huit grands thèmes, de couvrir de nouvelles dimensions du métier de manager, notamment dans les thématiques de l'action publique, des sciences comportementales, de la conduite de projet et de la conduite du changement.



Sciences comportementales au service du management

Comprendre les mécanismes cognitifs et émotionnels pour mieux manager, décider et mobiliser.



Optimiser sa communication et ses interactions

Développer des postures et techniques de communication adaptées aux enjeux managériaux.



Management et technologies digitales

Intégrer les outils et cultures numériques dans ses pratiques de management au quotidien.



Conduire les projets et le changement de l'action publique

Piloter la transformation, gérer les résistances et accompagner les équipes dans la durée.



Piloter l'action publique

Maîtriser les leviers et outils stratégiques pour conduire et évaluer l'action publique.



Perfectionner ses compétences métiers

Appréhender les processus métiers du ministère des Armées et des Anciens combattants.



Progresser dans son parcours managérial

Construire et faire évoluer sa posture de manager à chaque étape de son développement professionnel.



Progresser dans sa carrière et connaître son environnement

Naviguer dans l'environnement institutionnel et saisir les opportunités de son parcours professionnel.

Votre développement : notre priorité

Nous vous invitons à explorer ce catalogue renouvelé, à vous laisser guider par les thèmes qui correspondent à vos enjeux et à construire un parcours de formation au service de votre ambition managériale.

L'équipe du CFMD

NOUVELLES FORMATIONS

Les nouvelles formations sont :



Optimiser ses apprentissages avec les neurosciences et l'IA



Développer l'agilité managériale



Décider et agir avec les sciences cognitives



Initiation à la conduite de projet



Conduire des projets complexes



Transformation ministérielle et simplification



Enjeux managériaux de la gestion de crise et de la résilience

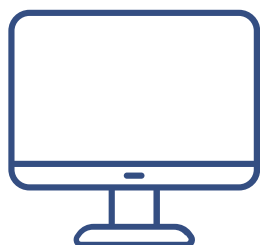


Se former à la transition écologique



LE CFMD EN QUELQUES CHIFFRES

 **11** Personnels permanents
5 Apprentis



56 formations
151 sessions annuelles
6 MOOC en E-learning

1
**Digital
Factory**



Incluant

- Un lab de réalité virtuelle
- Un lab de motion design
- Un lab de création audiovisuelle
- Un studio d'enregistrement
- Une chaîne de vidéos
- Une plateforme de formation

8239 vues sur nos vidéocast Ilias

8168 vues sur nos vidéocast Deftube



Statut des auditeurs

52%
PM **+6%**

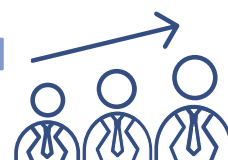
48%
PC

35 à 44 ans :

52 % **16% en 2024**

55 ans et + :

15 % **35%**



2452

Stagiaires attestés
en 2025

♀ **1050**

♂ **1402**



9/10

Taux de
satisfaction

CALENDRIER DES SESSIONS DE FORMATION 2027



CONNAÎTRE

PROGRESSER

DÉVELOPPER

ACQUÉRIR

CONDUIRE

TRANSMETTRE

CALENDRIER DES SESSIONS DE FORMATION PAR THÉMATIQUE ET DATE

Ce calendrier vous permettra de prendre connaissance des sessions de formations ouvertes à l'inscription et donc de projeter vos inscriptions au plus juste de votre plan de charge et de vos disponibilités.

SCIENCES COMPORTEMENTALES AU SERVICE DU MANAGEMENT

Les sciences comportementales offrent aux managers des clés concrètes pour mieux comprendre comment les individus décident, coopèrent, apprennent et s'adaptent. Dans un environnement exigeant, marqué par le stress, la surcharge informationnelle et les biais cognitifs, ces approches permettent de repenser les pratiques managériales.

Sciences comportementales au service du management

INTITULÉS DES STAGES	DATES DE FORMATIONS	
	au 1 ^{er} semestre 2027	au 2 nd semestre 2027
Appréhender les risques psychosociaux RPS Code Alliance S000011984 PAGE 35	1 ^{re} session 24 au 26 février	2 ^e session 13 au 15 septembre 3 ^e session 22 au 24 novembre
Optimiser ses apprentissages avec les neurosciences et l'IA ANIA Code Alliance S000015747 PAGE 36	1 ^{re} session 14 au 15 janvier	2 ^e session À programmer
Développer l'agilité managériale avec les neurosciences AMN Code Alliance S000015748 PAGE 37	1 ^{re} session 7 au 8 janvier 2 ^e session 12 au 13 avril 3 ^e session 10 au 11 mai 4 ^e session 21 au 22 juin	
Décider et agir avec les sciences cognitives SCT Code Alliance S000015750 PAGE 38	1 ^{re} session 21 au 22 janvier 2 ^e session 10 au 11 mars 3 ^e session 10 au 11 juin	4 ^e session 1 ^{er} au 2 septembre 5 ^e session 4 au 5 novembre

OPTIMISER SA COMMUNICATION ET SES INTERACTIONS

La communication est le socle de tout leadership efficace. La multiplicité des canaux et les biais de perception en font un exercice de plus en plus exigeant.

Optimiser sa communication et ses interactions

INTITULÉS DES STAGES

DATES DE FORMATIONS

au 1^{er} semestre 2027

au 2nd semestre 2027

Réussir son pitch
PITCH
Code Alliance S000014734

PAGE 41

1^{re} session
25 février
2^e session
1^{er} avril
3^e session
13 mai
4^e session
10 juin
5^e session
1^{er} juillet

6^e session
23 septembre
7^e session
14 octobre
8^e session
9 décembre

Acquérir les techniques oratoires
ART
Code Alliance S000014397

PAGE 42

1^{re} session
30 au 31 mars
2^e session
24 au 25 mai

3^e session
4 au 5 novembre
4^e session
9 au 10 décembre

Manager avec l'écoute active
EA
Code Alliance S000011983

PAGE 43

1^{re} session
25 au 26 janvier
2^e session
22 au 23 février
3^e session
10 au 11 juin

4^e session
23 au 24 septembre
5^e session
9 au 11 novembre

Booster son estime de soi et sa confiance en soi
ESTI
Code Alliance S000014386

PAGE 44

1^{re} session
(2 modules obligatoires)
18 au 19 janvier
puis 15 février

2^e session
(2 modules obligatoires)
27 au 28 septembre
puis 8 novembre

Optimiser ses relations interpersonnelles
OSRI
Code Alliance S000014387

PAGE 45

1^{re} session
1^{er} au 2 avril

2^e session
21 au 22 octobre

Améliorer la gestion du temps, du stress et la délégation
GSD
Code Alliance S000007015

PAGE 46

1^{re} session
25 au 28 janvier
2^e session
30 mars au 2 avril
3^e session
31 mai au 3 juin

4^e session
12 au 15 octobre

Prévenir et gérer les conflits
GDC
Code Alliance S000011982

PAGE 47

1^{re} session
10 au 12 mars
2^e session
26 au 28 avril
3^e session
26 au 28 mai
4^e session
16 au 18 juin

MANAGEMENT ET TECHNOLOGIES DIGITALES

Le numérique reconfigure en profondeur les pratiques managériales et soulève des défis majeurs : intégration de l'IA, équipes hybrides, souveraineté numérique...

Management et technologies digitales

INTITULÉS DES STAGES

DATES DE FORMATIONS

au 1^{er} semestre 2027

au 2nd semestre 2027

Développer sa culture du digital

DCG

Code Alliance S000014381

PAGE 49

1^{re} session
28 au 30 juin

2^e session
22 au 24 septembre

Manager à l'ère du numérique

MEN

Code Alliance S000014382

PAGE 50

1^{re} session
18 au 19 janvier

2^e session
22 au 23 novembre

Les nouveaux usages de l'IA dans le monde professionnel

NUIA

Code Alliance S000015316

PAGE 51

1^{re} session
15 au 16 février
2^e session
19 au 20 avril
3^e session
1^{er} au 2 juillet

4^e session
29 au 30 septembre
5^e session
28 au 29 octobre

Marketing digital : comprendre les usages des réseaux sociaux pour attirer et fidéliser

TNMD

Code Alliance S000014736

PAGE 52

1^{re} session
29 au 30 avril

2^e session
16 au 17 décembre

Manager efficacement à distance

MD

Code Alliance S000013740

PAGE 53

1^{re} session
28 janvier
2^e session
17 mars

3^e session
8 octobre
4^e session
24 novembre

CONDUIRE LES PROJETS ET LE CHANGEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE

Dans un monde en mutation accélérée, piloter les projets et le changement est une compétence incontournable. Sans outils ni méthodes adaptés, les transformations peinent à produire leurs effets.

Conduire les projets et le changement de l'action publique

INTITULÉS DES STAGES	DATES DE FORMATIONS	
	au 1 ^{er} semestre 2027	au 2 nd semestre 2027
Initiation à la conduite de projet SIMLEGO Code Alliance S000015749 PAGE 55	1^{re} session 4 au 5 janvier	2^e session 20 au 21 septembre
Conduire des projets complexes PC Code Alliance S000015751 PAGE 56	1^{re} session 8 au 9 mars	2^e session 18 au 19 octobre
Conduire des projets innovants GPI Code Alliance S000014395 PAGE 57	1^{re} session 3 au 5 mai	2^e session 25 au 27 octobre
Accompagner et conduire le changement CC Code Alliance S000007007 PAGE 58	1^{re} session 11 au 13 janvier 2^e session 19 au 21 avril	3^e session 25 au 27 octobre 4^e session 13 au 15 décembre
Conduite du changement et transformation numérique CCTN Code Alliance S000014384 PAGE 59	1^{re} session 18 au 21 mai	2^e session 13 au 16 septembre
Parcours innovation pour moderniser et simplifier LLPCI Code Alliance S000014735 PAGE 60	1^{re} session (3 modules obligatoires) 15 au 16 mars 22 au 23 avril 24 au 25 mai	
Anticiper les évolutions grâce à la prospective stratégique PS Code Alliance S000007030 PAGE 61	1^{re} session 22 au 26 mars	2^e session 11 au 15 octobre

Transformation ministérielle et simplification

TMS

Code Alliance S000015752

PAGE 62**1^{re} session**

8 au 10 février

2^e session

15 au 17 novembre

Stratégie et organisation

ORG

Code Alliance S000011978

PAGE 63**1^{re} session**1^{er} au 3 février**2^e session**30 mars au 1^{er} avril**3^e session**29 novembre
au 1^{er} décembre

PILOTER L'ACTION PUBLIQUE

Piloter une organisation exige plus que la gestion du quotidien : anticiper les risques, mesurer la performance et maintenir le cap en situation de crise sont des compétences essentielles.

Piloter l'action publique

INTITULÉS DES STAGES

DATES DE FORMATIONS

au 1^{er} semestre 2027

au 2nd semestre 2027

Enjeux managériaux de la gestion de crise et de la résilience

GCRISE

Code Alliance S000015753

PAGE 65

1^{re} session

29 au 30 avril

2^e session

22 au 23 novembre

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

Code Alliance S000011986

PAGE 67

1^{re} session

14 au 17 juin

2^e session

2 au 5 novembre

Analyser et piloter les processus

PROC

Code Alliance S000007026

PAGE 68

1^{re} session

10 au 12 mai

2^e session

6 au 8 décembre

Cartographie et management des risques

CMR

Code Alliance S000011988

PAGE 69

1^{re} session

6 au 8 janvier

3^e session

20 au 22 septembre

2^e session

21 au 23 juin

4^e session

11 au 13 octobre

S'initier au contrôle interne

CI

Code Alliance S000011987

PAGE 70

1^{re} session

3 au 5 mai

2^e session

25 au 27 octobre

Mettre en œuvre des audits organisationnels

AO

Code Alliance S000007004

PAGE 71

1^{re} session

11 au 15 janvier

2^e session

22 au 26 novembre

Optimiser les processus avec la méthode Lean Six Sigma

LSS

Code Alliance S000013739

PAGE 72

1^{re} session

1^{er} au 5 mars

2^e session

4 au 8 octobre

PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

Au-delà des compétences managériales transverses, l'exercice des responsabilités exige une maîtrise des expertises techniques propres à chaque métier. Ces formations sont élaborées en étroite collaboration avec les experts métiers du ministère.

