

# Bilan ministériel de la formation

## Année 2017



MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE  
[www.ecologique-solidaire.gouv.fr](http://www.ecologique-solidaire.gouv.fr)

MINISTÈRE  
DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES  
[www.cohesion-territoires.gouv.fr](http://www.cohesion-territoires.gouv.fr)



## ÉDITORIAL

---

**L**e sujet du développement des compétences et de la formation tient une place majeure dans la politique d'accompagnement des transformations et de la modernisation de nos ministères, comme en témoignent les 6 jours de formation par agent et par an, formation initiale et continue confondues.

Le bilan ministériel de la formation 2017 qui vous est proposé a été simplifié et renouvelé dans son approche. Outre des données générales sur les moyens alloués à la formation comprenant, notamment, un focus sur l'âge des formateurs internes de nos ministères, une vision plus exhaustive de la formation produite vous est présentée ainsi que des données plus étoffées que par le passé sur la formation statutaire dispensée par les écoles ainsi que sur le contenu des formations spécifiques aux missions de nos ministères.

Notre offre de formation ministérielle est conséquente et répond à nos besoins variés en développement de compétences. Nous devons désormais nous attacher à améliorer notre approche pédagogique de la formation, et donner plus de lisibilité à une offre riche reposant sur une multiplicité d'acteurs.

Aussi, conformément à l'agenda social ministériel relatif à la mise en place d'une stratégie ministérielle de développement des compétences et de formation professionnelle, et en concertation avec l'ensemble des parties prenantes, un nouveau dispositif, déterminant quelques priorités à court et moyen terme, est en cours d'élaboration. Ce document synthétique et opérationnel a vocation à prendre le relai de la feuille de route ministérielle compétences-formation 2015-2017 et sera publié dans le courant de l'été. Il s'attachera notamment à définir et partager des priorités ministérielles communes, que ces dernières soient techniques, comme l'accompagnement des agents sur les nouvelles mobilités ou encore la sécurisation des compétences dans les domaines maritimes ou routiers, ou qu'elles soient transverses, comme le management et l'accompagnement des transitions numériques et écologiques.

Notre objectif est de passer d'une logique d'offre à un pilotage par l'analyse des besoins avec l'objectif de rendre l'offre de formation plus cohérente, plus lisible et plus accessible.

De la même manière et afin de donner davantage de visibilité à l'offre ministérielle de formation, les offres du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale (CRHAC) et de l'institut de formation de l'environnement (IFORE) figureront d'ici fin 2018 dans le catalogue en ligne de « OUPS ».

J'ajoute que le développement d'une offre de formation adaptée aux contraintes professionnelles des agents par le développement des parcours de professionnalisation et des formats courts est également une priorité de la politique de formation de nos ministères.

Enfin, et pour consolider le pôle ministériel MTEs-MCT, promouvoir une culture commune ministérielle et développer de nouvelles pratiques managériales, la formation de nos managers doit être placée au centre de nos préoccupations. À cet égard, une action de professionnalisation individuelle comme la conduite de réunion, le management de projet ou la conduite de l'entretien professionnel, ou une action de professionnalisation collective type séminaire ou appui managérial ciblé, sera obligatoire dès 2018 pour tous les managers de nos ministères. Cette directive figure d'ores et déjà dans la circulaire ministérielle relative à l'entretien professionnel et de formation

J'espère que ce bilan, enrichi d'un certain nombre de données, permettra à chacun de disposer d'une vision la plus complète possible de la politique de développement des compétences et de la formation au sein de nos ministères.

Le directeur des ressources humaines

Jacques CLÉMENT

## Sommaire

---

Les modalités d'élaboration des statistiques p. 7



### I ■ Les moyens alloués à la formation p. 9

**1. Les moyens en personnel dédiés à la formation p. 10**

**2. Les formateurs internes p. 12**

- a. Nombre de formateurs internes p. 12
- b. Évolution du nombre de formateurs internes p. 13
- c. Nombre de formateurs internes et journées formateurs p. 13
- d. Âge moyen des formateurs internes p. 14

**3. Les moyens budgétaires p. 15**

- a. Crédits dédiés à la formation p. 16
- b. Subventions attribuées aux écoles p. 16
- c. Indemnités des formateurs internes p. 16



### II ■ La formation produite p. 19

**1. La formation produite par le CMVRH p. 20**

- a. Nombre total de stagiaires et de journées-stagiaires p. 21
- b. Typologie des stagiaires p. 21

**2. La formation produite par l'IFORE p. 23**

- a. Bilan global de l'activité p. 23
- b. Répartition des stagiaires par genre, catégorie et domaine de formation p. 23

**3. La formation produite par les services locaux p. 24**

**4. La formation produite par le bureau CRHAC3 p. 24**



## La formation reçue

p.25

### 1. La formation statutaire et professionnelle continue reçue

p. 26

- a. Nombre d'agents formés en formation statutaire et professionnelle continue
- b. Taux d'accès à la formation

p. 26

p. 26

### 2. La formation statutaire reçue

p. 28

- a. La formation initiale diplômante
- b. La formation post-recrutement

p. 28

p. 29

### 3. La formation professionnelle continue reçue

p. 30

- a. La formation professionnelle continue reçue dans les écoles
- b. Détails de la formation professionnelle continue et des préparations aux examens et concours (PEC) reçus ventilées par catégorie et typologie
- c. Formation professionnelle continue reçue ventilée par domaine

p. 30

p. 31

p. 32

## AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

p. 35

- d. Compte personnel de formation (CPF)
- e. Congés de formation professionnelle (CFP)
- f. Bilan de compétences
- g. Formations relatives aux travailleurs en situation de handicap

p. 35

p. 36

p. 37

p. 38



# Les modalités d'élaboration des statistiques

---

## Conception du bilan ministériel de la formation 2017

**L**e bilan de la formation au titre de l'année 2017 s'appuie sur le recueil des données des écoles, des services du ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) et du ministère de la cohésion des territoires (MCT), ainsi que des directions départementales interministérielles (DDI) en charge de la mise en œuvre de leurs politiques.

L'enquête statistique sur la formation de l'année « n » débute en janvier de l'année « n+1 ». À cette date, le bureau du budget, de la réglementation et des statistiques de la formation (SG/DRH/FORCQ1) envoie aux services déconcentrés et d'administration centrale, sous format électronique, un lien vers l'application de remontée des statistiques informatiques de la formation (RÉSIF).

Les données de l'année 2017, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 136 services sur les 145 interrogés, ce qui représente un taux de réponse de 94%. Ces réponses sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

Les données de la Direction générale de l'aviation civile (DGAC), qui émerge sur un budget annexe dit « BACEA », ne sont pas comprises dans le périmètre de ce bilan, qu'il s'agisse du budget ou des effectifs. De la même manière, les vacataires ne sont pas intégrés dans les effectifs du MTES et du MCT. Seuls sont recensés les agents du MTES et du MCT et les formations dispensées par le MTES et le MCT.

Un focus a été fait sur les formations spécifiques aux missions du MTES et du MCT ainsi que sur l'âge des formateurs internes du MTES et du MCT.

Les données des écoles s'expriment en nombre de diplômés pour la formation statutaire et en journées/stagiaires pour la formation professionnelle continue.

L'intégralité du document « Bilan ministériel de la formation – Année 2017 » est présentée à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) qui est une émanation du comité technique ministériel. Ce bilan permet de rendre compte aux représentants du personnel de l'effort ministériel en matière de formation professionnelle initiale et continue.

Le document est ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante : [http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php?id\\_rubrique=302](http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php?id_rubrique=302)



# I. Les moyens alloués à la formation

# 1. Les moyens en personnel dédiés à la formation

## Le périmètre des moyens en personnel pris en compte comprend :

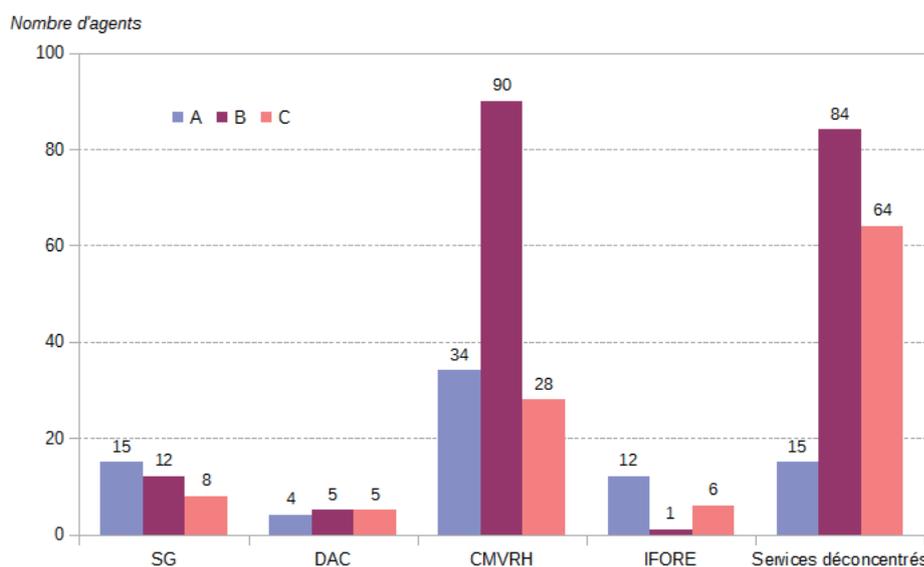
Pour le Secrétariat général (SG) : le personnel affecté au réseau formation : CRHAC3, FORCQ 1, 2 et 3.

Pour les directions d'administration centrale (DAC) : le personnel affecté à la formation au bureau des cabinets, au centre de prestations et d'ingénierie informatiques (CPii), à l'Inspection Générale des Affaires Maritimes (IGAM) et aux directions suivantes : CGDD, CGEDD, DGALN, DGEC, DGITM (dont DAM), DGPR, DPMA.

