

Bilan ministériel de la formation

Année 2014



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ
www.territoires.gouv.fr

Sommaire

Les modalités d'élaboration des statistiques.....	5
Les points marquants de l'année 2014.....	6
1. Les moyens de la formation et du recrutement.....	8
1.1 Les moyens en personnel.....	9
1.1.1 Effectifs dédiés à la formation et au recrutement.....	9
1.1.2 Evolution des moyens en personnel.....	10
1.2 Les formateurs internes.....	11
1.2.1 Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe.....	11
1.2.2 Evolution du nombre de formateurs internes.....	12
1.2.3 Nombre de formateurs internes et journées formateurs.....	13
1.3 Les moyens budgétaires.....	14
1.3.1 Présentation générale.....	14
1.3.2 Evolution du budget du recrutement et de la formation hors dépenses salariales.....	15
1.3.3 Détail du budget du recrutement et de la formation.....	16
1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale.....	17
1.4.1 Dépenses de formation.....	17
1.4.2 Masse salariale du périmètre ministériel.....	18
1.4.3 Dépenses de formation rapportées à la masse salariale.....	19
2. La formation produite.....	20
2.1 La formation statutaire et professionnelle produite en interne.....	21
2.1.1 Production en journées stagiaires répartie par type de formation.....	21
2.1.2 Production en journées stagiaires répartie par type de maître d'oeuvre.....	22
2.2 La formation produite dans les interrégions.....	24
2.2.1 Les interrégions.....	24
2.2.2 Synthèse des actions produites par les services locaux.....	25
2.2.3 Synthèse des actions nationales et (inter)régionales de formation produites par le CMVRH.....	26
2.3 La formation produite par l'IFORE.....	27
Activité de l'IFORE.....	27
2.4 La formation produite dans les écoles.....	28
2.4.1 Activité de l'ENTE.....	28
2.4.2 Activité de l'ENTPE.....	29
2.4.3 Activité de l'ENSAM.....	29
2.4.4 Activité de l'ENPC.....	29

Sommaire

3. La formation reçue.....	30
3.1 Détails de la formation reçue.....	31
3.1.1 La formation statutaire et professionnelle.....	31
3.1.2 La formation post-recrutement et professionnelle.....	35
3.1.3 Taux d'accès à la formation post-recrutement et professionnelle par catégorie.....	36
3.2 La formation statutaire reçue.....	37
3.2.1 La formation statutaire.....	37
3.2.2 La formation initiale diplômante.....	38
3.3 La formation professionnelle reçue.....	39
3.3.1 Détail de la formation continue et des PEC reçues.....	39
3.3.2 Formation continue (T1, T2, T3) reçue ventilée par domaine.....	40
3.3.3 Synthèse de la formation continue (T1, T2, T3) reçue ventilée par domaine.....	41
3.3.4 Congé de formation.....	42
3.3.5 Bilan de compétences.....	42
3.3.6 Congé de formation et bilan de compétences.....	43
3.3.7 Formations relatives aux travailleurs en situation de handicap.....	44
3.3.8 Mobilisation du droit individuel à la formation (DIF).....	45
Annexes.....	46
Annexe 1 : Cartographie du réseau de formation ministériel en 2014.....	47
Annexe 2 : Les structures de formation ministérielles.....	48
Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH.....	57
Annexe 4 : Nomenclature des actions de formation.....	77
Annexe 5 : Les formations sur le domaine développement durable.....	80

Les modalités d'élaboration des statistiques

Conception du bilan ministériel de la formation 2014

Le bilan de la formation au titre de l'année 2014 s'appuie sur le recueil des données des écoles, des services du ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR), ainsi que des directions départementales interministérielles (DDI) en charge de la mise en œuvre de leurs politiques.

L'enquête des statistiques sur la formation de l'année « n » débute en janvier de l'année « n+1 ». A 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 (messagerie) :

- un lien vers l'application de remontée des statistiques informatiques de la formation (RESIF) ;
- l'outil de suivi du DIF pour l'année n+1.