Perfectionner ses compétences métiers

INTITULÉS DES STAGES	DATES DE FORMATIONS	
	au 1 ^{er} semestre 2027	au 2 nd semestre 2027
Conception et conduite des politiques de ressources humaines CCRH Code Alliance S000007003 PAGE 76		1 ^{re} session 7 octobre
Gestion prévisionnelle des ressources humaines GPRH Code Alliance S000007014 PAGE 77	1 ^{re} session 18 au 20 mai	2 ^e session 29 novembre au 1 ^{er} décembre
Pilotage des effectifs et de la masse salariale PEMS Code Alliance S000014432 PAGE 78	1 ^{re} session 21 au 22 janvier	2 ^e session 9 au 10 décembre
Négociation avec les partenaires sociaux NPS Code Alliance S000007018 PAGE 79	1 ^{re} session 16 au 19 février	2 ^e session 27 au 30 septembre
Négociation en équipe NE Code Alliance S000007019 PAGE 80	1 ^{re} session 1 ^{er} au 5 février	2 ^e session 29 novembre au 3 décembre
Négociation en multinational NEM Code Alliance S000007020 PAGE 81	1 ^{re} session 20 au 22 janvier	2 ^e session 6 au 8 octobre
Perfectionnement finances PERF Code Alliance S000007016 PAGE 82	1 ^{re} session 22 au 24 février 2 ^e session 31 mai au 2 juin	3 ^e session 27 au 29 septembre 4 ^e session 13 au 15 décembre

Commande publique et externalisation

CPE

Code Alliance S000007005

PAGE 831^{re} session
17 au 19 mars2^e session
15 au 17 septembre**Actualité juridique et management de la qualité du droit**

AJMD

Code Alliance S000012735

PAGE 841^{re} session
6 au 10 septembre**Le droit à l'ère du digital – initiation**

DED

Code Alliance S000014394

PAGE 851^{re} session
22 au 23 mars2^e session
25 au 26 novembre**Initiation à l'interopérabilité OTAN et formation défense**

IND

Code Alliance S000011989

PAGE 861^{re} session
À programmer

PROGRESSER DANS SON PARCOURS MANAGÉRIAL

À chaque étape de sa carrière, le manager fait face à de nouveaux défis qui exigent une adaptation de sa posture et de ses pratiques. Ce parcours de formations managériales propose des contenus adaptés à chaque niveau de responsabilité.

Progresser dans son parcours managérial

INTITULÉS DES STAGES	DATES DE FORMATIONS	
	au 1 ^{er} semestre 2027	au 2 nd semestre 2027
Parcours de management général pour grands décideurs PM2GD Code Alliance S00007024 PAGE 89	1 ^{re} session par an (4 modules obligatoires) 27 au 28 janvier 25 au 26 février 25 au 26 mars 27 au 28 avril	
Cycle supérieur de management CSM Code Alliance S000007009 PAGE 90	10^e cycle 2025-2026 Dernier module du socle commun (obligatoire) Module 5 11 au 12 janvier 2027 Modules optionnels (facultatifs) Ressources Humaines Module 6 1 ^{er} au 2 février 2027 Module 7 8 au 9 mars 2027	11^e cycle 2026-2027 Module du socle commun (obligatoire) Module 1 6 au 9 septembre 2027 Module 2 4 au 5 octobre 2027 Module 3 2 au 3 novembre 2027 Module 4 6 au 7 décembre 2027 Module 5 À programmer en janvier 2028 Module 6 À programmer en février 2028 Module 7 À programmer en mars 2028
Les clés du management CDM Code Alliance S000014380 PAGE 91	1 ^{re} session 15 au 16 mars	2 ^e session 13 au 14 septembre 3 ^e session 13 au 14 décembre
Séminaire des directeurs d'établissement SDE Code Alliance S000007031 PAGE 92	1 ^{re} session 5 au 9 avril 2 ^e session 26 au 30 avril	
Parcours de management pour cadres expérimentés PMCE Code Alliance S000013738 PAGE 93	1 ^{re} session 4 au 7 janvier 2 ^e session 8 au 11 février 3 ^e session 10 au 13 mai 4 ^e session 14 au 17 juin	5 ^e session 6 au 9 septembre 6 ^e session 18 au 21 octobre 7 ^e session 6 au 9 décembre

Parcours fondamentaux du management
 PFM
 Code Alliance S000007025

PAGE 94

PARIS

1^{re} session (2 modules obligatoires) 4 au 6 janvier 3 au 5 février	13^e session (2 modules obligatoires) 4 au 6 octobre 8 au 10 novembre
2^e session (2 modules obligatoires) 13 au 15 janvier 17 au 19 février	14^e session (2 modules obligatoires) 18 au 20 octobre 15 au 17 novembre
3^e session (2 modules obligatoires) 25 au 27 janvier 2 au 4 mars	
4^e session (2 modules obligatoires) 15 au 17 février 15 au 17 mars	
5^e session (2 modules obligatoires) 22 au 24 février 22 au 24 mars	
6^e session (2 modules obligatoires) 1 au 3 mars 5 au 7 avril	
7^e session (2 modules obligatoires) 8 au 10 mars 12 au 14 avril	
8^e session (2 modules obligatoires) 5 au 7 avril 3 au 5 mai	
9^e session (2 modules obligatoires) 19 au 21 avril 12 au 14 mai	
10^e session (2 modules obligatoires) 18 au 20 mai 8 au 10 juin	
11^e session (2 modules obligatoires) 26 au 28 mai 21 au 23 juin	
12^e session (2 modules obligatoires) 2 au 4 juin 30 juin au 2 juillet	

ARCUEIL

1^{re} session (2 modules obligatoires) 20 au 22 avril 19 au 21 mai	2^e session (2 modules obligatoires) 14 au 16 septembre 12 au 14 octobre
---	--

Adopter une posture managériale responsable
 MR
 Code Alliance S000011980

PAGE 95

1^{re} session 24 au 26 mai	2^e session 15 au 17 décembre
---	---

PROGRESSER DANS SA CARRIÈRE ET CONNAÎTRE SON ENVIRONNEMENT

Connaître son environnement, valoriser et construire son parcours et préparer ses prochaines étapes avec confiance : autant d'objectifs au service d'une carrière maîtrisée.

Progresser dans sa carrière et connaître son environnement

INTITULÉS DES STAGES

DATES DE FORMATIONS

au 1^{er} semestre 2027

au 2nd semestre 2027

Préparer les cadres aux comités d'audition

CA

PAGE 97

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

Formation organisée hors procédure de l'appel à candidature

Accompagner les candidats au Tour extérieur des administrateurs de l'État

TEAE

PAGE 98

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 appel à candidatures.

DU de concertation militaire

CSFM

PAGE 99

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

Formation pré-doctorale

CDOCT

PAGE 100

3 journées d'accompagnement

1^{er} octobre 2026

25 février 2027

3 juin 2027

2 journées thématiques

10 décembre 2026

22 avril 2027

Comprendre les organisations territoriales et administratives

OTA

Code Alliance S000014379

PAGE 101

1^{re} session

18 au 20 janvier

2^e session

1^{er} au 3 septembre

Se former à la transition écologique

FTE

PAGE 102

1^{re} session

À programmer

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 : numériques, juridiques, environnementaux et fonctionnement en mode projet.** Ces bouleversements requièrent de nouvelles compétences, capacités et postures pour les managers.

Nos formations sont conçues pour être **immédiatement opérationnelles**, permettant aux participants d'apprendre, **d'échanger et de réfléchir à leurs propres pratiques** tout en intégrant la communauté des managers du ministère, civils comme militaires.

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 et animés par des experts internes et externes, allient théorie, méthodologie, mises en situation, témoignages et accompagnement personnalisé.

L'ingénierie pédagogique du CFMD évolue régulièrement pour suivre les nouvelles pratiques de formation. **Des formations digitales, des classes virtuelles et des capsules vidéo complètent l'offre en présentiel.** Le CFMD propose également des **formations sur mesure** pour répondre aux besoins spécifiques des Armées, Directions et Services.

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

CONNAÎTRE

PROGRESSER

DÉVELOPPER

ACQUÉRIR

CONDUIRE

TRANSMETTRE



DES SOLUTIONS ADAPTÉES À VOS BESOINS

ENVIRONNEMENT PÉDAGOGIQUE



Des formations qui évoluent et s'adaptent

Le CFMD propose des formations conçues pour répondre aux besoins de développement professionnel des cadres du ministère. Il inscrit son action dans le cadre d'un écosystème de formation continue. L'objectif du comité d'orientation qui se réunit chaque année sous l'autorité du DRH-MD vise à s'assurer, avec les représentants des chaînes d'emploi, de l'adéquation de cette offre avec leurs attentes.

En complément de l'offre du catalogue, chaque année des formations complémentaires sont proposées.

I) Formations expérimentales

Chaque année, le CFMD conçoit de nouvelles formations pour répondre aux besoins de développement professionnel des cadres du ministère. Dans cette perspective, il expérimente de nouvelles formations avant, le cas échéant, de les inscrire l'année suivante à son catalogue annuel. C'est ainsi qu'il a inscrit à son catalogue 2027 de nouvelles formations portant sur les sujets suivants :

- Enjeux managériaux de la gestion de crise et de la résilience
- Décider et agir avec les sciences cognitives
- Agilité managériale et neurosciences
- Initiation à la conduite de projet
- Conduire les projets complexes
- Transformation ministérielle et simplification
- Se former à la transition écologique
- Optimiser ses apprentissages avec les neurosciences et l'IA

Le CFMD saisit les correspondants formation concernés en leur précisant les objectifs de la formation, le programme et le public visé, puis procède à la sélection des stagiaires. L'inscription à ces formations expérimentales intervient donc en dehors de la procédure biannuelle de l'appel à candidatures.



II) Formations hors catalogue

Le CFMD organise chaque année des formations hors catalogue pour répondre à un besoin de formation présentant un caractère récurrent (formation des commandants de Bases de Défense, formation des représentants du pouvoir adjudicateur...).

Les programmes de formation sont élaborés en lien avec les services concernés pour garantir l'adéquation des contenus pédagogiques avec les besoins exprimés.

L'inscription à ces formations intervient en dehors de la procédure de l'appel à candidatures. L'organisme à l'origine de la demande de formation communique au CFMD la liste des stagiaires retenus.

III) Formations sur mesure

En cours d'année, une ADS (Armée, Direction ou Service) peut solliciter une formation sur mesure afin de répondre à un besoin spécifique. Elle doit correspondre à un fort enjeu. La formation ne figure pas au catalogue annuel car destinée à un public spécifique et s'inscrivant dans un contexte propre à l'entité concernée. Sa prise en charge budgétaire n'est pas assurée par le CFMD. Elle donne lieu à l'établissement d'un accord de partenariat.

L'inscription à ces formations intervient en dehors de la procédure de l'appel à candidatures. L'ADS à l'origine de la demande de formation communique au CFMD la liste des stagiaires retenus.



LES ÉTAPES CLÉS D'UN PARCOURS DE FORMATION

LANCEMENT DE L'APPEL À CANDIDATURES
Deux appels à candidatures par an sont transmis aux chaînes d'emploi.

SÉLECTION DES STAGIAIRES
Le CFMD procède à la sélection et communique la liste des inscrits aux correspondants centraux de formations.

2 SEMAINES AVANT LA FORMATION
Vous recevez un courriel concernant les modalités d'accès sur le site où se déroulera la formation.

FIN DE VOTRE FORMATION
Vous évaluez votre formation.



INSCRIPTION

Chaque officier ou cadre civil de catégorie A (et assimilé) peut s'inscrire aux formations, via son référent formations. Les candidatures sont accompagnées d'un accord hiérarchique, puis priorisées par chaque ADS. Une fois validées, les demandes sont transmises au CFMD.

UN À DEUX MOIS AVANT LA FORMATION

En présentiel ou en distanciel, vous recevez votre convocation par courriel mentionnant les modalités pratiques de la formation.

JOUR J : VOTRE FORMATION

Vous êtes accueilli(e) au CFMD par votre responsable pédagogique.

APRÈS VOTRE FORMATION

Vous recevez successivement, dans votre messagerie professionnelle :

- une attestation de stage confirmant votre participation
- une attestation justifiant vos frais de mission éventuels
- vos identifiants de connexion à la plateforme d'enseignement à distance pour l'accès à la documentation



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 2^e semestre.

Les candidatures sont centralisées par les correspondants formation des différentes chaînes d'emplois 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 sessions se déroulent essentiellement à Paris, dans les locaux du CFMD à l'École militaire.

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

ATTESTATION

À l'issue de chaque formation, une attestation individuelle de formation est adressée à tous les participants. Ce document officiel, nominatif et personnalisé atteste de votre présence tout au long du parcours suivi.

Votre attestation doit être transmise à votre employeur. Aucune copie ne pourra vous être adressée, elle est à conserver précieusement.