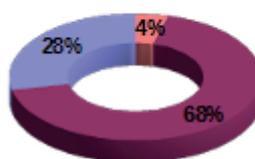
Pour les services déconcentrés (SD) : les services « formation » issus des DDT(M), des DIRM (directions interrégionales de la mer), des DIR (directions interdépartementales des routes), des DEAL, des DREAL, de la DRIHL (direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement), de la DRIEE (direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie), de la DRIEA (direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement), du STRMTG (service technique des remontées mécaniques et des transports guidés), et de la DTAM (Direction des Territoires, de l'Alimentation et de la Mer à Saint-Pierre-et-Miquelon). Toutefois certains agents ont des attributions dépassant le champ de la formation (recrutement par exemple).

Pour le CMVRH et l'IFORE : l'ensemble de leurs personnels strictement dédiés à la formation.

### Répartition par service et par catégorie

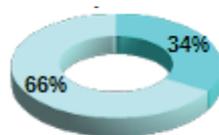


### Répartition par catégorie



Année 2017	Catégorie	Genre	Type de service					Total
			SG	DAC	CMVRH	IFORE	SD	
A	F		13	2	15	8	10	48
	H		2	2	19	4	5	32
	Total		15	4	34	12	15	80
B	F		9	5	56	1	72	143
	H		3	0	34	0	12	49
	Total		12	5	90	1	84	192
C	F		7	4	27	4	57	99
	H		1	1	1	2	7	12
	Total		8	5	28	6	64	111
Total	F		29	11	98	13	139	290
	H		6	3	54	6	24	93
	Total		35	14	152	19	163	383

#### Répartition par genre



#### Personnels dans les écoles

AGENTS DÉDIÉS A LA FORMATION	
ENPC	89
ENTPE	49
ENTE	53

NOMBRE DE FORMATEURS/ENSEIGNANTS		
	Internes à l'école	Externes à l'école
ENPC	12*	1277**
ENTPE	64	221
ENTE	31	487***

\* Activité principale enseignement.

\*\* Il s'agit du nombre de prestataires pour l'année 2017.

Il comprend des personnels dont l'employeur principal est l'école (168 : 128 H et 40 F) mais dont l'activité principale n'est pas l'enseignement. Ce sont principalement des chercheurs.

\*\*\* Vacances allant de 3 à 6 heures par intervenant.

## 2. Les formateurs internes

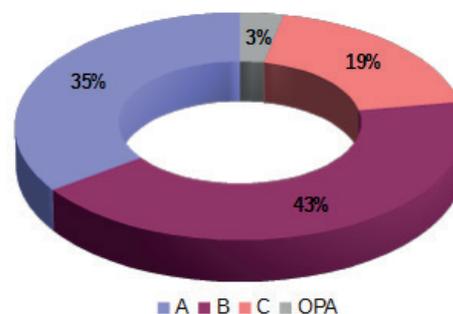
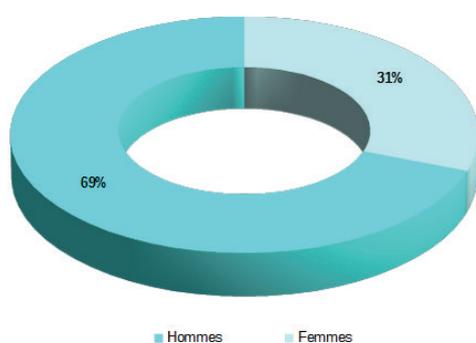
### a. Nombre de formateurs internes

Le formateur interne est un agent du MTES et du MCT, reconnu dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre.

Son intervention est accompagnée de la production de supports pédagogiques.

#### Répartition des formateurs par genre, par catégorie et leur proportion par rapport aux effectifs

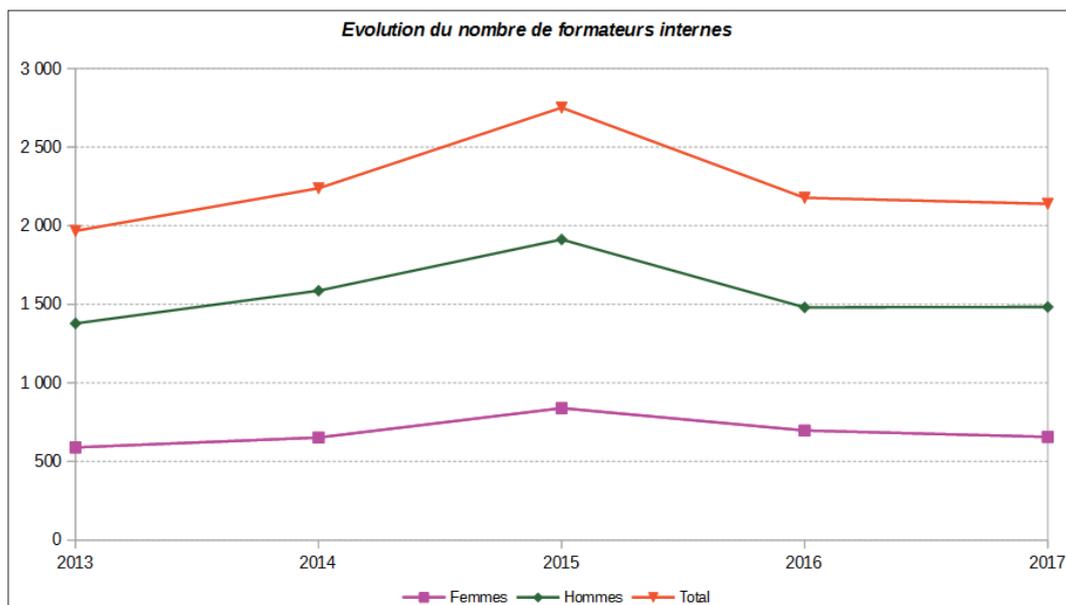
Année 2017	A	B	C	OPA	Total
Femmes	292	294	67	3	656
Hommes	457	620	339	67	1 483
<b>Total</b>	<b>749</b>	<b>914</b>	<b>406</b>	<b>70</b>	<b>2 139</b>



Année 2017	A	B	C	OPA	Total
Nombre de formateurs internes	749	914	406	70	2 139
Effectifs du ministère	10 756	14 491	13 439	1 149	39 835
Proportion de formateurs internes	7,0%	6,3%	3,0%	6,1%	5,4%

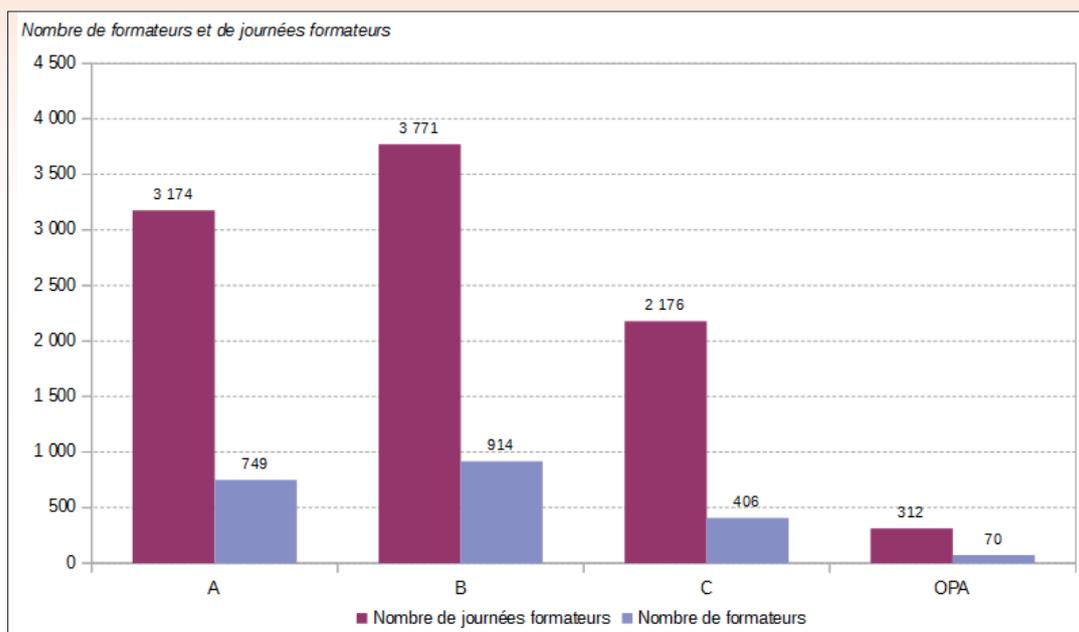
## b. Évolution du nombre de formateurs internes

Genre	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	589	652	839	697	656
Hommes	1 378	1 586	1 912	1 480	1 483
<b>Total</b>	<b>1 967</b>	<b>2 238</b>	<b>2 751</b>	<b>2 177</b>	<b>2 139</b>