Les informations sur la campagne n+1 sont mises à disposition sur le site intranet de la formation : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=10

Les données de l'année 2014 sont établies sur la base des réponses de 167 services sur 176 interrogés. Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2014 » est présentée à la commission ministérielle pour la formation professionnelle. Le document sera ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante :

http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=302

Les points marquants de l'année 2014

Le « cadre organisationnel du système compétences-formation aux MEDDE et MLETR » et la « feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 »

Les réorganisations des services et des missions depuis 2007 ont renforcé la nécessité de clarifier le système compétences-formation dans son ensemble et de préciser les responsabilités de ses nombreux acteurs en proposant quelques outils de pilotage partagés qui ne remettent pas en cause les équilibres généraux du système actuel.

En septembre 2014, deux documents structurants ont été diffusés aux services déconcentrés et aux directions d'administration centrale :

- le premier, intitulé « cadre organisationnel du système compétences-formation aux MEDDE et MLETR », consiste en un cadre organisationnel à vocation permanente qui explicite les principes fondant le système, les responsabilités des acteurs, les outils à leur disposition, les modalités de leur coordination ;
- le second, intitulé « feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 », consiste en une feuille de route ministérielle qui précise de manière synthétique les priorités ministérielles pour les années 2015 à 2017 et qui constitue une référence commune explicite aux directions de programme dans la définition de leurs priorités, aux services territoriaux et aux opérateurs de formation dans l'ensemble de leurs actions de professionnalisation.

A travers ces deux outils, il s'agit de renforcer la cohérence, la lisibilité et l'articulation de l'offre de développement des compétences-formation existante aux niveaux national, régional, local et interministériel.

Lien intranet : <http://intra.rh.sg.i2/l-actualite-de-la-politique-nationale-de-formation-r4371.html>

Le guide ministériel pour le développement des compétences

Afin de promouvoir la responsabilité de l'encadrement dans le développement des compétences collectives et individuelles, le MEDDE et le MLETR ont élaboré un guide ministériel qui a été diffusé en juin 2014 auprès de l'ensemble des services territoriaux en charge des politiques ministérielles et de l'administration centrale.

Ce guide est accessible à l'ensemble des agents des ministères à partir des pages intranet de la DRH et du nouveau portail intranet du CMVRH. Son but est de donner, de manière didactique et opérationnelle, cohérence et visibilité aux dispositifs et méthodes de développement des compétences existants au MEDDE et au MLETR (les outils, les acteurs, les structures, comment développer les compétences collectives / les compétences individuelles, etc.). Ce faisant, il permet également de fixer des éléments de doctrine de la politique ministérielle compétences-formation.

Ce guide est composé de fiches qui exposent de manière didactique et synthétique les fondamentaux des dispositifs et de la doctrine. Plusieurs niveaux de lecture permettent aux agents qui le souhaitent, notamment les acteurs de la RH, d'accéder rapidement à des ressources plus élaborées. Plusieurs modalités d'entrée dans le guide sont possibles en fonction des interrogations du manager et de l'agent.

Ce nouveau guide ministériel est proposé uniquement en ligne. Il est animé par la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications.

Lien intranet : <http://intra.rh.sg.i2/guide-ministeriel-pour-le-r4214.html>

Les points marquants de l'année 2014

L'offre de formation

Une rubrique « Accéder à l'offre de formation » a été créée sur le site intranet de la DRH qui regroupe l'offre de formation mise en ligne par les services des ministères, les services interministériels et les établissements publics sous tutelle des MEDDE et MLETR disposant d'un catalogue en ligne.

En 2014, elle a été enrichie de deux sous-rubriques : « les programmes nationaux de formation » et « l'actualité de la politique nationale de la formation du SG/DRH ».