SUPPORT DE FORMATION

L'ensemble des supports pédagogiques de vos formations sont mis à disposition sur notre plateforme en ligne.

À l'issue d'une session, vous recevrez vos identifiants de connexion personnels vous permettant d'accéder à tout moment à vos ressources, de les consulter, de les télécharger et de les utiliser comme outils de référence dans votre pratique professionnelle. Ces accès restent actifs pendant une durée de trois mois à compter de la fin de la 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.



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 podcasts/vidéocasts ou des quiz y sont accessibles.



DES CLASSES VIRTUELLES

Elles permettent 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.



DES FORMATIONS EN LIGNE

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

En aval, le contenu d'une formation en ligne permet de revenir sur des notions clés à tout moment et à son rythme.



QUIZ – ÉVALUATION DES CONNAISSANCES

Proposés en amont ou à l'issue de la formation, des quiz d'évaluation des connaissances peuvent être réalisés. En amont de la formation, ils permettent à chaque apprenant de mesurer son niveau de départ, d'identifier ses lacunes et d'aborder la formation avec une conscience claire de ses besoins réels. Réalisés à l'issue de la formation, ils deviennent un miroir des progrès accomplis, permettant à l'apprenant de consolider ses acquis, de mesurer concrètement sa progression et de renforcer sa mémorisation par la mise en pratique immédiate des connaissances.

Pour le formateur comme pour l'organisme de formation, ces quiz constituent également un indicateur précieux de l'efficacité pédagogique des contenus proposés et un levier d'amélioration continue de l'offre de formation.



ÉVALUATION DE LA FORMATION

À l'issue de chaque formation, le CFMD sollicite systématiquement l'avis des participants à travers une évaluation complète et structurée. Loin d'être une simple formalité, cette démarche d'évaluation est au cœur de notre engagement qualité et de notre volonté d'amélioration continue.

Chaque participant est invité à exprimer son ressenti sur l'ensemble des dimensions de la formation suivie. La qualité pédagogique, la clarté des apports théoriques, la pertinence des mises en situation et des exercices pratiques sont ainsi évaluées avec soin. L'organisation, la qualité des supports, le respect des horaires, etc. font également partie des critères évalués car un environnement favorable à l'apprentissage est aussi important que le contenu lui-même.

Les retours collectés sont analysés de manière rigoureuse et systématique par les responsables de formation. Ils nourrissent directement l'évolution de nos formations, l'accompagnement de nos formateurs et la qualité de nos prestations logistiques. En s'exprimant lors de ces évaluations, chaque stagiaire contribue activement à construire une offre de formation toujours plus adaptée aux besoins.





INTRODUCTION SCIENCES COMPORTEMENTALES AU SERVICE DU MANAGEMENT

Longtemps réservées aux chercheurs, les sciences comportementales (neuropsychologie, économie comportementale, sciences cognitives) investissent aujourd'hui pleinement le champ du management. Comprendre comment les individus perçoivent, décident, coopèrent et s'adaptent au changement est devenu un levier incontournable pour tout encadrant.

Les professionnels d'aujourd'hui évoluent dans des environnements de plus en plus exigeants : flux d'informations continus, infobésité, sur-sollicitation numérique, multiplication des injonctions contradictoires. Cette pression permanente génère stress, charge mentale excessive et fatigue décisionnelle, fragilisant à la fois la performance individuelle et la cohésion des équipes. À cela s'ajoutent les biais cognitifs, ces automatismes de pensée qui influencent nos jugements et nos prises de décision bien plus souvent qu'on ne le croit.

Les sciences comportementales offrent des clés concrètes pour identifier ces mécanismes, mieux les comprendre et en atténuer les effets. Elles permettent de repenser les pratiques managériales à la lumière de ce que nous savons du fonctionnement du cerveau humain, de favoriser l'engagement, d'accompagner les transformations et de désamorcer les résistances.

Face à la complexité croissante des environnements professionnels, la maîtrise de ces approches représente pour les cadres civils et militaires un atout stratégique.

Ce nouveau thème rassemble un ensemble de formations conçues pour vous permettre d'intégrer ces apports scientifiques à votre pratique quotidienne, et de développer un management plus agile, plus humain et plus performant.

Appréhender les risques psychosociaux	35
Optimiser ses apprentissages avec les neurosciences et l'IA Nouveau	36
Développer l'agilité managériale avec les neurosciences Nouveau	37
Décider et agir avec les sciences cognitives Nouveau	38



APPRÉHENDER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

OBJECTIFS

- Connaître la réglementation applicable aux risques psychosociaux
- Permettre aux managers de proximité de les identifier
- Prévenir les situations de RPS, manager les situations existantes

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 seront en mesure de mettre en œuvre la réglementation applicable aux RPS ainsi qu'à identifier ces risques.

Compétence REM :

Prévention des risques psychosociaux (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Témoignages
Échanges de bonnes pratiques
Apports théoriques et méthodologiques

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, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



OPTIMISER SES APPRENTISSAGES AVEC LES NEUROSCIENCES ET L'IA

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes cognitifs de l'apprentissage
- Intégrer l'IA générative dans un processus d'apprentissage
- Agir en tant que « manager-architecte » de l'apprentissage au sein de son organisation

PROGRAMME

Dans un environnement en mutation rapide où les agents civils et militaires doivent sans cesse développer de nouvelles compétences, la formation présente deux volets. Le premier est lié aux processus individuels d'apprentissage, le second aux actions managériales liées à la diffusion des savoirs.

- Compréhension des mécanismes cognitifs de l'apprentissage et leurs implications concrètes
- Maîtrise d'une boîte à outils de techniques d'apprentissage validées scientifiquement, capacité pour les stagiaires à discerner et à choisir celles adaptées à leur profil et à leurs enjeux
- Intégration de l'IA générative dans le processus d'apprentissage (pièges, opportunités, bonnes pratiques)
- Le manager comme catalyseur/architecte de l'apprentissage au sein de l'organisation à laquelle il appartient (utilisation de l'IA dans ce cadre « collectif »)

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de mettre en œuvre des processus d'apprentissage efficaces qui permettront leur adaptation rapide. Ils sauront également utiliser au mieux l'IA générative dans le cadre de ces processus et en éviter les écueils. En tant que managers, ils seront capables de favoriser l'apprentissage continu au sein de leurs équipes.

Compétence REM :

Pédagogie, didactique, sciences cognitives (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques
Partage de bonnes pratiques
Mises en situation

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) confrontés à une situation d'adaptation cognitive rapide : prise de poste, prise de commandement, mutation en service interarmées, changement d'affectation vers un dossier technologique nouveau (IA, cyber, data, spatial) ou devant améliorer les processus d'apprentissage au sein de leurs équipes.

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



DÉVELOPPER L'AGILITÉ MANAGÉRIALE AVEC LES NEUROSCIENCES

OBJECTIFS

- Comprendre l'impact des mécanismes cognitifs sur la prise de décision
- Identifier les biais cognitifs et les facteurs émotionnels influençant le management
- Développer son agilité mentale et comportementale
- Renforcer sa capacité d'adaptation dans un environnement complexe et incertain

PROGRAMME

La formation permet :

- d'acquérir les fondamentaux du management à travers la connaissance de soi, la compréhension du rôle et des responsabilités du manager, ainsi que l'organisation et le pilotage de l'action collective
- de comprendre les pratiques favorisant la cohésion, la communication et le développement des compétences des collaborateurs, tout en intégrant les enjeux de transformation, d'innovation et d'usage des outils numériques et de l'intelligence artificielle

Elle vise également à renforcer l'incarnation des valeurs du service public à travers une posture d'exemplarité, d'équité et de responsabilité

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'identifier les principaux mécanismes cognitifs influençant leurs décisions, d'adopter une posture managériale plus agile et de mobiliser des outils favorisant l'apprentissage, l'adaptation et la performance collective.

Compétence REM :

Maîtrise de soi (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques issus des neurosciences cognitives
Exercices expérientiels et mises en situation
Peer tutoring et travaux collaboratifs
Auto-évaluation et réflexion individuelle
Études de cas et retours d'expérience

PUBLIC

Officiers et cadres civils (et assimilés) souhaitant renforcer leur capacité à décider, apprendre et agir dans des environnements complexes et évolutifs.

SESSIONS

4 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 18 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



DÉCIDER ET AGIR AVEC LES SCIENCES COGNITIVES

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes cognitifs à l'œuvre dans les situations professionnelles
- Identifier les impacts du stress sur la prise de décision et donner des pistes d'amélioration
- Mieux gérer son attention dans un environnement de travail saturé
- Développer des pratiques favorisant l'efficacité cognitive

PROGRAMME

La formation explore les mécanismes cognitifs à l'œuvre dans les situations professionnelles, notamment les effets du stress, les biais de décision et la gestion de l'attention.

Elle propose des stratégies permettant d'améliorer l'efficacité individuelle et collective dans un environnement de travail complexe et fortement sollicité.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'identifier les mécanismes cognitifs influençant leur comportement professionnel, de mieux gérer les situations de stress et de mettre en œuvre des pratiques favorisant une prise de décision plus efficace et une meilleure gestion de l'attention.

Compétence REM :

Maîtrise de soi (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques issus des sciences cognitives
Mises en situation et expérimentations
Ateliers collaboratifs et travaux en sous-groupes
Auto-évaluation et analyse de pratiques
Débriefings collectifs et échanges d'expériences

PUBLIC

Officiers et cadres civils souhaitant mieux comprendre les mécanismes cognitifs à l'œuvre dans leur activité professionnelle et améliorer leurs pratiques individuelles et collectives.

SESSIONS

5 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 18 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



INTRODUCTION OPTIMISER SA COMMUNICATION ET SES INTERACTIONS

Communiquer ne se résume pas à transmettre un message : c'est avant tout créer les conditions d'une compréhension mutuelle, instaurer un climat de confiance et mobiliser les individus autour d'objectifs communs. Pour un manager, la maîtrise des savoir-être et savoir-faire relationnels n'est pas une qualité accessoire — c'est le socle même d'un leadership efficace et reconnu.

Pourtant, communiquer avec justesse est devenu un exercice de plus en plus complexe. La sur-sollicitation permanente, la multiplication des canaux d'échange, les interactions à distance et l'accélération des rythmes de travail brouillent les messages, génèrent des incompréhensions et alimentent les tensions. À cela s'ajoutent nos biais de perception et d'interprétation, ainsi que la charge mentale qui pèse sur chaque échange, réduisant notre capacité d'écoute, d'empathie et de recul. Dans des environnements aussi exigeants que ceux du ministère des Armées, où la précision du message et la qualité des relations hiérarchiques et transversales sont déterminantes, ces enjeux prennent une dimension particulière.

Savoir capter l'attention et convaincre grâce aux techniques du pitch et aux arts oratoires, développer une écoute active et authentique, renforcer sa confiance en soi pour s'exprimer avec assurance quelle que soit la situation, optimiser ses relations interpersonnelles et prévenir ou désamorcer les conflits avant qu'ils ne s'installent : autant de compétences essentielles que le manager d'aujourd'hui se doit de cultiver et d'affiner en permanence.

Les formations proposées dans cette rubrique par le CFMD aux cadres civils et militaires visent précisément à répondre à ces défis. Concrètes et ancrées dans les réalités du terrain, elles accompagnent chaque manager dans le développement d'une communication plus claire, plus assertive et mieux adaptée à la diversité de ses interlocuteurs et de ses contextes d'intervention, au service d'un leadership pleinement humain et performant.

Réussir son pitch	41
Acquérir les techniques oratoires	42
Manager avec l'écoute active	43
Booster son estime de soi et sa confiance en soi	44
Optimiser ses relations interpersonnelles	45
Améliorer la gestion du temps, du stress et la délégation	46
Prévenir et gérer les conflits	47



OPTIMISER SA COMMUNICATION ET SES INTERACTIONS

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 qui vont intéresser l'auditoire
- Gérer son stress et sa posture

PROGRAMME

- Rédaction et construction progressive 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, les stagiaires repartiront avec un pitch sur mesure adapté à son contexte. Ils auront également intégré les éléments clés de la construction d'un pitch percutant qu'ils pourront 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 et un travail sur la voix permettent de renforcer l'aisance. La pédagogie est constructive et bienveillante et 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 préparer à se présenter de façon pertinente, dans le cadre de leurs responsabilités.