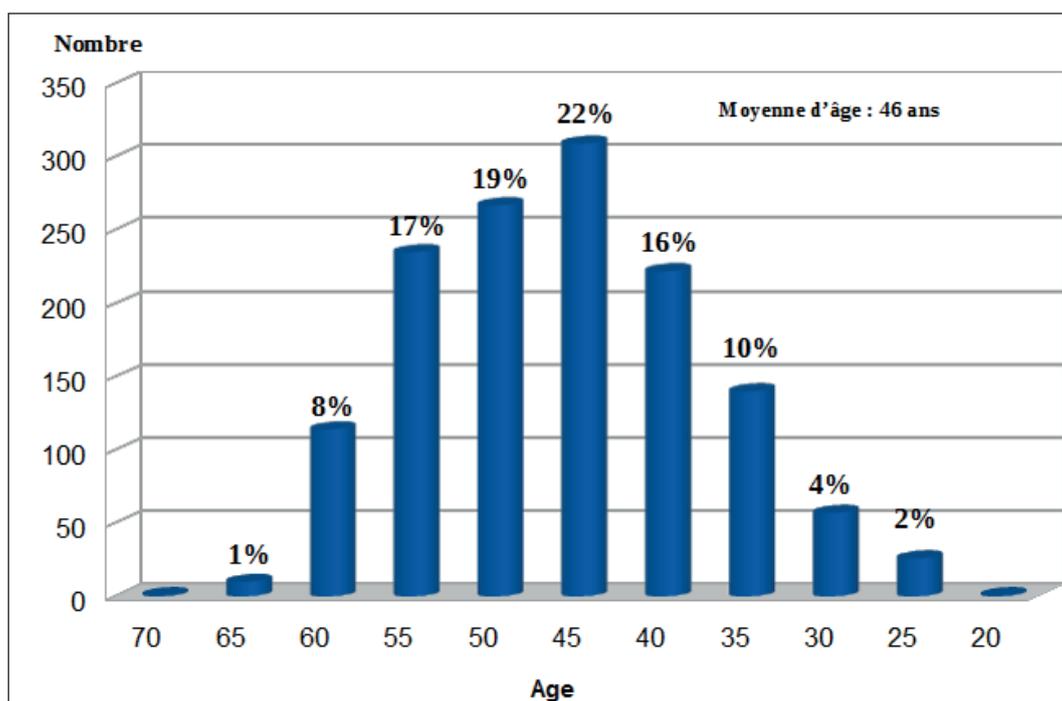


## c. Nombre de formateurs internes et journées-formateurs

Année 2017				
Catégorie	Genre	Nombre de journées formateurs	Nombre de formateurs	Moyenne des journées de formation par formateur
A	Femme	1 279	292	4,4
	Homme	1 895	457	4,1
	<b>Total</b>	<b>3 174</b>	<b>749</b>	<b>4,2</b>
B	Femme	1 314	294	4,5
	Homme	2 457	620	4,0
	<b>Total</b>	<b>3 771</b>	<b>914</b>	<b>4,1</b>
C	Femme	208	67	3,1
	Homme	1 968	339	5,8
	<b>Total</b>	<b>2 176</b>	<b>406</b>	<b>5,4</b>
OPA	Femme	5	3	1,7
	Homme	307	67	4,6
	<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>70</b>	<b>4,5</b>
<b>Total</b>	Femme	2 806	656	4,3
	Homme	6 627	1 483	4,5
	<b>Total</b>	<b>9 433</b>	<b>2 139</b>	<b>4,4</b>



#### d. Âge moyen des formateurs internes



Le secrétariat général a procédé à un sondage en novembre 2017 sur un échantillon de 1300 formateurs internes : il en ressort que leur moyenne d'âge est de 46 ans.

#### Commentaire :

La majorité des formateurs internes est constituée d'hommes de catégorie B même si proportionnellement la catégorie A est davantage représentée. Ces formateurs ont en moyenne 46 ans et leur nombre est relativement stable. Ils ont réalisé 6 % de journées de formation en plus qu'en 2016.

### 3. Les moyens budgétaires

---

Le budget de la formation au MTES et au MCT n'est pas regroupé au sein d'une « enveloppe » unique ni géré par un seul service ou direction : son fonctionnement s'appuie sur la logique des programmes budgétaires qui sous-tendent les missions « Écologie, développement et mobilité durable » et « Égalité des territoires et logement ».

Chaque direction métier, dont le secrétariat général, porte et déploie ses priorités en matière de développement des compétences. Elle finance en titre 3 sur son ou ses programmes budgétaires propres les actions nationales de formation définies dans son programme annuel, ainsi que les actions de formation qui sont sollicitées par les services déconcentrés pour prendre en compte leurs besoins spécifiques.

Les autres actions de formation déployées à l'initiative des services déconcentrés ne relevant pas des directions métier sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, issue du programme budgétaire 333 pour la métropole et du programme budgétaire 217 pour les DOM.

Pour rappel, c'est le programme budgétaire 217 qui prend en charge pour les deux missions les frais d'indemnisation des formateurs internes et des jurys de concours, en titre 2.

Outre les directions métier et les services déconcentrés, la formation repose au MTES et au MCT, sur un appareil d'opérateurs que sont les différentes écoles (notamment les ENPC, ENTPE, ENTE, ENSAM etc), l'IFORE et sur le service à compétence nationale que constitue le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), réparti en onze entités sur le territoire (10 CVRH + le CEDIP).

Cette formation est financée pour la plus grande partie par les deux programmes budgétaires dits « support » que sont les programmes 217 et 333.

En plus de ces crédits budgétaires, le Céréma, en contre-partie de la subvention pour charge de service public qu'il reçoit de son ministère de tutelle, participe par des actions dites « préprogrammées » et par du « titre 9+ » à enrichir l'offre de formation à destination des agents des MTES et MCT par des prestations assurées via son réseau scientifique et technique. Ces prestations sont valorisées en « temps-argent ».

## a. Crédits dédiés à la formation

Crédits inscrits au PLF 2017 – « Action 05.03 - Politiques des ressources humaines et formation »

Programme 217	Montants (€)
CMVRH	4.752.000
Crédits SG (FORCQ+CRHAC+DAFI+HFED) hors concours et recrutement, actions de coaching et accompagnement	1.282.560
IFORE	1.032.043
CGEDD	55.556
total	7.122.159

Le bureau des cabinets a été crédité d'une enveloppe de 33.000 € pour la formation de ses agents.

### Autres crédits dédiés à la formation sur les programmes budgétaires des DAC

Directions	Programmes	Actions	Montants (€)
DGALN	PEB (Prog.113)	Paysages, eau et biodiversité	185.647
	UTAH (Prog.135)	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	963.866
DGITM	IST (Prog.203)	Infrastructures et services de transports	2.099.562
	SAM (Prog.205)	Sécurité et affaires maritimes	1.399.733
DGEC	Prog.174	Énergie, climat et après-mines	320.400
DGPR	Prog.181	Prévention des risques	2.200.098
CGDD	Prog.217	Conduite et pilotage des politiques de l'éco- logie, du développement et de la mobilité durables	57.497
total			7.226.803

## b. Subventions attribuées aux écoles

( sur le programme 217 « Action 05.03 - Politiques des ressources humaines et formation »)

Écoles	Montants (€)	
ENPC	27.781.078	<i>Subvention pour charges de service public</i>
ENTPE	19.362.508	<i>Subvention pour charges de service public</i>
ENTE	2.638.403	<i>Subvention de fonctionnement</i>
total	49.781.989	

## c. Indemnités des formateurs internes

Les indemnités d'enseignement liées aux formateurs internes s'élèvent à 2.843.960 € (en CP) pour 2017.  
(source PPS2 compte PCE 641131 et observatoire de paye)



# LA FORMATION PRODUITE ET REÇUE

## La formation statutaire

Elle est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.

Elle est composée de deux types de formation :

- la formation initiale diplômante est une formation qui aboutit à la délivrance d'un diplôme ;
- la formation initiale post-recrutement est une formation qui accompagne l'entrée en fonction des agents ayant un concours, un examen professionnel ou promus par liste d'aptitude.

Sont en formation statutaire :

- les lauréats des concours externes et internes de recrutement, quelle que soit leur origine (fonctionnaires, agents non titulaires, ouvriers d'État, étudiants, etc.) ;
- les agents promus au choix ou par voie d'examen professionnel dans un nouveau corps lorsqu'ils suivent le cycle de formation applicable aux lauréats des concours ;
- les agents titulaires qui suivent des formations obligatoires dans le cadre de leur statut particulier ;
- lorsque la titularisation survient au cours d'un cycle de formation statutaire, l'ensemble du cycle relève de ce type de formation ;
- les agents non-titulaires, au cours de leur période d'essai.

## La formation professionnelle continue

Elle est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer :

- son adaptation immédiate à son poste de travail, dit T1 ;
- son adaptation à l'évolution prévisible des métiers, dit T2 ;
- le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, dit T3.

A la demande de l'administration ou à sa demande, un agent a accès à toute l'offre de formation, y compris la préparation aux examens et concours. A la demande de l'agent, plusieurs dispositifs peuvent être mis en œuvre, comme le congé de formation professionnel (CFP) ou le compte personnel de formation (CPF).

L'administration bâtit un plan de formation à partir des besoins en compétences identifiés dans les plans de développement des compétences des DAC à partir du recensement des besoins des agents.

## Les acteurs

- Le CMVRH  
Service à compétence nationale rattaché à la DRH, le CMVRH assure à la fois des prestations de formation et des prestations de conseils aux agents et aux services. Il a été créé par arrêté du 30 mars 2012 et regroupe sous un pilotage unique les 10 centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) ainsi que le Centre d'Évaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques (CEDIP).
- L'institut de formation de l'environnement (IFORE).
- Le bureau de la formation des agents de l'administration centrale et du secrétariat général (SG/DRH/CRHAC3)
- Les écoles :
  - L'École nationale des techniciens de l'équipement (ENTE).
  - L'École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE).
  - L'École nationale des ponts et chaussées (ENPC).
  - L'École nationale de sécurité et d'administration de la mer (ENSAM).
  - L'École nationale supérieure maritime (ENSM)
  - L'École nationale de la météorologie (ENM)
  - L'École nationale des sciences géographiques (ENSG)
  - L'École nationale de l'aviation civile (ENAC)
- Les services locaux : DDT(M), DEAL, DREAL, DIRM, DIR, DM, DRIHL, DRIIE, DRIEA, STRMTG, DTAM.

## **II. La formation produite**

Ce chapitre prend en compte la formation produite en journées/stagiaires par le CMVRH (67,9%), les services locaux (23,9%), l'IFORE (5,8%) et CRHAC3 (2,1%).

Les formations dispensées par les écoles sont traitées, quant à elles, dans le chapitre suivant et exprimées en nombre de diplômés pour la formation statutaire et en journées/stagiaires pour la formation professionnelle continue.