SESSIONS

8 sessions par an, pendant 1 jour.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

6 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



OPTIMISER SA COMMUNICATION ET SES INTERACTIONS

ACQUÉRIR LES TECHNIQUES ORATOIRES

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 inhibitions qui leur sont liées
- Acquérir une technique efficace pour communiquer clairement et provoquer l'adhésion de son auditoire

PROGRAMME

- Définir son style de communication pour mieux s'adapter à ses interlocuteurs
- Identifier le contexte particulier du ministère des Armées
- 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 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, travail 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

4 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



OPTIMISER SA COMMUNICATION ET SES INTERACTIONS

MANAGER AVEC L'ÉCOUTE ACTIVE

OBJECTIFS

- 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

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 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, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

10 à 15 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



OPTIMISER SA COMMUNICATION ET SES INTERACTIONS

BOOSTER SON ESTIME DE SOI ET SA CONFIANCE EN SOI

OBJECTIFS

- 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
- Savoir construire un pitch de présentation qui suscite l'intérêt

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 seront en mesure de renforcer leur confiance en eux, d'appuyer sur leurs points forts et construire un pitch de présentation percutant grâce à une méthodologie adaptée.

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
Travail en petits groupes
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, pendant 3 jours à suivre en totalité (module de 2 jours suivi d'une 3^{ème} journée de retour d'expérience)

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



OPTIMISER SA COMMUNICATION ET SES INTERACTIONS

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 des Armées
- 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 seront en mesure d'adapter leur communication verbale et non verbale dans leur environnement. Ils appréhenderont les spécificités du ministère des Armées 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.

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

PUBLIC

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

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



OPTIMISER SA COMMUNICATION ET SES INTERACTIONS

AMÉLIORER LA GESTION DU TEMPS, DU STRESS ET DE LA DÉLÉGATION

OBJECTIFS

- Développer une méthodologie d'organisation optimale de son activité et de celle de son équipe
- Intégrer des outils concrets de délégation efficaces et responsabilisants
- 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 seront en mesure de 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)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC

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

SESSIONS

4 sessions par an, pendant 4 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



OPTIMISER SA COMMUNICATION ET SES INTERACTIONS

PRÉVENIR ET GÉRER LES CONFLITS

OBJECTIFS

- Mieux se connaître pour mieux agir en situation de conflits
- Prévenir et anticiper les conflits
- Capitaliser les bonnes pratiques pour améliorer la gestion des conflits

PROGRAMME

- 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 seront en mesure de 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.

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, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



INTRODUCTION MANAGEMENT ET TECHNOLOGIES DIGITALES

La transformation numérique ne se limite plus à une évolution technique : elle reconfigure en profondeur les modes de travail, les relations managériales et les façons de collaborer.

Pour autant, cette révolution n'est pas sans zones d'ombre. L'essor fulgurant des technologies génère son lot d'incertitudes : Comment intégrer l'intelligence artificielle sans perdre de vue la dimension humaine du management ? Comment maintenir la cohésion et l'engagement d'équipes dispersées ou hybrides ? Comment éviter que la multiplication des outils numériques ne se transforme en source supplémentaire de surcharge informationnelle, de dispersion ou de dépendance technologique ? Dans un contexte institutionnel aussi spécifique que celui du ministère des Armées, ces questions

revêtent une acuité particulière, entre impératifs d'efficacité opérationnelle et exigences de souveraineté numérique.

Face à ces défis, s'approprier les technologies digitales n'est plus une option mais une nécessité stratégique pour tout cadre civil ou militaire. Les formations proposées dans cette rubrique par le CFMD ont précisément pour ambition d'accompagner les cadres civils et militaires dans cette montée en compétences. Pragmatiques et directement opérationnelles, elles permettent à chaque manager de prendre la mesure des mutations en cours et de tirer pleinement parti des technologies digitales, au service de l'efficacité collective et de la performance de son équipe.

Développer sa culture du digital	49
Manager à l'ère du numérique	50
Les nouveaux usages de l'IA dans le monde professionnel	51
Marketing digital : comprendre les usages des réseaux sociaux pour attirer et fidéliser	52
Manager efficacement à distance	53



DÉVELOPPER SA 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 : points de repère (cultures, usages, outils, approche utilisateur, enjeux...)
- Comprendre l'impact de cette transformation dans la relation usager/administration
- Appréhender les impacts du digital : des GAFA aux NATU, 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 seront en mesure d'appréhender les conséquences du numérique dans leurs fonctions et comprendront 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

PUBLIC

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

SESSIONS

2 sessions par an, 1 par semestre, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



MANAGER À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

OBJECTIFS

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

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)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC

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

SESSIONS

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

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



LES NOUVEAUX USAGES DE L'IA DANS LE MONDE PROFESSIONNEL

OBJECTIFS

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. Il s'agit d'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...)
- Identifier les enjeux de données dans un projet d'IA
- Éthique, biais, responsabilité et sécurité
- Identifier les grands principes du prompt engineering.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de démystifier la notion d'IA pour les métiers et s'acculturer aux enjeux, identifier les solutions à disposition en fonction de son métier, appréhender la suite logique entre transformation numérique, data et IA, identifier les étapes dans la construction d'un projet autour de l'IA.

Compétence REM :

Soutien de solutions intégrant de l'IA (A)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC

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

SESSIONS

5 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

18 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



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

OBJECTIFS

- La transformation numérique impacte de façon profonde les métiers et les usagers et amène de nouvelles approches et nouveaux outils.
- 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.

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 et ses besoins
- Intégrer les leviers du digital au sein de la marque employeur
- Identifier les leviers et tactiques à disposition autour des nouvelles technologies, de l'IA, des réseaux sociaux et des enjeux d'animation et de contenus
- Identifier les tactiques de création et animation de talents
- Appréhender les critères de fidélisation de profils et mesure de la rétention
- Mettre en place une nouvelle gouvernance projet compatible avec des enjeux de recrutement innovant

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'identifier les facteurs clés de réussite pour attirer et fidéliser les talents, s'inspirer de cas d'usage des secteurs privés et publics, appréhender les étapes de la construction d'un plan de recrutement et de rétention. Ils seront aussi en capacité de comprendre l'écosystème de solutions à disposition et types de partenariats par typologie d'objectifs et de profils

Compétence REM :

Utilisation de technique de recrutement (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC

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

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



MANAGER EFFICACEMENT 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
- 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 seront en mesure de 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).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques
Partage de bonnes pratiques
Mises en situation

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) travaillant à distance avec leur équipe, ce mode d'organisation couvrant des situations variées (télétravail, nomadisme, travail sur plusieurs sites).

SESSIONS

4 sessions par an, pendant 1 jour.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



INTRODUCTION **CONDUIRE LES PROJETS ET LE CHANGEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE**

Dans un monde en mutation accélérée, les organisations publiques sont soumises à un impératif constant de transformation. Évolutions réglementaires, réformes institutionnelles, transitions numériques : les cadres civils et militaires du ministère des Armées sont en première ligne pour piloter ces changements et garantir l'amélioration continue de leurs processus. Conduire le changement est ainsi devenu une compétence à part entière, au cœur de l'exercice de leurs responsabilités.

Pourtant, mener un projet ou accompagner une transformation ne s'improvise pas. Sans méthodes ni outils adaptés, les projets s'enlisent, les réformes peinent à produire leurs effets et les équipes perdent en lisibilité comme en motivation.

Pour répondre à ces enjeux, le CFMD propose un ensemble de formations couvrant tout le spectre de la conduite du changement : de l'initiation à la gestion de projet jusqu'aux projets complexes et innovants, de l'accompagnement humain au changement à la transformation numérique, de la prospective stratégique à l'adaptation de sa stratégie organisationnelle, en passant par les démarches d'innovation, de simplification et de modernisation de l'action publique. Des outils structurants viennent compléter ces parcours pour former des cadres capables de transformer leur organisation avec méthode et ambition.

Initiation à la conduite de projet	Nouveau	55
Conduire des projets complexes	Nouveau	56
Conduire des projets innovants		57
Accompagner et conduire le changement		58
Conduite du changement et transformation numérique		59
Parcours innovation pour moderniser et simplifier		60
Anticiper les évolutions grâce à la prospective stratégique		61
Transformation ministérielle et simplification	Nouveau	62
Stratégie et organisation		63



INITIATION À LA CONDUITE DE PROJET

OBJECTIFS

- Comprendre les fondamentaux de la gestion de projet
- Acquérir les méthodes et outils essentiels du pilotage de projet
- Développer la posture et les réflexes du chef de projet
- Participer efficacement à un projet ou prendre en charge un premier projet

PROGRAMME

Gestion des parties prenantes et le pilotage des activités à travers une simulation immersive et des mises en situation.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de participer activement à un projet ou d'en assurer le pilotage. Ils maîtriseront les principes de cadrage, de planification, de coordination des acteurs et de suivi des activités tout au long du cycle de vie du projet.

Compétence REM :
Conduite du changement (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Simulation immersive de gestion de projet
Mises en situation et jeux de rôle
Apports méthodologiques et retours d'expérience
Débriefings collectifs et analyses de pratiques
Travaux en groupe et échanges entre participants

PUBLIC

Officiers et cadres supérieurs du ministère des Armées impliqués dans la conduite de projets : futurs chefs de projet, collaborateurs participant à des projets, managers souhaitant acquérir les bases de la gestion de projet ou amenés à piloter un projet pour la première fois.

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 18 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



CONDUIRE DES PROJETS COMPLEXES

OBJECTIFS

- Comprendre les spécificités et les enjeux des projets complexes
- Développer les méthodes de pilotage adaptées aux environnements incertains
- Renforcer sa capacité à arbitrer, décider et mobiliser les parties prenantes
- Adopter une posture de leader pour conduire des projets stratégiques

PROGRAMME

La formation permet de comprendre les spécificités des projets complexes, de piloter dans des environnements incertains et d'arbitrer sous contraintes. Elle aborde les méthodes de mobilisation des parties prenantes, la gestion des crises et des transformations organisationnelles, ainsi que le développement d'une posture de leader de projet favorisant la prise de décision, la communication et la résilience face aux situations complexes.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'identifier les facteurs de complexité d'un projet, d'adapter leur mode de pilotage à un environnement incertain, de mobiliser les parties prenantes, de gérer les situations de crise et de conduire des transformations.

Compétence REM :
Gestion de projet (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels
Études de cas
Ateliers de mise en situation
Échanges collectifs

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) amenés à piloter ou contribuer à des projets complexes ou stratégiques.

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intra.ndef.gouv.fr



CONDUIRE LES PROJETS ET LE CHANGEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE

CONDUIRE DES PROJETS INNOVANTS

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

- Travailler sa proposition de valeur dans les projets innovants à partir des attentes et besoins des participants
- 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 seront en mesure d'utiliser une méthodologie innovante et structurée de conduite de projet, de comprendre les composantes essentielles dans la réussite d'un projet et de faire un pitch de présentation. Ils sauront également 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-action alterne des apports théoriques et méthodologiques et une mise en application immédiate aux projets des participants

Réalisation de pitches de présentation du projet qui peuvent être filmés

Création d'un canevas méthodologique du projet

Échanges et interactions constantes entre les participants, notamment par la réalisation de sprints

PRÉ-RÉQUIS

Être impliqué dans un projet, être responsable d'un projet de service et/ou d'équipe.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés), directeurs de projet, chefs de projet ou membres d'une équipe projet.

SESSIONS

1 à 2 sessions par an, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



CONDUIRE LES PROJETS ET LE CHANGEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE

ACCOMPAGNER ET CONDUIRE LE CHANGEMENT

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes humains et organisationnels du changement
- Développer une posture managériale adaptée aux transformations
- Mobiliser et accompagner les équipes dans les périodes de transition
- Mettre en œuvre des actions favorisant l'adhésion au changement

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 seront en mesure d'avoir une vision structurée de la conduite du changement et d'accompagner une démarche de changement en mobilisant les acteurs concernés.

Compétence REM :

Conduite du changement (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports structurés (cadres théoriques, outils de conduite du changement)
Études de cas et mises en situation
Partage d'expériences entre pairs

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) impliqués dans la mise en œuvre de projets ou transformations impactant une équipe, une organisation ou un service.

SESSIONS

4 sessions par an, de 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



CONDUIRE LES PROJETS ET LE CHANGEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE

CONDUITE DU CHANGEMENT ET TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

OBJECTIFS

Comprendre comment accompagner le changement dans le cadre de la 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 seront en mesure d'accompagner le changement dans un contexte de réalisation d'un projet de transformation numérique.

Compétence REM :

Conduite du changement (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Ressources en ligne
Apports théoriques et méthodologiques
Exercices de réflexion collective
Études de cas
Témoignages

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 appréhender les enjeux et les méthodologies d'accompagnement.

SESSIONS

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

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



CONDUIRE LES PROJETS ET LE CHANGEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE

PARCOURS INNOVATION POUR MODERNISER ET SIMPLIFIER

OBJECTIFS

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. Il 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 ils pourront s'immerger dans leur culture entrepreneuriale. Acquérir les compétences en intrapreneuriat permet ainsi de 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, une nouvelle approche,
- Définir son projet et sa création de valeur
- Visite d'une start-up.

Module 2 : identifier la road map et 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
- Visite d'une start-up

Module 3 : Engager le collectif

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

En fil rouge : création d'un projet innovant en équipe

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 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 des 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 du projet sur les volets technologiques, juridiques, financiers ainsi que sur les compétences et l'organisation des ressources humaines

- 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 :

Management et valorisation de l'innovation technologique (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels
Exercices pratiques en groupe / expérimentations
Échanges collectifs
Learning expedition
Présentation d'un projet d'innovation (pitch) devant un jury

PUBLIC

Cadres civils et militaires ayant un projet d'innovation désirant s'initier à la conduite de projet numérique innovant.

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



CONDUIRE LES PROJETS ET LE CHANGEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS GRÂCE À LA PROSPECTIVE STRATÉGIQUE

OBJECTIFS

- Comprendre les concepts, les méthodes et les outils de la prospective stratégique
- Analyser les évolutions de l'environnement et leurs impacts sur l'organisation
- Identifier les tendances émergentes, les signaux faibles et les facteurs de changement
- Anticiper les risques, les opportunités et les enjeux futurs afin d'éclairer la prise de décision
- Construire des scénarios prospectifs pour accompagner la réflexion stratégique
- Intégrer les enjeux de transformation numérique et les apports de l'intelligence artificielle dans l'analyse prospective
- Accompagner les transformations organisationnelles en s'appuyant sur une démarche prospective

PROGRAMME

La formation aborde les fondamentaux de la prospective stratégique, l'analyse de l'environnement et des tendances, l'identification des signaux faibles et des facteurs de changement, ainsi que la construction de scénarios prospectifs. Elle traite également de l'anticipation des risques et des opportunités, de l'intégration des enjeux numériques et de l'intelligence artificielle, et de leur prise en compte dans l'aide à la décision et la définition des orientations stratégiques.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'analyser les évolutions de l'environnement, d'anticiper les changements, d'identifier les opportunités et les risques, de construire une vision à moyen et long terme et d'intégrer les innovations, notamment numériques et liées à l'intelligence artificielle, dans la stratégie et les projets de l'organisation.

Compétence REM :

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

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels
Débats
Ateliers
Mises en situation
Partage d'expérience entre pairs

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) pilotant des travaux de prospective stratégique.

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



TRANSFORMATION MINISTÉRIELLE ET SIMPLIFICATION

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de la simplification au sein du ministère des Armées
- Identifier les irritants et les facteurs de complexité dans son organisation
- Maîtriser les principales méthodes et outils de simplification
- Construire un plan d'action opérationnel et immédiatement applicable

PROGRAMME

La formation aborde les enjeux de la simplification dans l'administration et au ministère des Armées, les principales méthodes de transformation (Lean, Design de service, Appreciative Inquiry, réingénierie des processus), les fondamentaux du pilotage de projet, la simplification organisationnelle et les leviers numériques de transformation.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de piloter ou de contribuer à un projet de transformation ministérielle et de simplification. Ils sauront identifier les besoins, définir le périmètre d'action, sélectionner les méthodes adaptées et conduire les différentes phases du projet.

Compétence REM :

Conduite du changement, transformation organisationnelle et pilotage de projet (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques.
Études de cas et mises en situation.
Travaux pratiques sur des cas inspirés du ministère des Armées.
Échanges collectifs et retours d'expérience.
Approche coachée favorisant l'appropriation des outils.

PRÉ-RÉQUIS

Tout agent exerçant ou appelé à exercer des fonctions de chef de projet dans les domaines de la transformation ministérielle et de la simplification.

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés)

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

14 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



CONDUIRE LES PROJETS ET LE CHANGEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE

STRATÉGIE ET ORGANISATION

OBJECTIFS

- Renforcer la 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).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC

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

SESSIONS

3 sessions par an, pendant 3 jours

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 30 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



INTRODUCTION PILOTER L'ACTION PUBLIQUE

Piloter une organisation publique ne se limite pas à gérer le quotidien d'une équipe : c'est anticiper les risques, mesurer la performance, optimiser les processus et maintenir le cap même en situation de crise.

Dans un environnement institutionnel de plus en plus complexe et soumis à des exigences croissantes de transparence et d'efficacité, les cadres civils et militaires du ministère des Armées doivent disposer d'une véritable boîte à outils pour exercer leurs responsabilités avec rigueur et discernement. Sans méthodes adaptées, les signaux d'alerte passent inaperçus, les dysfonctionnements s'accumulent et la capacité à réagir en temps de crise s'en trouve fragilisée. La maîtrise des outils d'analyse, de contrôle et d'anticipation est donc une

condition essentielle d'un management public efficace et responsable.

Pour répondre à ces enjeux, le CFMD propose des formations couvrant l'ensemble des dimensions du pilotage de l'action publique : maîtrise du contrôle interne et des audits organisationnels, pilotage de la performance et analyse des processus, cartographie et management des risques, optimisation par le Lean Six Sigma, ou encore gestion de crise et renforcement de la résilience organisationnelle. Autant de compétences clés pour des cadres en mesure de piloter leur entité avec méthode, lucidité et efficacité.

Enjeux managériaux de la gestion de crise et de la résilience	Nouveau	65
Parcours de formation en pilotage de la performance et optimisation organisationnelle		66
Pilotage de la performance		67
Analyser et piloter les processus		68
Cartographie et management des risques		69
S'initier au contrôle interne		70
Mettre en œuvre des audits organisationnels		71
Optimiser les processus avec la méthode lean six sigma		72



ENJEUX MANAGÉRIAUX DE LA GESTION DE CRISE ET DE LA RÉSILIENCE

OBJECTIFS

- Manager une organisation résiliente en situation de crise : de l'anticipation à la sortie de crise
- Comprendre les dynamiques humaines et la gestion du stress en temps de crise

PROGRAMME

- Situer son action dans l'écosystème de gestion de crise de l'État
- Maîtriser les enjeux liés aux nouvelles menaces : cyber, hybride, désinformation
- Adapter son leadership et sa communication interne en situation de crise
- Gérer des équipes sous stress et maintenir leur résilience
- Sortir du dispositif de gestion de crise

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de :

- Situer leur action dans l'écosystème institutionnel de la gestion de crise de l'État et du MINARM
- Anticiper, décider et piloter une organisation en situation dégradée
- Adapter leur posture de leadership et soutenir leurs équipes sous stress

Compétence REM :

Management en situation de crise (A)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Conférences institutionnelles
Témoignage opérationnel (séquences réflexives et jeu)
Apports théoriques et méthodologiques

PUBLIC

Session expérimentale : personnels civils cat. A+/A (et assimilés) ou officiers supérieurs, manageant des équipes civiles ou mixtes civiles-militaires

SESSIONS

1 session par semestre, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr

PARCOURS DE FORMATION EN PILOTAGE DE LA PERFORMANCE ET OPTIMISATION ORGANISATIONNELLE

OBJECTIFS

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-actions permet d'acquérir des compétences et d'appliquer les meilleures pratiques en pilotage et optimisation organisationnels.

Il est conseillé de débiter 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 :





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

PROGRAMME

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
- Piloter les processus
- Cartographie et management des risques
- S'initier au contrôle interne
- Mettre en œuvre des audits organisationnels

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser les fondamentaux du pilotage de la performance, en appréhendant les enjeux stratégiques, en construisant des outils adaptés (notamment des tableaux de bord) et en exploitant les 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, 1 session par semestre, pendant 3,5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



ANALYSER ET PILOTER LES PROCESSUS

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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
- Piloter les processus
- Cartographie et management des risques
- S'initier au contrôle interne
- Mettre en œuvre des audits organisationnels

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de mobiliser 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 et responsabilités, tout en identifiant les processus prioritaires à optimiser.

Compétence REM :

Élaboration 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 qualitiens. 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, 1 session par semestre, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 24 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



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

PROGRAMME

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
- Piloter les processus
- Cartographie et management des risques
- S'initier au contrôle interne
- Mettre en œuvre des audits organisationnels

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'utiliser 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, 2 sessions par semestre, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



S'INITIER AU CONTRÔLE INTERNE

OBJECTIFS

- Maîtriser les principes et objectifs du contrôle interne en tant que levier de la maîtrise des risques
- Connaître le partage des rôles en matière de management des risques et de contrôle interne au sein d'une organisation
- Concevoir un dispositif de contrôle interne au sein d'une organisation, le mettre en œuvre et l'évaluer

PROGRAMME

- Les principes et objectifs du contrôle interne en tant que levier de la maîtrise des risques
- Le partage des rôles en matière de management des risques et de contrôle interne au sein des organisations
- L'organisation du contrôle interne
- La mise en œuvre du contrôle interne au sein d'une organisation : les outils du contrôle interne, l'évaluation et la maturité

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'utiliser 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 méthodologiques
Travail en équipe
Témoignages de praticiens du contrôle interne
Échanges et retours d'expériences : table ronde

PUBLIC

Cadres civils (catégorie A) et militaires

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 2,5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



METTRE EN ŒUVRE DES AUDITS ORGANISATIONNELS

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

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 seront en mesure d'analyser les procédures de fonctionnement d'une organisation et de déterminer les points faibles, les points forts ainsi que les dysfonctionnements afin de proposer des pistes d'amélioration.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels
Débats et échanges collectifs
Exercices pratiques

PRÉ-RÉQUIS

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
- Piloter des processus
- Cartographie et management des risques
- S'initier au contrôle interne
- Mettre en œuvre des audits organisationnels

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés)

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



OPTIMISER LES PROCESSUS AVEC LA MÉTHODE LEAN SIX SIGMA

OBJECTIFS

- Comprendre les principes du Lean Six Sigma
- Optimiser les processus et améliorer leur performance
- Utiliser les outils d'analyse et de résolution de problèmes
- Contribuer à une démarche d'amélioration continue

PROGRAMME

La formation présente les principes fondamentaux du processus et les outils d'amélioration continue. Elle permet de maîtriser les approches de résolution de problèmes, les indicateurs de performance et les pratiques favorisant l'excellence opérationnelle.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'appliquer les méthodes et outils du Lean Six Sigma afin d'améliorer la performance et la qualité des processus dans leur environnement professionnel.

Compétence REM :

Conduite du changement (M).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports méthodologiques illustrés
Études de cas adaptées au contexte ministériel
Simulations de résolution de problèmes
Travaux en groupe et mises en situation

PUBLIC

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

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



INTRODUCTION **PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS**

Au-delà des compétences managériales transversales, l'exercice des responsabilités au sein du ministère des Armées requiert une maîtrise solide des expertises techniques propres à chaque fonction.

Pour répondre à cet impératif, le CFMD propose des formations techniques élaborées en étroite collaboration avec des experts métiers ministériels, garantissant une approche directement ancrée dans les réalités du

terrain. Ces parcours couvrent notamment les ressources humaines, la négociation — sociale, en équipe ou en contexte multinational —, les finances publiques, la commande publique, le droit et son évolution à l'ère du digital. Concrètes et directement applicables, ces formations permettent à chaque cadre d'exercer ses responsabilités avec la rigueur et la maîtrise qu'exige le service public.

Le parcours dans le domaine de l'expertise métier RH	75
Conception et conduite des politiques de ressources humaines	76
Gestion prévisionnelle des ressources humaines	77
Pilotage des effectifs et de la masse salariale	78
Négociation avec les partenaires sociaux	79
Négociation en équipe	80
Négociation en multinational	81
Perfectionnement finances	82
Commande publique et externalisation	83
Actualité juridique et management de la qualité du droit	84
Le droit à l'ère du digital – initiation	85
Initiation à l'interopérabilité OTAN et formation défense	86

LE PARCOURS DANS LE DOMAINE DE L'EXPERTISE MÉTIER RH

Vous souhaitez être formés sur les questions liées à la masse salariale «T2» ?

PEMS

 Candidatez à la formation « **Pilotage des effectifs et de la masse salariale** »

 2 jours

PAGE 78

Vous souhaitez connaître les principaux concepts et processus de la DRH-MD et des armées, directions et services dans le domaine de la GPRH ?

GPRH

 Candidatez à la formation « **Gestion prévisionnelle des ressources humaines** »

 3 jours

PAGE 77

Vous souhaitez une vue plus synthétique de la GPRH au ministère des Armées et un aperçu des politiques de gestion des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) dans la fonction publique ou dans le secteur privé ?