Formation produite 2017	journées/stagiaires	Nbre de stagiaires
CMVRH	67,9%	83 540
IFORE	5,8%	7 213
Services locaux	23,90%	29 443
CRHAC3	2,1%	2 693
Total		122 889

## 1. La formation produite par le CMVRH

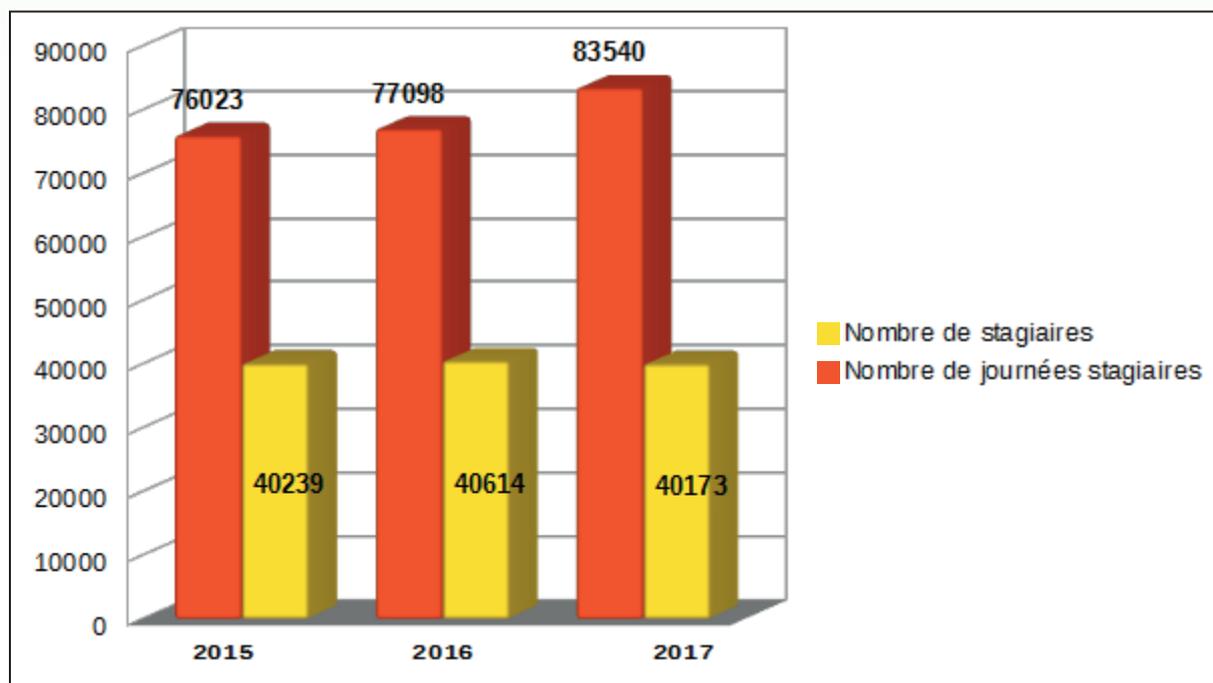
L'action du CMVRH repose sur les grandes missions suivantes :

- former les agents ;
- conseiller les services et les agents ;
- recruter et rechercher des compétences ;
- partager et capitaliser ses ressources.

Le CMVRH est l'opérateur de la DRH pour l'accompagnement des agents et des services en matière de développement des compétences. Il intervient au plus près des territoires à travers ses onze entités, tout en exerçant des missions à l'échelle nationale au profit de l'ensemble des services des ministères ainsi que des établissements publics.



## a. Nombre total de stagiaires et de journées-stagiaires

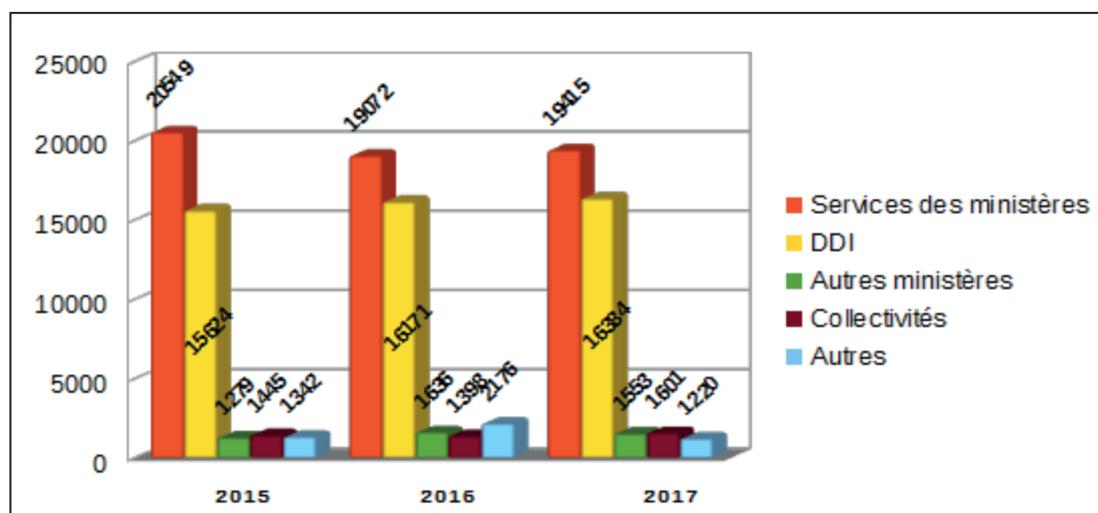


### Commentaire :

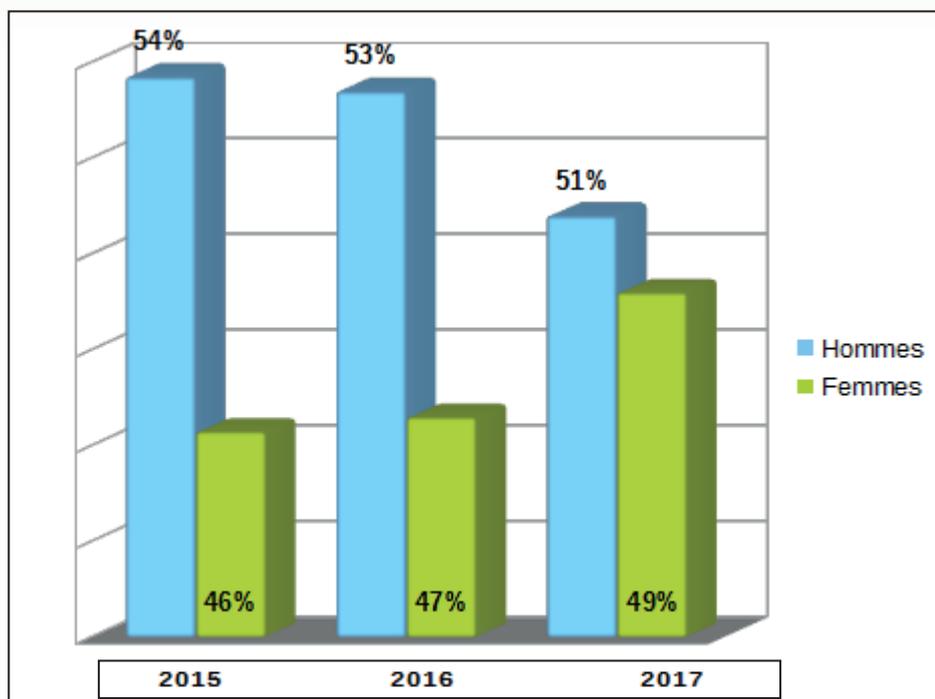
Le nombre de stagiaires est stable depuis 2015 tout comme le nombre de sessions de formations organisées. L'augmentation sensible du nombre de journées-stagiaires en 2017 s'explique par l'organisation par le CMVRH de séminaires sur le nouveau conseil au territoire qui a rassemblé de très nombreux agents du MTES et du MCT, ainsi que par l'augmentation de l'activité liée à la mise en œuvre du plan de requalification.

## b. Typologie des stagiaires

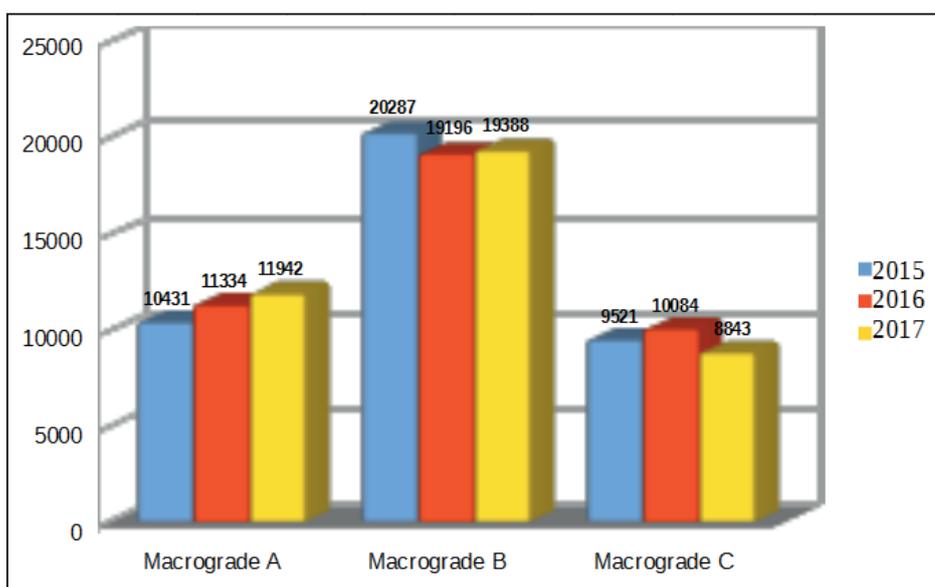
Origine par service employeur



### Répartition genrée



### Évolution par macrograde



#### Commentaire :

Le rapport d'activité 2017 du CMVRH est consultable sur l'intranet (<http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr//rapport-d-activites-r57.html>).

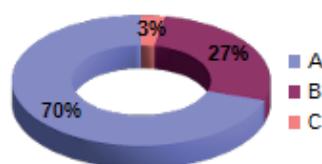
## 2. La formation produite par l'IFORE

### a. Bilan global de l'activité

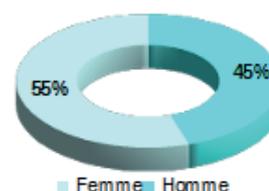
Année 2017	
Effectif (en nombre d'agents)	19
Nombre de stagiaires formés	3 302
Actions nationales produites (en nombre de journées stagiaires)	7 213

### b. Répartition des stagiaires par genre, catégorie et domaine de formation

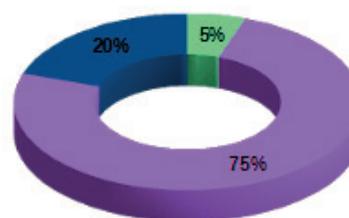
Catégories	Nombre de stagiaires
A	2 311
B	892
C	99
<b>Total</b>	<b>3 302</b>



Sexe	Nombre de stagiaires
Femme	1 816
Homme	1 486
<b>Total</b>	<b>3 302</b>



Domaines de formation	Nombre de stagiaires
Bases et outils	653
Métiers de l'environnement	2 471
Management de la transition écologique <i>dont cadres dirigeants</i>	178 37
<b>Total</b>	<b>3 302</b>



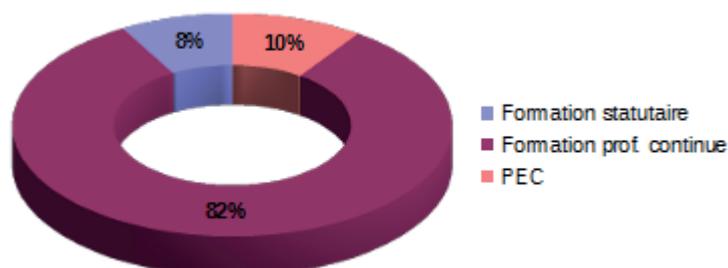
#### Commentaire :

**A**u moment du déménagement au printemps 2017 dans l'Arche de la Défense, l'IFORE ne disposait pas d'une réelle visibilité sur les salles de formations mises à disposition pour les mois d'avril, mai et juin. Ces mois étant les mois durant lesquels l'IFORE assure un nombre important de formations, l'impact sur l'activité 2017 est important.