CCRH

 Candidatez à la formation « **Conception et conduite des politiques de ressources humaines** »

 1 jour

PAGE 76



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

CONCEPTION ET CONDUITE DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIFS

- Sensibiliser à la thématique de la GPRH au ministère des Armées
- Permettre d'appréhender les leviers et les enjeux de la manœuvre RH ministérielle
- Comprendre les enjeux interministériels et ceux du secteur privé

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. Elle présente également les aspects interministériels de ces thématiques ainsi que des perspectives issues du secteur privé.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre et d'utiliser :

- 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 MINARM
- Les spécificités « MINARM » 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.

Le programme de la formation comporte des similitudes avec celui de la formation Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines. Les candidatures de personnes ayant suivi la formation GPRH dans les deux années précédentes ne sont pas acceptées.

SESSIONS

1 session par an, pendant 1 jour.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

30 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIFS

- Faciliter une bonne compréhension de la GPRH au ministère des Armées
- Permettre de comprendre les leviers et les enjeux de la manœuvre RH ministérielle

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 leur 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 mesure 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 MINARM

Compétence REM :

Politique des ressources humaines (M)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques

Cas concrets

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 «métier» pour traitants et experts RH des Armées, Directions et Services.

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

40 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

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 seront en mesure de :

- 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 leurs fonctions

Compétence REM :

Concepts relatifs aux déterminants de la masse salariale (M)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Témoignages de responsables du ministère des Armées sur le dialogue de gestion au ministère (point de vue employeur)
Échanges collectifs
Débat

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, pendant 2 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

25 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

NÉGOCIATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

OBJECTIFS

- Comprendre les fondamentaux des relations sociales dans la fonction publique et au ministère des Armées
- Acquérir les principes et méthodes de la négociation collective
- Développer sa capacité à participer efficacement au dialogue social
- Préparer et conduire une négociation avec les partenaires sociaux

PROGRAMME

La formation aborde les spécificités du dialogue social et de la négociation collective dans la fonction publique, le fonctionnement des organisations syndicales et des relations sociales au ministère des Armées, ainsi que les différentes étapes d'une négociation collective, de sa préparation à sa conclusion. Elle permet également de comprendre les mécanismes favorisant la recherche d'accords et la résolution des situations de blocage.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de préparer, conduire et analyser une négociation avec les partenaires sociaux, d'identifier les leviers de dialogue et de mettre en œuvre des solutions adaptées pour favoriser la concertation et la recherche d'accords.

Compétence REM :
Négociation (M)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels
Ateliers pratiques
Exercices de négociation
Échanges collectifs et retours d'expérience

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) impliqués dans le dialogue social ou amenés à participer à des négociations avec les partenaires sociaux.

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

NÉGOCIATION EN ÉQUIPE

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes de la négociation collective
- Identifier les styles de communication et leurs impacts
- Préparer et conduire une négociation en équipe
- Développer des stratégies favorisant des accords durables

PROGRAMME

La formation aborde les fondamentaux de la négociation en équipe, de l'analyse des comportements et des modes de communication ainsi que des méthodes de préparation et de conduite des négociations. Elle permet d'identifier les facteurs de réussite et de développer des stratégies favorisant la coopération et la recherche d'accords durables.

COMPÉTENCES

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

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels
Ateliers pratiques
Exercices de négociation
Échanges collectifs et retours d'expérience

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) disposant d'une première expérience de travail en équipe ou en gestion de projet collectif.

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

NÉGOCIATION EN MULTINATIONAL

OBJECTIFS

- Comprendre les spécificités des négociations internationales
- Prendre en compte les dimensions culturelles dans la négociation
- Développer son aisance dans un environnement multinational
- Conduire des négociations en langue anglaise avec efficacité

PROGRAMME

La formation aborde les spécificités des négociations en contexte international, les enjeux interculturels ainsi que l'impact des différences culturelles sur les stratégies de négociation. Elle permet de développer les réflexes et les méthodes nécessaires pour conduire efficacement des négociations dans un environnement multinational.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'adapter leur posture et de 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
Études de cas
Ateliers de mise en situation
Échanges collectifs

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) engagés dans des négociations multinationales et disposant d'un niveau B2 minimum (cadre commun de référence pour les langues publié par le Conseil de l'Europe).

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

PERFECTIONNEMENT FINANCES

OBJECTIFS

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

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 des Armées
 - La commande publique
 - L'organisation de l'exécution financière
 - La comptabilité de l'État
 - 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'actualité
4. Les opérateurs de l'État sous la tutelle du ministère des Armées

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'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 des Armées,
Échanges collectifs,
Quiz.

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi le module «Les fondamentaux du budget de l'État» 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), organisée par la DAF.

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, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 à 35 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

COMMANDE 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'expérience

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de :

- 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)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques
Échanges de bonnes pratiques

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, 1 par semestre, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

ACTUALITÉ JURIDIQUE ET MANAGEMENT DE LA QUALITÉ DU DROIT

OBJECTIFS

- Comprendre les grands enjeux juridiques en lien avec les activités du MINARM
- Connaître l'actualité juridique du MINARM afin de renforcer ses compétences professionnelles dans ce domaine

PROGRAMME

Ce contenu comporte notamment :

- La législation
- L'organisation du ministère des Armées
- Le contentieux de la Fonction publique
- Le contentieux de la responsabilité au ministère des Armées
- 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 seront en mesure de développer les connaissances juridiques 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

PRÉ-RÉQUIS

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

PUBLIC

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

SESSIONS

1 session par an, pendant 5 jours (uniquement au 2^e semestre).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 à 35 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

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, 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 seront en mesure de comprendre et de prendre en compte l'évolution de la réglementation induite par la transformation digitale.

Compétence REM :

Conseil et appui généraliste en droit (A)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Ressources en ligne
Apports théoriques et méthodologiques
Quiz

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés)

SESSIONS

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

NOMBRE DE PARTICIPANTS

20 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PERFECTIONNER SES COMPÉTENCES MÉTIERS

INITIATION À L'INTEROPÉRABILITÉ OTAN ET NORMALISATION DE DEFENSE

OBJECTIFS

- 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

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 seront en mesure de maîtriser les documents de normalisation à caractère fondamental, doctrinal, procédural ou technique dans les domaines des opérations, des systèmes et de l'administration.

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, soutien ... (utilisation des normes civiles, NF, ISO,...).
- OTAN/UE (représentants FR dans le groupe OTAN, pilotes de STANAG...)

SESSIONS

1 session par an, sur une journée, dispensée par le Centre de Normalisation de Défense (CND).

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 24 participants.

POUR ALLER PLUS LOIN

<https://www.youtube.com/watch?v=GBYEwZASzI>

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



INTRODUCTION **PROGRESSER DANS SON PARCOURS MANAGÉRIAL**

À chaque étape d'une carrière, le manager fait face à de nouveaux défis. Prise de poste, élargissement des responsabilités, accès à des fonctions de direction : chaque transition exige une adaptation de sa posture, de ses pratiques et de sa vision. Face à la complexité croissante des enjeux managériaux, progresser ne s'improvise pas — cela s'accompagne.

Le CFMD propose des parcours de formation structurés et adaptés à chaque niveau de responsabilité, des fondamentaux du management jusqu'aux cycles dédiés aux grands décideurs, en passant par les cadres expérimentés, les directeurs d'établissement

et tous ceux qui souhaitent adopter une posture managériale plus responsable et affirmée. En rassemblant des managers de niveaux similaires, ces parcours favorisent les apprentissages collaboratifs et les échanges entre pairs, enrichissant la formation au-delà du seul apport théorique.

Décrypter son environnement professionnel, affirmer son leadership, manager avec l'IA et maintenir son excellence opérationnelle : autant d'ambitions que ces formations permettent de concrétiser, à chaque étape du parcours managérial.

Parcours de management général pour grands décideurs	89
Cycle supérieur de management	90
Les clés du management	91
Séminaire des directeurs d'établissement	92
Parcours de management pour cadres expérimentés	93
Parcours fondamentaux du management	94
Adopter une posture managériale responsable	95



PROGRESSER DANS SON PARCOURS MANAGÉRIAL

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 : Conduite et accompagnement du changement (déontologie et méthode innovante)
- Module 3 : Gouvernance et management à l'ère du numérique
- Module 4 : Négociation en équipe

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'appréhender les différentes évolutions du management dans le cadre de la transformation publique et numérique, tout en développant 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 sous-chefs en administration centrale

Directeurs en services déconcentrés

Experts de haut niveau, directeurs de projet, emplois fonctionnels

SESSIONS

1 session par an, de 4 modules de 2 jours chacun (février, mars, avril, mai)

NOMBRE DE PARTICIPANTS

16 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PROGRESSER DANS SON PARCOURS MANAGÉRIAL

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 ; les aider à conduire le changement et à mettre en œuvre de nouvelles politiques ; leur permettre de piloter leurs actions et d'évaluer leurs politiques ; les faire réfléchir sur des problématiques managériales ministérielles et interministérielles, et sur l'impact de la transformation numérique,
- Renforcer son leadership
- 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 : Le management public
- Module 2 : Conduite du changement et leadership
- Module 3 : Les organisations
- Module 4 : Le pilotage de la performance
- Module 5 : Le management et la transformation numérique

Et une option ressources humaines (RH) 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 seront en mesure d'utiliser de nouvelles clés de lecture pour appréhender les évolutions de l'action publique et développer 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 et cadres civils de catégorie A (et assimilés) de haut niveau – accès aux emplois fonctionnels, sous directeurs et adjoints aux sous-directeurs en administration centrale, experts de haut niveau, directeurs d'établissement ou chef d'état-major d'une structure déconcentrée.

SESSIONS

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

Option RH : 1 session par an, composée des 2 modules (février, mars)

NOMBRE DE PARTICIPANTS

22 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PROGRESSER DANS SON PARCOURS MANAGÉRIAL

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

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 femmes-hommes, travail hybride,...)

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de renforcer leur posture managériale et développer leur leadership, dans un environnement en constante évolution. Ils disposeront d'outils pour gérer des situations complexes.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PRÉ-RÉQUIS

Avoir une expérience managériale confirmée.

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 1er semestre et 2 sessions au 2e semestre.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



SÉMINAIRE DES DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENT

OBJECTIFS

- Appréhender le régime de responsabilités d'un directeur d'établissement ou d'organisme : responsabilités juridiques, santé et sécurité au travail, ressources humaines, dialogue social, laïcité, gestion de crise
- Permettre un cadre de réflexion et d'échanges

PROGRAMME

Mieux connaître 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
- Harcèlements, discriminations et violences sexuelles

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de faire évoluer leur management au regard de leur environnement de travail et appréhender concrètement les responsabilités d'un directeur d'établissement.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC

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

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 4,5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

30 participants maximum.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PROGRESSER DANS SON PARCOURS MANAGÉRIAL

PARCOURS DE MANAGEMENT POUR CADRES EXPÉRIMENTÉS

OBJECTIFS

- Comprendre les fonctions du manager en explorant les divers styles de management
- Faciliter une évolution de posture managériale qui engage davantage les équipes tout en stimulant le développement du collectif
- Acquérir les compétences nécessaires pour gérer une équipe composée à la fois de civils et de militaires, en tenant compte des spécificités de chaque statut

PROGRAMME

- Les rôles et places du manager
- 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 seront en mesure de faire évoluer leur management au regard de leur environnement de travail.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et conceptuels
Échanges collectifs
Témoignages
Exercices pratiques

PUBLIC

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

SESSIONS

7 sessions par an, pendant 4,5 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 18 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PROGRESSER DANS SON PARCOURS MANAGÉRIAL

PARCOURS FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

OBJECTIFS

- Comprendre son rôle, ses responsabilités et son environnement de manager en prenant en compte des postures innovantes indispensables dans un environnement en mutation rapide
- Acquérir les outils essentiels pour organiser, piloter et fédérer une équipe en intégrant le numérique et l'IA Développer une posture managériale efficace, responsable et exemplaire adaptée
- Accompagner le changement et favoriser l'innovation au sein de son organisation

PROGRAMME

La formation permet :

- d'acquérir les fondamentaux du management à travers la connaissance de soi, la compréhension du rôle et des responsabilités du manager, ainsi que l'organisation et le pilotage de l'action collective.
- de comprendre les pratiques favorisant la cohésion, la communication et le développement des compétences des collaborateurs, tout en intégrant les enjeux de transformation, d'innovation et d'usage des outils numériques et de l'intelligence artificielle.

Elle vise également à renforcer l'incarnation des valeurs du service public à travers une posture d'exemplarité, d'équité et de responsabilité.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'exercer pleinement leurs responsabilités managériales, d'organiser et piloter l'activité de leur équipe, d'accompagner les évolutions et d'adopter une posture favorisant l'engagement et la performance collective.

Compétence REM :

Principes et techniques du commandement (A).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports méthodologiques et conceptuels
Études de cas et mises en situation
Ateliers collaboratifs et échanges de pratiques
Exercices d'analyse et d'auto-positionnement
Retours d'expérience et plan d'action individuel

PUBLIC

Officiers et cadres exerçant ou appelés à exercer des responsabilités d'encadrement et souhaitant renforcer leurs pratiques managériales.

SESSIONS

14 sessions par an, pendant 6 jours au total, réparties en 2 sessions de 3 jours espacées d'un mois. La participation aux deux modules est obligatoire.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 18 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



ADOPTER UNE POSTURE MANAGÉRIALE RESPONSABLE

OBJECTIFS

- Développer un leadership fondé sur l'éthique et la responsabilité
- Favoriser l'engagement, le bien-être et l'inclusion des collaborateurs
- Intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans les pratiques managériales
- Renforcer sa capacité à prendre des décisions responsables et durables

PROGRAMME

La formation aborde les principes du management responsable à travers l'alignement entre mission, valeurs et action, l'intégration des enjeux du développement durable dans l'action publique, l'exercice d'un leadership éthique et responsable ainsi que la gestion des situations sensibles.

Elle traite également des questions de déontologie, de prévention des discriminations, des harcèlements et des violences sexuelles afin de promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif.

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'adopter une posture managériale responsable, d'intégrer les enjeux éthiques, sociaux et environnementaux dans leurs décisions et de favoriser un climat de travail fondé sur la confiance, l'équité et le respect.

Compétence REM :

Management (M)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques
Ateliers d'analyse de pratiques
Études de cas, mises en situation
Outils de diagnostic et d'auto-évaluation
Partage d'expériences entre pairs

PUBLIC

Officiers et cadres civils de catégorie A (et assimilés) exerçant des fonctions d'encadrement ou étant en prise de poste managériale.

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 25 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



INTRODUCTION **PROGRESSER DANS SA CARRIÈRE ET CONNAÎTRE SON ENVIRONNEMENT**

Une carrière est un parcours en constante évolution, jalonnée de choix, de transitions et d'opportunités à saisir. Évoluer vers de nouvelles fonctions, préparer une candidature à un poste de direction ou mieux comprendre les rouages de la fonction publique : autant d'étapes qui gagnent à être anticipées et accompagnées.

Le CFMD propose des formations dédiées pour aider les cadres civils et militaires à construire leur projet professionnel avec lucidité et méthode. Ces parcours couvrent la compréhension des organisations territoriales et administratives, la préparation aux

comités d'audition et au Tour extérieur des administrateurs de l'État, mais aussi des formations plus spécialisées comme le diplôme universitaire de concertation militaire ou la formation pré-doctorale pour ceux qui souhaitent s'engager dans une démarche de recherche approfondie.

Connaître son environnement institutionnel, valoriser son parcours et préparer ses prochaines étapes avec confiance : tels sont les objectifs de ces formations, au service d'une carrière pleinement maîtrisée.

Préparer les cadres aux comités d'audition	97
Accompagner les candidats au Tour extérieur	98
DU de concertation militaire	99
Formation pré-doctorale	100
Comprendre les organisations territoriales et administratives	101
Se former à la transition écologique Nouveau	102



PROGRESSER DANS SA CARRIÈRE ET CONNAÎTRE SON ENVIRONNEMENT

PRÉPARER LES CADRES AUX COMITÉS D'AUDITION

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

- 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)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

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

PUBLIC

Cadres civils et militaires du ministère remplissant les conditions pour faire acte de candidature dans le cadre d'un comité d'audition.

SESSIONS

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

Formation organisée hors procédure de l'appel à candidatures.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PROGRESSER DANS SA CARRIÈRE ET CONNAÎTRE SON ENVIRONNEMENT

ACCOMPAGNER LES CANDIDATS AU TOUR EXTÉRIEUR

OBJECTIFS

Préparer les candidats du ministère des Armées à la constitution de leur dossier de sélection et à l'épreuve orale pour la sélection au Tour extérieur des administrateurs de l'État

PROGRAMME

Le parcours d'accompagnement à la sélection au Tour extérieur des administrateurs de l'État intègre plusieurs dispositifs.

Pour l'ensemble des candidats :

- Réunion (CFMD, DES, SRHC), de présentation du parcours d'accompagnement et des conditions de réussite afin d'apporter aux candidats potentiels une aide à la décision
- Suivi personnalisé des candidats par un binôme d'administrateurs de l'État
- 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 (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 sélectionnés par le ministère :

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

COMPÉTENCES

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

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et méthodologiques
Jurys blancs
Ateliers, conférences d'actualité
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'État.

SESSIONS

Parcours de formation d'octobre N à octobre N+1

Un appel à candidatures spécifique est lancé chaque année à la fin de l'été. Le recensement s'effectue hors appel à candidatures.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PROGRESSER DANS SA CARRIÈRE ET CONNAÎTRE SON ENVIRONNEMENT

DU DE 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 du ministère des Armées : statuts civils et militaires, droits et obligations des fonctionnaires et des militaires, les catégories de personnels
- Expression écrite et orale
- Droit et méthodologie juridique
- Le temps de travail, la santé, la sécurité et l'hygiène au travail, les instances de dialogue social au sein du ministère

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure d'assimiler les connaissances fondamentales nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, tout en maîtrisant les règles essentielles pour conduire efficacement leur mandat ou leur mission. Ce parcours permet de valider un diplôme d'université de niveau Bac+2, chaque unité d'enseignement faisant l'objet d'un examen individuel.

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 (DU) 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

20 à 25 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PROGRESSER DANS SA CARRIÈRE ET CONNAÎTRE SON ENVIRONNEMENT

RECHERCHE DOCTORALE ET ACTEURS DE LA DÉFENSE

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

La formation, de cinq jours au total, vise à proposer aux auditeurs une mise à jour des points cruciaux habituellement présentés en deuxième année de master au sujet des études doctorales. Elle rappelle les nombreux codes universitaires.

L'attention est également portée sur les ressources et les contraintes liées à des travaux dans le contexte des armées, de la sécurité et plus généralement de la défense.

Cette formation permet aux auditeurs tout à la fois de créer des liens avec des enseignants-chercheurs et d'intégrer le réseau des doctorants et docteurs de l'Académie de défense de l'École militaire (ACADEM). Elle est le point d'entrée du soutien par le Collège doctoral de l'ACADEM.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Présentations et animations par des enseignants chercheurs universitaires
Travaux 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

Journée 1 portant sur l'objet de la thèse, les évolutions récentes du parcours doctoral, les ressources du centre de documentation de l'École militaire ainsi que sur le sujet de la question théorique.

Journée 2 portant sur l'épistémologie et l'intégrité scientifique. Cette journée se termine par une soirée au format Club doctoral au cours de laquelle ont lieu des présentations, des débats et des échanges informels dans une ambiance conviviale.

Journée 3 portant sur les ressources du Service Historique de la Défense, le design de la recherche, l'organisation du travail de recherche.

Journée 4 portant sur les intérêts et dangers de l'utilisation de l'IA, ainsi que sur les outils d'IA pour la recherche. Cette journée se termine par une soirée au format Club doctoral.

Journée 5 portant sur la problématisation, l'inférence statistique pour les sciences sociales, le dialogue entre universitaires et militaires, la valorisation de son réseau de recherche.

Informations sur le collège doctoral de l'ACADEM :

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



PROGRESSER DANS SA CARRIÈRE ET CONNAÎTRE SON ENVIRONNEMENT

COMPRENDRE LES ORGANISATIONS TERRITORIALES ET ADMINISTRATIVES

OBJECTIFS

- Renforcer les connaissances sur le fonctionnement de l'État et notamment du MINARM 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 des Armées
- 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 seront en mesure de mieux comprendre les organisations territoriales et administratives afin d'en repérer les facteurs de succès et d'en déceler les obstacles potentiels.

Compétence REM :

Connaissance de l'organisation du ministère des Armées (A)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels
Retours d'expérience
Échanges collectifs

PUBLIC

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

SESSIONS

2 sessions par an, pendant 3 jours.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 30 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr



SE FORMER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

OBJECTIFS

- Devenir un acteur de la transition écologique dans son quotidien professionnel
- Comprendre les enjeux environnementaux actuels, identifier les leviers d'action à l'échelle individuelle, collective et organisationnelle et développer une culture écologique commune afin de favoriser la transition écologique du ministère des Armées et d'en faire un atout

PROGRAMME

La formation comprend deux ateliers au cours de la même journée :

PROGRAMME JOUR 1

Atelier n° 1 :

Sensibilisation aux enjeux de la transition écologique
Apporter une approche systémique entre les 3 grandes crises écologiques (ressources naturelles, climatique, biodiversité) pour agir

Atelier n° 2 :

Connaissance des leviers accélérateurs de la transition écologique
Connaître les ordres de grandeur essentiels et prendre conscience de nos leviers d'action sur le dérèglement climatique, l'épuisement des ressources naturelles et l'effondrement de la biodiversité

COMPÉTENCES

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de mobiliser des clés de compréhension des enjeux environnementaux.

Compétence REM :

Développement durable (S)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Travail en ateliers pour réfléchir collectivement aux solutions et actions concrètes pouvant être déployées par l'État et par le ministère pour s'adapter à ces crises interdépendantes.

PUBLIC

Personnels militaires et personnels civils (catégorie A) du ministère.

SESSIONS

1 session par an.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20 participants.

CONTACT

cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr

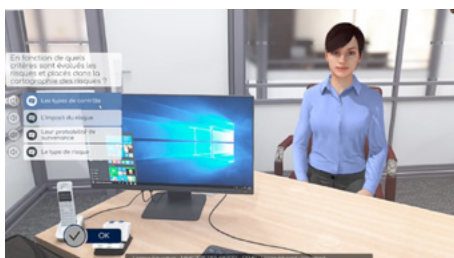
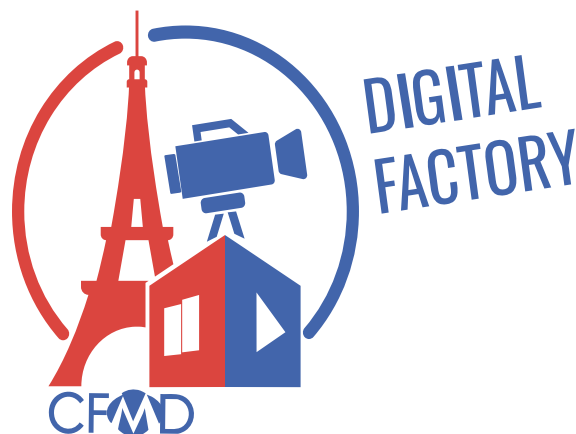
DIGITAL FACTORY

CENTRE DE CRÉATION DIGITALE DU CFMD

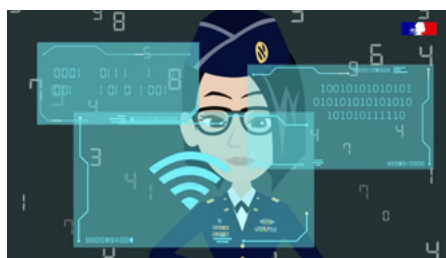
NOTRE DIGITAL FACTORY : UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

La Digital Factory est le pôle de création numérique du CFMD, au sein du ministère des Armées. Elle est dédiée à la conception, à la production et à la diffusion de contenus pédagogiques digitaux répondant aux besoins en formation des armées, directions et services du ministère.

La Digital Factory accompagne les experts métiers afin de transformer leurs savoirs et leurs pratiques en dispositifs pédagogiques clairs, accessibles et opérationnels, adaptés aux enjeux contemporains du management, de la conduite du changement et de la performance.



Serious Game



Vidéos Ludiques



NOS PRESTATIONS

La Digital Factory propose des solutions pédagogiques digitales complètes, de la conception à la diffusion. Elle développe des parcours e-learning, des capsules vidéo avec notre studio d'enregistrement «rapidmooc» ou des caméras mobiles, du motion design, des serious games et des simulations immersives en VR.

Ces dispositifs visent à renforcer l'engagement des apprenants, l'apprentissage par l'expérimentation et les besoins opérationnels du ministère des Armées.