De surcroît, une dizaine de sessions précédemment organisées par l'IFORE ont été mises en œuvre en 2017 par les CVRH.

### 3. La formation produite par les services locaux

	Journées stagiaires	Nombre de stagiaires
Formation statutaire	2 440	775
Formation prof. continue	24 152	18 864
PEC	2 851	1 484
Total	29 443	21123

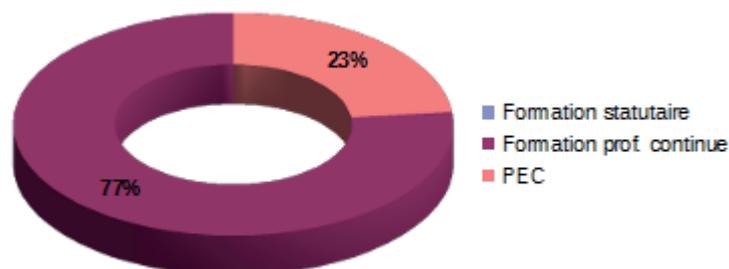


#### Commentaire :

Pour 2017, les services déconcentrés ont très majoritairement produit des formations professionnelles continues (82%) pour leurs agents. Presque 1500 stagiaires ont pu suivre des sessions locales de préparation aux examens et concours.

### 4. La formation produite par le bureau CRHAC3

	Journées stagiaires	Nombre de stagiaires
Formation statutaire	0	0
Formation prof. continue	2 068	1 877
PEC	625	361
Total	2 693	2 238



## III. La formation reçue

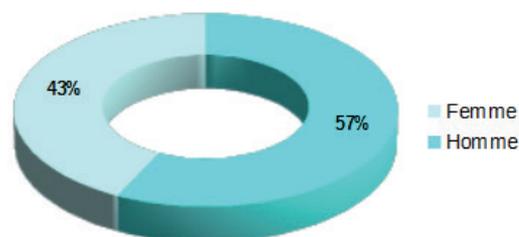
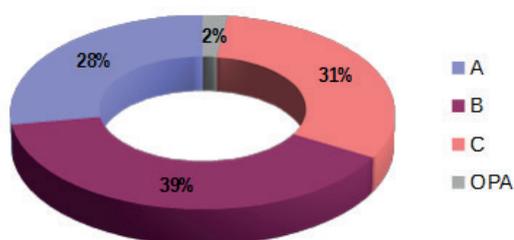
# 1. La formation statutaire et professionnelle continue reçue

## a. Nombre d'agents formés en formation statutaire et professionnelle continue

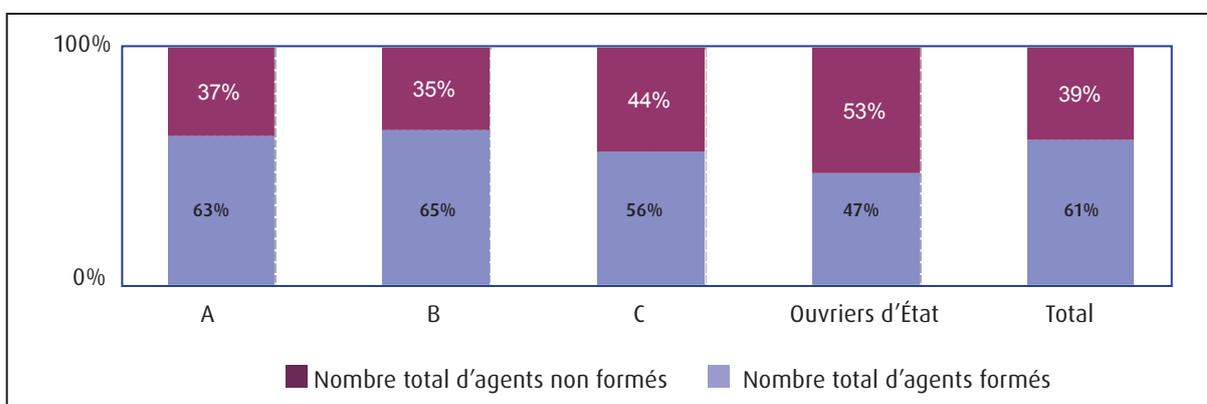
Nombre d'agents formés (1) :	A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Agents ayant suivi au moins une formation pro et/ou statutaire	3 085	3 665	6 750	4 322	5 120	9 442	2 955	4 623	7 578	23	516	539	10 385	13 924	24 309
dont agents ayant suivi au moins une formation pro (2)	2 741	3 389	6 130	3 922	4 774	8 696	2 684	4 477	7 161	20	454	474	9 367	13 094	22 461

(1) Un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations.

(2) Formations professionnelles continues ou préparations à des examens et concours ou périodes de professionnalisation

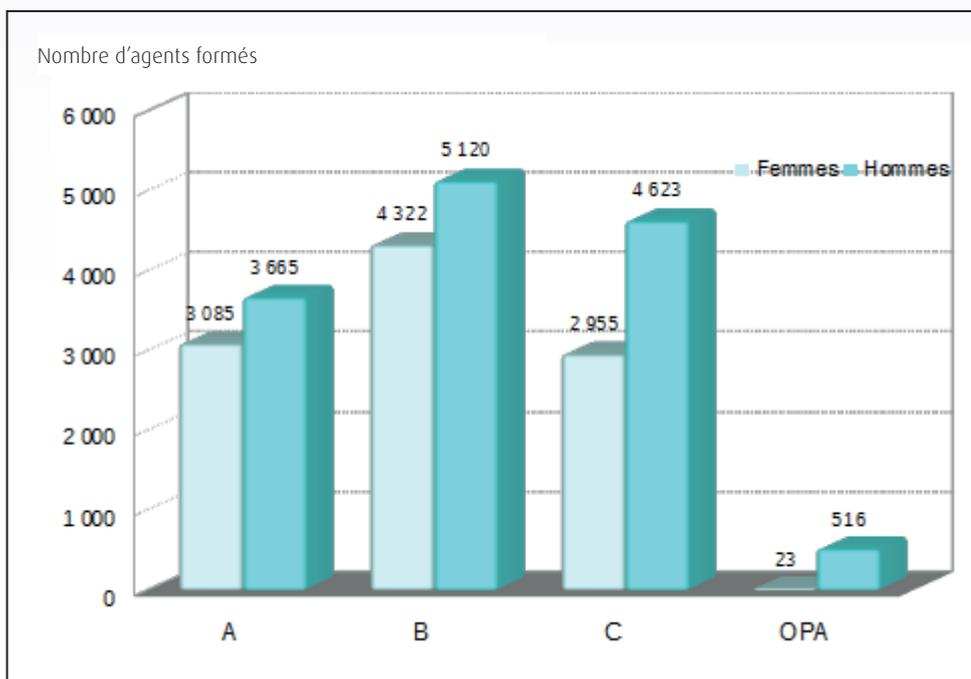


## b. Taux d'accès à la formation

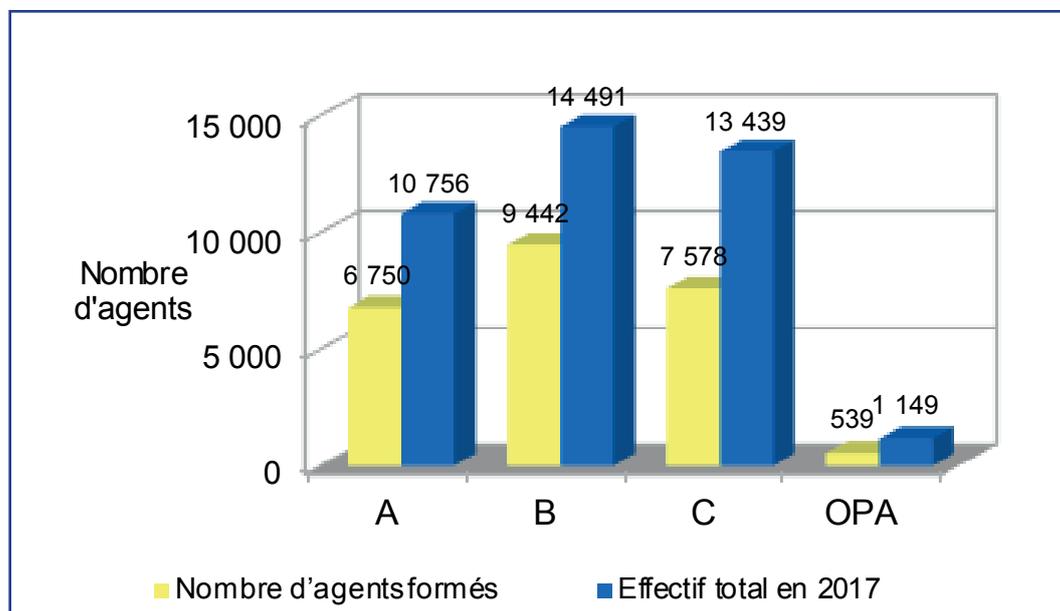


Année 2017		A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation pro et/ou statutaire		62,7%	65,1%	56,3%	46,9%	61,0%
Dont agents ayant suivi au moins une formation pro		57,0%	60,0%	53,2%	41,2%	56,3%

Catégorie	Nombre d'agents formés en 2017						
	Effectif total en 2017	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
A	10 756	3 085	46%	3 665	54%	6 750	62,8%
B	14 491	4 322	46%	5 120	54%	9 442	65,2%
C	13 439	2 955	39%	4 623	61%	7 578	56,4%
OPA	1 149	23	4%	516	96%	539	46,9%
<b>Total</b>	<b>39 835</b>	<b>10 385</b>	<b>43%</b>	<b>13 924</b>	<b>57%</b>	<b>24 309</b>	<b>61%</b>



Nombre d'agents



**Commentaire :**

Le nombre d'agents ayant suivi une formation est stable par rapport à 2016 (+0,5%) et est majoritairement constitué d'agents de catégorie B (39%). Les formés sont à 57 % des hommes de toutes catégories confondues. En moyenne, 6 agents sur 10 ont pu bénéficier d'une formation en 2017.

## 2. La formation statutaire reçue

### a. La formation initiale diplômante

Évolution du nombre de diplômés depuis 2013	2013	2014	2015	2016	2017
<b>ENPC</b>					
Ingénieurs des ponts, des eaux et forêts	23	16	15	9	7
% femmes	17,3%	6,3%	20%	22,2%	28,5%
<b>ENTPE</b>					
Ingénieurs des travaux publics de l'État	135	111	101	101	109
% femmes	35,6%	25,2%	35,6%	35,6%	37,6%
<b>ENTE</b>					
Techniciens supérieurs du développement durable	108	124	106	106	139
% femmes	26%	35%	42%	44%	36%
Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (formation non diplômante)	39	49	90	139	141
% femmes	48,7%	45%	70%	69,1%	69,5%
<b>ENAC</b>					
Ingénieurs ENAC	12	13	13	8	14
% femmes	25%	15,3%	46,1%	37,5%	21,4%
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52	50	58	49	43
% femmes	28,8%	38%	36,2%	20,4%	30,2%
Ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne	11	12	12	11	12
% femmes	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25%
Techniciens supérieurs d'exploitation et d'étude de l'aviation civile	40	27	29	8	40
% femmes	30%	29,6%	41,4%	12,5%	27,5%
<b>ENSAM</b>					
Administrateurs des affaires maritimes	13	14	14	18	16
% femmes	15,4%	35,7%	35,7%	55,5%	43,8%
Inspecteurs des affaires maritimes	1	2	0	4	2
% femmes	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Ingénieurs des travaux publics de l'État	0	0	0	0	2
% femmes	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50%
Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes	6	6	0	0	0
% femmes	16,6%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>ENSG</b>					
Ingénieurs	7	5	5	4	6
% femmes	14,2%	60,0%	0,0%	0,0%	50%
Géomètres	16	11	1	1	1
% femmes	31,3%	9,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>ENM</b>					
Ingénieurs de l'école nationale de météorologie	10	13	11	17	15
% femmes	20,0%	23,0%	18,1%	35,3%	33,3%
Techniciens supérieurs de la météorologie, spécialité « instrument et installation »	7	0	3	8	7
% femmes	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Techniciens supérieurs de la météorologie, spécialité « Exploitation »	9	4	5	13	1
% femmes	33,3%	25,0%	40,0%	7,7%	0,0%

ENAC : École nationale de l'aviation civile sous tutelle de la DGAC qui émerge sur un budget annexe dit « BACEA ».

## b. La formation post-recrutement

Nombre d'élèves formés depuis 2013	2013	2014	2015	2016	2017
<b>ENPC</b>					
IPEF Concours interne	13	13	13	13	13
<b>ENTPE</b>					
ITPE + administratifs	NC	NC	131	87	60
<b>ENTE</b>					
TSPDD + TSDD	22	124	61	54	165
SACDDAG + SACDDCTT	0	183	94	122	60
<b>ENAC</b>					
Ingénieurs ENAC	3	4	2	2	3
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA sélection PRO)	18	14	18	14	12
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA concours interne)	13	7	4	10	9
Ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne (IESSA concours interne)	0	2	2	2	3
Techniciens supérieurs d'exploitation et d'étude de l'aviation civile (TSEEAC concours interne)	11	5	12	3	7
<b>ENSAM</b>					
Administrateurs des affaires maritimes	14	14	18	15	11
Inspecteurs des affaires maritimes	0	2	2	0	0
Ingénieurs des travaux publics de l'État	0	0	0	2	2
<b>ENSG</b>					
Ingénieurs	1	1	2	1	0
<b>ENM</b>					
Ingénieurs	8	8	9	13	18

ENAC : École nationale de l'aviation civile sous tutelle de la DGAC qui émerge sur un budget annexe dit « BACEA ».

### 3. La formation professionnelle continue reçue

#### a. La formation professionnelle continue reçue dans les écoles

Nombre de journées/stagiaires	2013	2014	2015	2016	2017
<b>ENTPE</b>					
Nbre de journées/stagiaires	NC	NC	1844	1608	856
<b>ENTE</b>					
Nbre de journées/stagiaires	2131	1249	1148	1109	906
<b>ENAC</b>					
Nbre de journées/stagiaires (Fonctionnaires DGAC)	NC	6404	7419	8436	9490
<b>ENSAM</b>					
Nbre de journées/stagiaires (Admin. et inspecteurs)	3800	4100	3800	3750	4300
<b>ENSG</b>					
Nbre de journées/stagiaires (Agents IGN)	1528	4100	3487	3576	3199

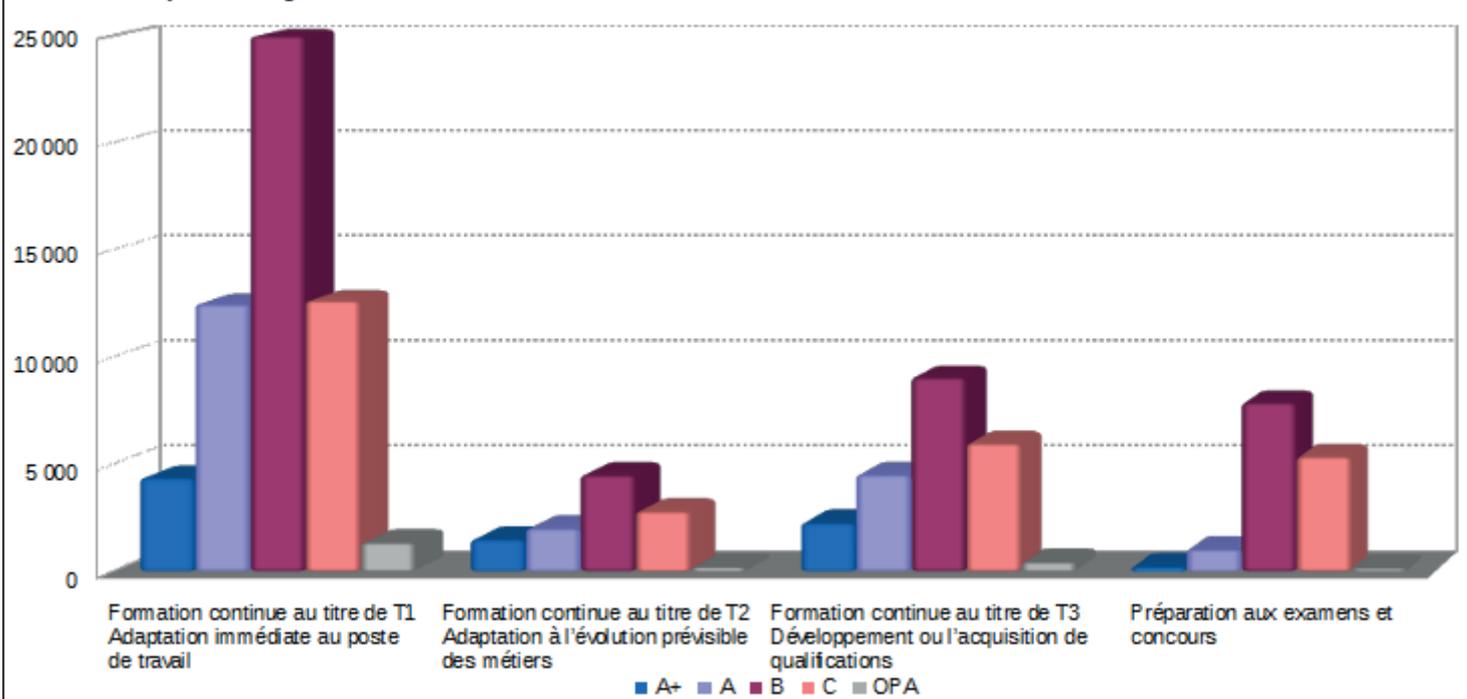
ENAC : École nationale de l'aviation civile sous tutelle de la DGAC qui émerge sur un budget annexe dit « BACEA ».

## b. Détails de la formation professionnelle continue et des préparations aux examens et concours (PEC) reçues ventilées par catégorie et typologie

Détail de la formation continue et de la PEC reçue en journées stagiaires en 2017

Année 2017	A+			A			B			C			OPA			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1 (Adaptation immédiate au poste de travail)	1 986	2 398	4 384	6 247	6 240	12 487	11 245	14 111	25 356	4 479	8 170	12 649	45	1 321	1 366	24 002	32 240	56 242
Formation continue au titre de T2 (Adaptation à l'évolution prévisible des métiers)	708	797	1 505	992	1 028	2 020	1 916	2 607	4 523	960	1 865	2 825	11	195	206	4 587	6 492	11 079
Formation continue au titre de T3 (Développement ou l'acquisition de qualifications)	940	1 346	2 286	2 171	2 360	4 531	4 476	4 602	9 078	2 170	3 823	5 993	30	415	445	9 787	12 546	22 333
Préparation aux examens et concours	138	98	236	685	364	1 049	4 918	2 986	7 904	2 919	2 456	5 375	13	141	154	8 673	6 045	14 718
<b>Total</b>	<b>3 772</b>	<b>4 639</b>	<b>8 411</b>	<b>10 095</b>	<b>9 992</b>	<b>20 087</b>	<b>22 555</b>	<b>24 306</b>	<b>46 861</b>	<b>10 528</b>	<b>16 314</b>	<b>26 842</b>	<b>99</b>	<b>2 072</b>	<b>2 171</b>	<b>47 049</b>	<b>57 323</b>	<b>104 372</b>

Nombre de journées stagiaires



### Commentaire :

Les stagiaires ont bénéficié à 54 % de formations d'adaptation immédiate au poste de travail, à 21 % à l'acquisition de nouvelles qualifications, à 11 % à l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers et à 14 % à des actions PEC.