NOS PARTENAIRES

La Digital Factory travaille en étroite collaboration avec les acteurs institutionnels du ministère, notamment :

- DGA
- EMA
- SGA
- GENDARMERIE

Ces partenariats garantissent des contenus alignés avec les réalités opérationnelles et stratégiques du ministère.

NOS RÉALISATIONS

La Digital Factory conçoit des parcours pédagogiques digitaux pour le ministère, en lien avec les experts métier. Ces dispositifs s'appuient sur des contenus courts et interactifs (capsules, interviews, modules), pensés pour être facilement diffusés et mis à jour sur les plateformes de formation.

Ils visent à renforcer les compétences des agents et l'efficacité des formations.

NOUS CONTACTER



cfmd.ead.fct@intradef.gouv.fr

E-LEARNING

DES PARCOURS E-LEARNING POUR DÉVELOPPER VOS COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES.



Réserviste - Ouvert à tous

Ce MOOC Réserviste facilite l'intégration du futur réserviste spécialiste au sein de l'État-Major des armées ou des forces. Il apporte les repères essentiels sur la stratégie de défense, l'organisation du ministère, le fonctionnement des opérations et les spécificités du statut de réserviste, ainsi que les premiers codes du milieu militaire. Basé sur des vidéos, QCM et animations interactives, il accompagne une montée en compétence progressive et structurée.



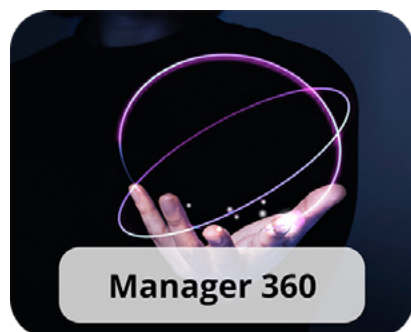
Déontologie - Ouvert à tous

Ce MOOC Déontologie présente les principes fondamentaux encadrant les pratiques professionnelles au sein du ministère des Armées. À travers des situations concrètes et des contenus pédagogiques interactifs, il permet d'adopter les bons réflexes et une posture conforme aux règles, aux valeurs et aux responsabilités du service public.



Armées et crise écologique - Ouvert à tous

Ce MOOC Environnement présente les grands enjeux écologiques actuels à travers les notions d'énergie, de climat et de biodiversité. Il apporte des repères sur les limites des ressources naturelles, les impacts des crises environnementales sur le ministère des Armées et ses actions d'adaptation, à travers des contenus pédagogiques et interactifs validés par des QCM.



Manager 360 - Ouvert à tous

Manager 360 est un portail dédié au développement de la posture managériale. Il propose des contenus courts et interactifs autour des fondamentaux du management : organiser, fédérer, communiquer et accompagner le changement. Les parcours combinent vidéos, quiz et ressources complémentaires, offrant une approche flexible et accessible à tous les niveaux de management. Un nouveau MOOC est proposé chaque mois afin d'enrichir continuellement l'expérience d'apprentissage.



Notre offre complète est disponible en ligne sur notre plateforme, accessible via l'ISPT ou depuis tout appareil connecté à Internet (PC, portable ou tablette) :

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.



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 (DGAFP) 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 œuvre 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.

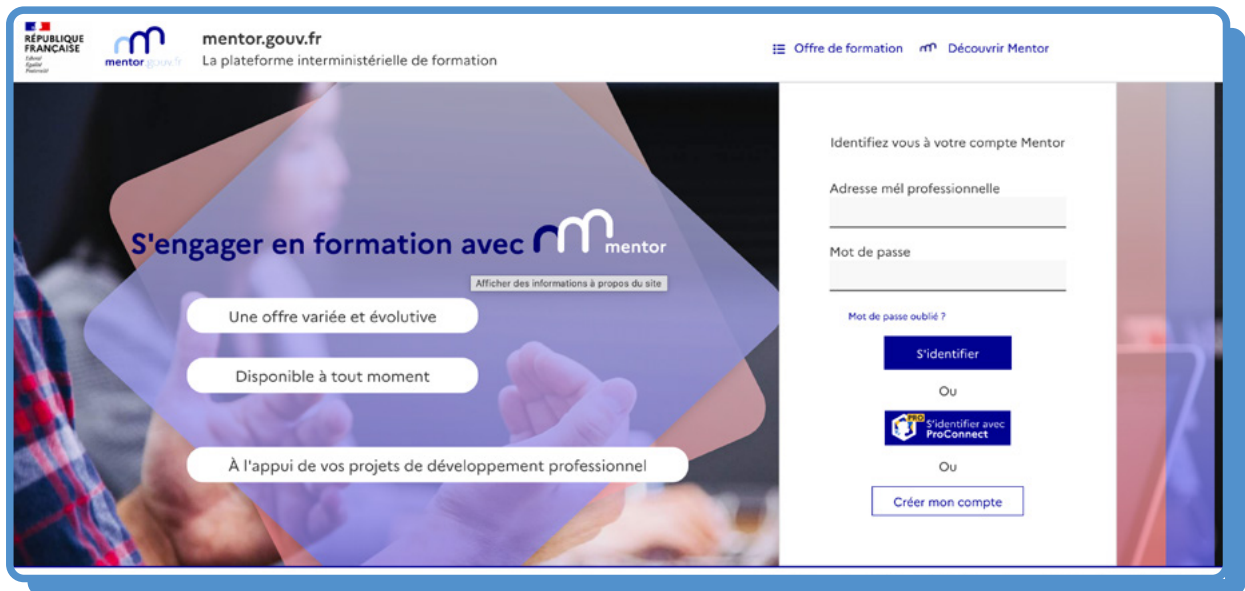
Une fois inscrit(e), connectez-vous à la plateforme en utilisant vos identifiants et mot de passe, puis accédez à votre espace personnel.

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.

TUTORIEL : SE CONNECTER À MENTOR

1

ÉTAPE 1



The screenshot shows the mentor.gouv.fr website. On the left, there's a banner with the text "S'engager en formation avec mentor" and three bullet points: "Une offre variée et évolutive", "Disponible à tout moment", and "À l'appui de vos projets de développement professionnel". On the right, there's a login section titled "Identifiez vous à votre compte Mentor". It includes fields for "Adresse mél professionnelle" and "Mot de passe", a "Mot de passe oublié ?" link, and buttons for "S'identifier", "Ou S'identifier avec ProConnect", "Ou Créer mon compte".

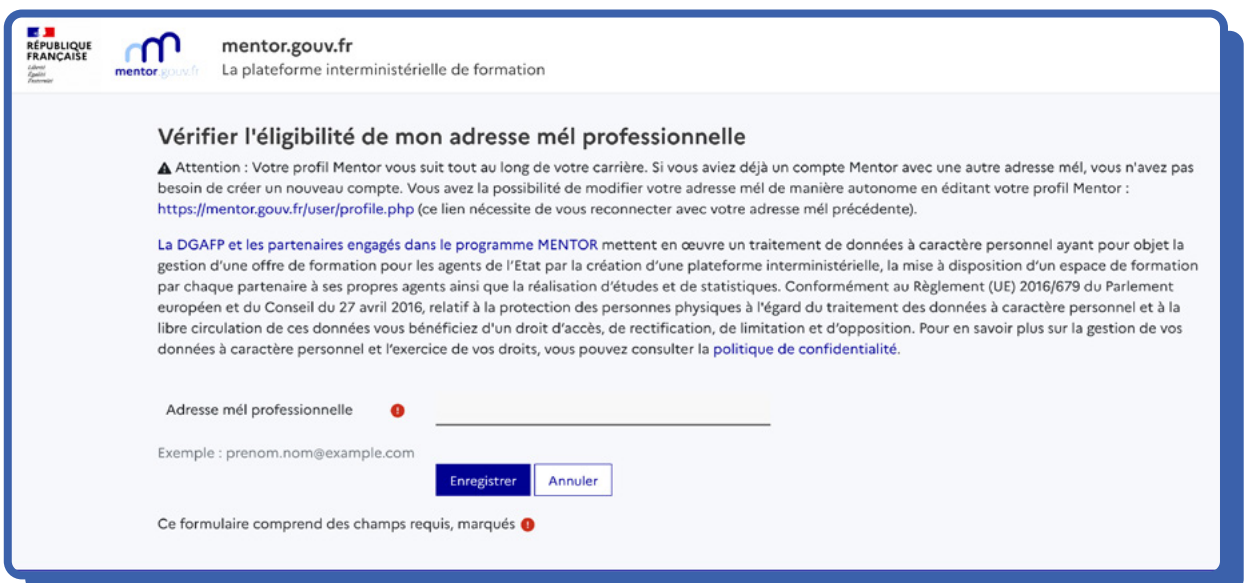
2

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).



This is a close-up of the "Créer mon compte" button, which is highlighted in a pinkish-red color. Above it, the "ProConnect" logo and the text "Ou" are visible.



The screenshot shows the "Vérifier l'éligibilité de mon adresse mél professionnelle" page. It includes a warning section with a triangle icon and text about account management. Below this, there's a paragraph about data processing by DGAFP and its partners. At the bottom, there's a form with a label "Adresse mél professionnelle" and a red exclamation mark icon. An example email "prenom.nom@example.com" is provided. There are "Enregistrer" and "Annuler" buttons. A note at the bottom states "Ce formulaire comprend des champs requis, marqués".

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.

Jegarde 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.



Et vous voilà inscrit(e) !

PLAN D'ACCÈS

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"



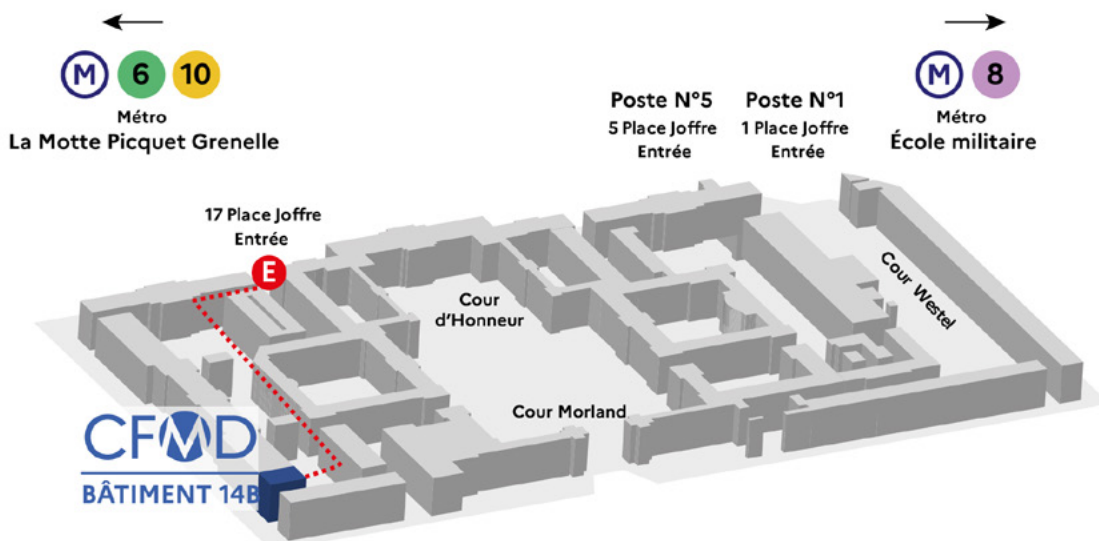
28 92 86 82 80

arrêt "École militaire"

Station Vélib' à proximité



Plans de quartier



CATALOGUE FORMATIONS 2027

Directeur de la publication

Sébastien PLANTADIS, directeur du CFMD

Coordination générale

Anne ROZYNES

Conception graphique

Siloé JUNG

Tania ALMEIDA-GOMES

Conception et impression

Impression SCA - Pôle Graphique de Paris

Crédits images

Pexels

Unsplash

Pixabay

© Marie-Lan Nguyen /

Wikimedia Commons / CC-BY 2.5 (image recadrée)

**Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation de l'éditeur**

Ne pas jeter sur la voie publique

Imprimé en France, 2026



CENTRE DE FORMATION
AU MANAGEMENT
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



(SGA/DRHMD/CFMD)

École militaire
bâtiment 14B
1 place Joffre - Case 49
75700 Paris SP 07

Secrétariat de direction

Tél. : 01 44 42 46 18 ou 861 753 46 18

INTRANET



cfmd.contact.fct@intradef.gouv.fr

Suivez-nous
#SGArmées



**Ministère des
Armées ET
DES ANCIENS
COMBATTANTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général pour
l'administration Direction des
ressources humaines du ministère
de la Défense