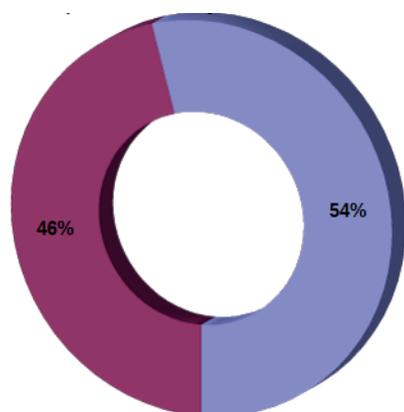
Globalement, la proportion d'hommes et de femmes qui suivent des formations reste identique à l'année précédente (55% d'hommes, 45% de femmes) ce qui est assez proche de la répartition globale de nos ministères.

## c. Formation professionnelle continue reçue ventilée par domaine

Répartition en journées/stagiaires par catégorie et genre

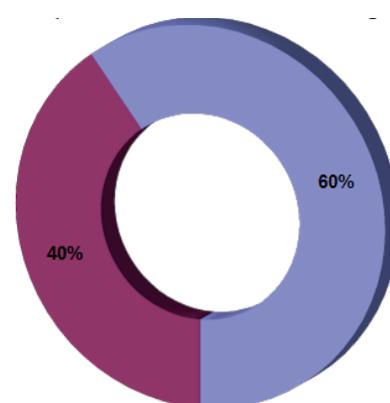
Année 2017		Domaines de formation						
		En journées/stagiaires			En nombre de stagiaires			
Cat.	Genre	Missions transverses	Missions métiers	Total J/S	Missions transverses	Missions métiers	Total Stagiaires	
A+	F	2369	1150	3519	1775	705	2480	
	H	2713	1628	4341	2145	1017	3162	
	Total	5082	2778	7860	3920	1722	5642	
A	F	5397	3775	9172	3431	1961	5392	
	H	5226	4393	9619	3188	2182	5370	
	Total	10623	8168	18791	6619	4143	10762	
B	F	10088	7447	17535	6280	3476	9756	
	H	9877	9989	19866	5947	4650	10597	
	Total	19965	17436	37401	12227	8126	20353	
C	F	4434	2390	6824	4014	1544	5558	
	H	6365	9519	15884	3859	4773	8632	
	Total	10799	11909	22708	7873	6317	14190	
OPA	F	239	53	292	45	29	74	
	H	1980	815	2795	461	374	835	
	Total	2219	868	3087	506	403	909	
Total	F	22527	14815	37342	15545	7715	23260	
	H	26161	26344	52505	15600	12996	28596	
	Total	48688	41159	89847	31145	20711	51856	

Répartition en journées/stagiaires



■ Missions transverses ■ Missions métiers

Répartition en nombre de stagiaires



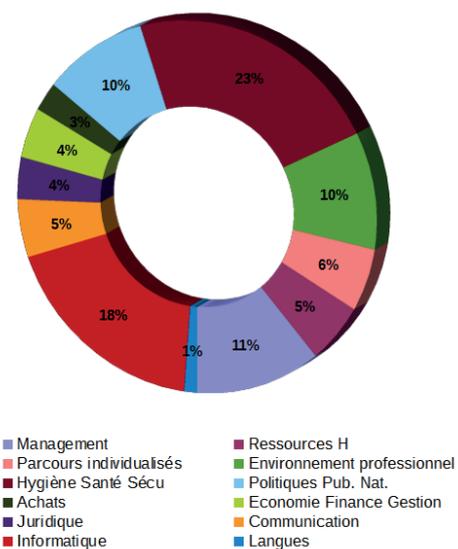
■ Missions transverses ■ Missions métiers

## Répartition en nombre de stagiaires par catégorie et genre

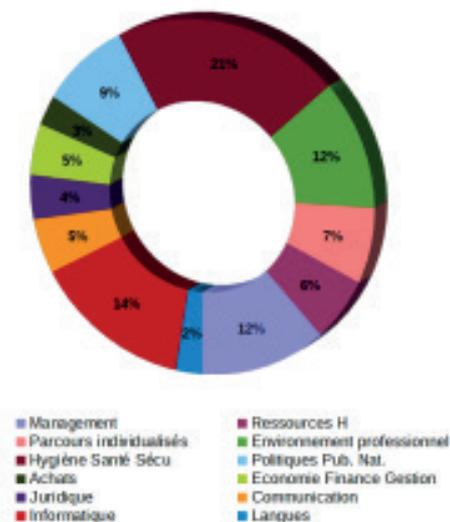
### Détail des missions transverses

Domaines de formation	Ensemble			
	Nombre de stagiaires	%	Nombre de journées	%
Management	3 556	11%	5 848	12%
Ressources humaines	1 701	5%	2 994	6%
Parcours individualisés	1 744	6%	3 399	7%
Environnement professionnel	3 151	10%	5 713	12%
Hygiène Santé et Sécurité au travail	7 020	23%	10 304	21%
Politiques publiques nationales	2 999	10%	4 194	9%
Achats publics	815	3%	1 373	3%
Economie Finance Gestion	1 383	4%	2 279	5%
Techniques juridiques	1 141	4%	1 971	4%
Communication et services aux usagers	1 558	5%	2 400	5%
Informatique et bureautique	5 712	18%	7 011	14%
Langues	365	1%	1 202	2%
<b>Total</b>	<b>31 145</b>	<b>100%</b>	<b>48 688</b>	<b>100%</b>

## Répartition en nombre de stagiaires



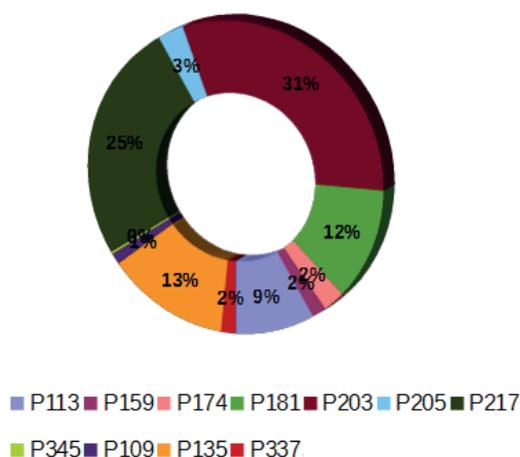
## Répartition en journées/stagiaires



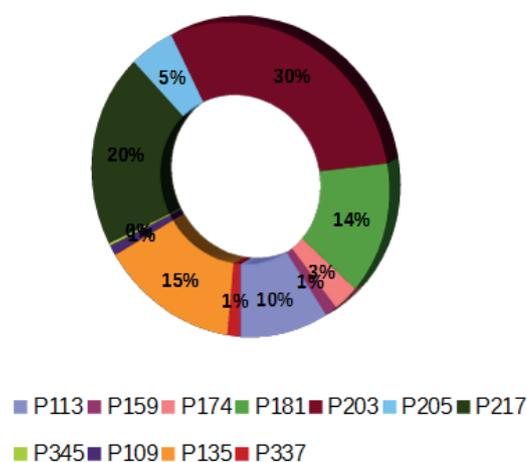
### Détail des formations techniques spécifiques aux missions (dites métiers) du MTES et du MCT

Formations spécifiques aux missions du MTES et du MCT	Nombre de stagiaires	Ensemble	
		%	Nombre de journées
Programme 113 - Paysage Biodiversité Eau ( DGALN)	1 810	9%	4 010
Programme 159 - Géographie Météorologie (DRI pour Cerema IGN MétéoFrance)	331	2%	550
Programme 174 - Énergie Climat Après-mines( DGEC)	504	2%	1 183
Programme 181- Risques : pollutions inondations déchets -DGPR)	2 492	12%	5 699
Programme 203 - Transports-(DGITM)	6 423	31%	12 297
Programme 205 - Affaires maritimes -(DGITM)	597	3%	2 075
Programme 217 - Politiques de l'écologie- (IFORE CGDD CRHAC)	5 254	25%	8 263
Programme 345 - Sce public de l'énergie(- DGEC)	50	0%	97
Programme 109 - Habitat Logement - (DGALN)	230	1%	431
Programme 135 – Urbanisme - (DGALN)	2 691	13%	5 975
Programme 337 Politiques du logement – (DGALN)	329	2%	579
<b>Total Formation continue</b>	<b>20 711</b>	<b>100%</b>	<b>41 159</b>

Répartition en nombre de stagiaires



Répartition en journées/stagiaires

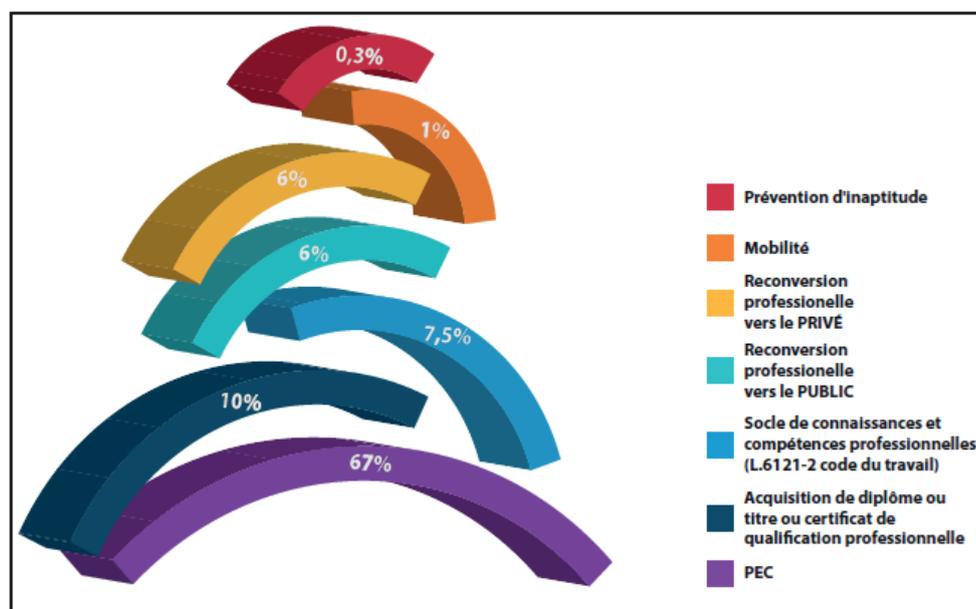


## AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

### d. Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est entré en vigueur le 1er janvier 2017. Il permet à un agent public d'accéder à toute action de formation relative à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle visant une mobilité, une promotion ou une reconversion (non lié à l'adaptation au poste).

Compte Personnel de Formation (CPF) 2017																			
Nature du Compte Personnel de Formation (2017)	Total	A +	A +	A +	A	A	A	B	B	B	C	C	C	OPA	OPA	OPA	Total	Total	Total
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Socle de connaissances et compétences professionnelles (L.6121-2 code du travail)	17	0	0	0	1	2	3	3	6	9	1	3	4	1	0	1	6	11	17
Prévention d'inaptitude	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
PEC	150	0	1	1	3	11	14	31	51	82	11	41	52	1	0	1	46	104	150
Mobilité	3	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Acquisition de diplôme ou titre ou certificat de qualification professionnelle	23	1	1	2	1	2	3	5	6	11	4	3	7	0	0	0	11	12	23
Reconversion professionnelle vers le PRIVÉ	14	1	2	3	1	3	4	2	1	3	0	3	3	1	0	1	5	9	14
Reconversion professionnelle vers le PUBLIC	14	1	1	2	2	2	4	2	4	6	0	2	2	0	0	0	5	9	14
Ex-agents publics demandeurs d'emploi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>43</b>	<b>70</b>	<b>113</b>	<b>16</b>	<b>52</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>222</b>
Recours CMC	3	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	2	3
Nombre d'heures mobilisées	9807	89	203	292	332	5099	5431	896	1201	2097	400	1376	1776	211	0	211	1928	7879	9807
Coût total des formations sollicitées (€) hors Plan de formation	37233	480	3200	3680	964	14179	15143	3407	1892	5299	1260	9469	10729	2382	0	2382	8493	28740	37233



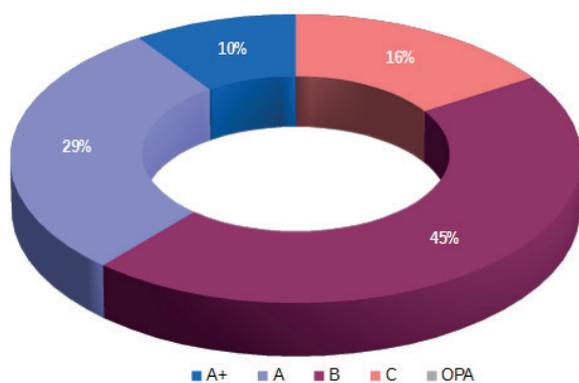
#### Commentaire :

Pour sa première année de mise en œuvre, le CPF a été accordé par les agents de catégorie B à hauteur de 50%, de catégorie C à hauteur de 30% et par 17% des agents de catégorie A. Les femmes représentent 66% des bénéficiaires du CPF. Enfin, 67% des formations engagées visent une préparation aux examens ou concours et 12% ciblent une reconversion professionnelle.

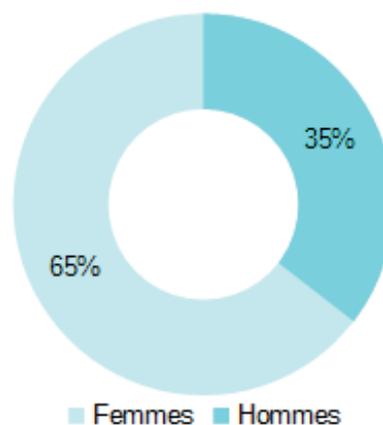
## e. Congé de formation professionnelle (CFP)

Le congé de formation professionnelle permet à un agent, titulaire ou non, de parfaire sa formation professionnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière dont seule une année peut être indemnisée. Il peut s'articuler avec le CPF.

Catégories	Genre	Congé de formation prof. 2017			
		Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total
A+	Femme	2	130	0	130
	Homme	1	54	0	54
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>184</b>	<b>0</b>	<b>184</b>
A	Femme	7	645	205	850
	Homme	2	75	0	75
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>720</b>	<b>205</b>	<b>925</b>
B	Femme	8	592	4	596
	Homme	6	360	0	360
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>952</b>	<b>4</b>	<b>956</b>
C	Femme	3	24	0	24
	Homme	2	1	280	281
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>280</b>	<b>305</b>
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ensemble	Femme	20	1 391	209	1 600
	Homme	11	490	280	770
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>1 881</b>	<b>489</b>	<b>2 370</b>



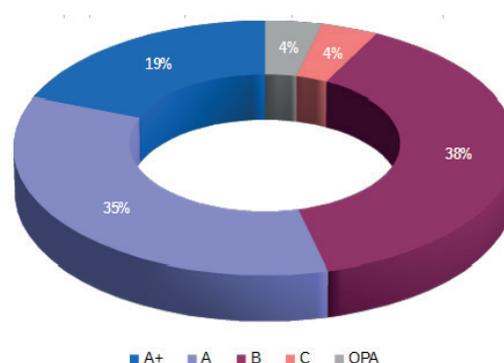
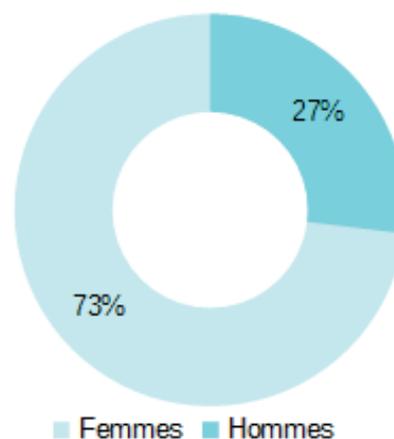
### Congé de formation



## f. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux agents d'analyser leurs compétences ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir ou de conforter un projet professionnel. Le congé pour bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures du temps de travail par bilan. Il peut être fractionné. L'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent.

Catégories	Genre	Bilan de compétences en 2017	
		Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femme	4	9
	Homme	1	1
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
A	Femme	7	15
	Homme	2	2
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
B	Femme	7	17
	Homme	3	8
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>25</b>
C	Femme	1	2
	Homme	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0
	Homme	1	1
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Ensemble	Femme	19	43
	Homme	7	12
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>55</b>



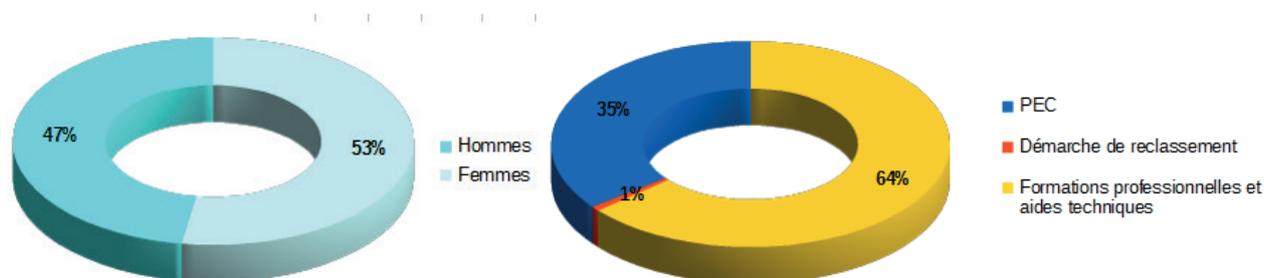
### Commentaire :

En 2017, 31 agents ont bénéficié d'un CFP. Les bilans de compétences ont été sollicités par 26 agents. L'un comme l'autre sont majoritairement mobilisés par des femmes (respectivement 65 et 73%).

## g. Formations relatives aux travailleurs en situation de handicap

Répartition des formations suivies par les stagiaires en situation de handicap.

Agents en situation de handicap	A+			A			B			C			OPA			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires	36	15	51	28	25	53	188	227	415	210	260	470	14	0	14	476	527	1003
Nombre de journées stagiaires	35	63	98	44	84	128	325	453	778	340	532	872	8	2	10	752	1134	1886
dont préparations aux examens et concours	0	1	1	5	5	10	126	195	321	95	241	336	0	0	0	226	442	668
dont formations engagées dans le cadre d'une démarche de reclassement	0	0	0	0	0	0	9	0	9	0	5	5	0	0	0	9	5	14
dont formations professionnelles et formations aux aides techniques	35	62	97	39	79	118	190	258	448	245	286	531	8	2	10	517	687	1204



Formations relatives à l'information et à la sensibilisation au handicap (formations destinées à l'ensemble des agents du MTES et du MCT)

Formation de sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés <sup>(1)</sup>	A+			A			B			C			OPA			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires	0	7	7	1	3	4	4	26	30	8	5	13	0	0	0	13	41	54
Nombre de journées stagiaires	0	11	11	1	3	4	15	28	43	10	15	25	0	0	0	26	57	83

(1) : Sont concernées les actions de formation portant sur les problématiques du recrutement, de l'insertion, du reclassement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein des services du MTES et du MCT.

Les données relatives aux formations relatives aux travailleurs en situation de handicap concernent l'ensemble des agents du ministère.

### Commentaire :

Plus de mille stagiaires en situation de handicap ont suivi une formation en 2017, ce qui représente un taux jamais encore atteint. Presque 1900 journées-stagiaires suivies dont 35 % déclinées en préparations aux examens et concours. Parallèlement, 54 stagiaires ont suivi des formations de sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés.



**Ministère de la transition écologique et solidaire**  
**Ministère de la cohésion des territoires**

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines

Arche Paroi Sud - 92055 La Défense cedex  
Téléphone : 01 40 81 22 22

Direction de la publication : SG/DRH/FORCQ  
Suivi de la réalisation : SG/DRH/FORCQ1

Contacts : [forcq1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:forcq1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr)

Conception graphique : SG/SPSSI/ATL2 - Guy-Roger Bandila

Édition 2017