Site intranet : <http://intra.rh.sg.i2/accedez-a-l-offre-de-formation-continue-r2298.html>

Le dialogue social

En 2014, deux réunions de la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) se sont tenues les 9 avril et 2 juillet et deux réunions du bureau de la CMFP ont eu lieu les 28 janvier et 17 juin 2014. Ces réunions ont permis d'échanger notamment sur les questions suivantes : les projets des bilans ministériels de la formation 2012 et 2013, la feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 et le nouveau cadre organisationnel du système compétences-formation aux MEDDE et MLETR, le guide ministériel pour le développement des compétences, les parcours de professionnalisation « bâtiments durables » et « planification de l'urbanisme », les dispositifs de formation et de conseil dans le cadre des réformes de l'ADS et l'ATESAT.

Une rubrique intranet consacrée à la CMFP est consultable via le lien suivant : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=2314

1. Les moyens de la formation et du recrutement

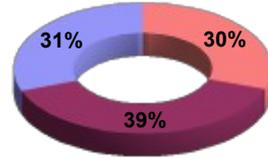
1.1 Les moyens en personnel

1.1.1 Effectifs dédiés à la formation et au recrutement

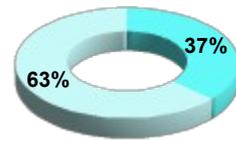
Répartition des moyens en personnels dédiés à la formation et au recrutement par type de service, par catégorie et par sexe

Année 2014		Type de service							Total
Catégorie	Sexe	SG ⁽¹⁾	DAC	CMVRH	IFORE	Ecoles	SD	Total	
A	F	14	2	56	5	47	7	131	
	H	9	3	47	8	78	5	150	
	Total	23	5	103	13	125	12	281	
B	F	17	5	83	0	47	78	230	
	H	4	2	59	1	38	25	129	
	Total	21	7	142	1	85	103	359	
C	F	17	3	77	1	49	71	218	
	H	5	1	14	4	27	8	59	
	Total	22	4	91	5	76	79	277	
Total	F	48	10	216	6	143	156	579	
	H	18	6	120	13	143	38	338	
	Total	66	16	336	19	286	194	917	

Répartition par catégorie



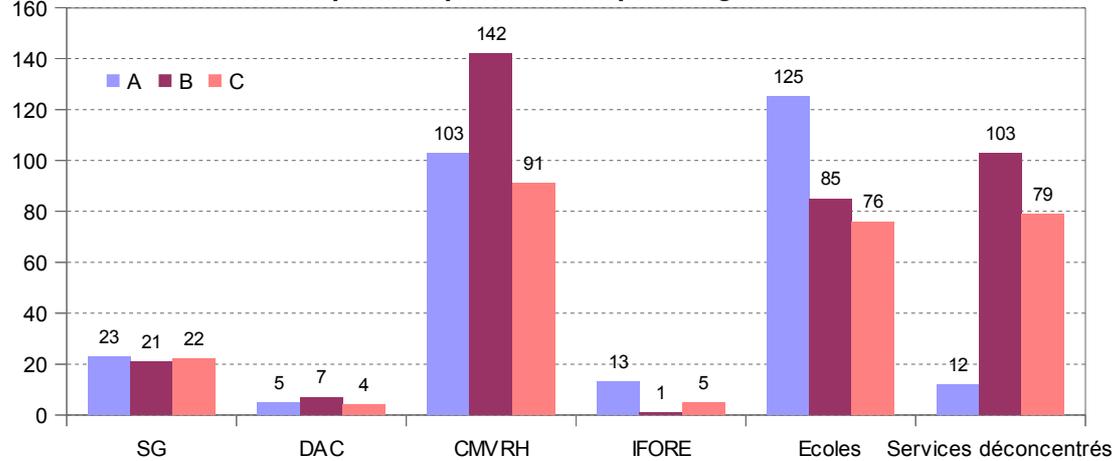
Répartition par sexe



⁽¹⁾ : SG dont bureau concours

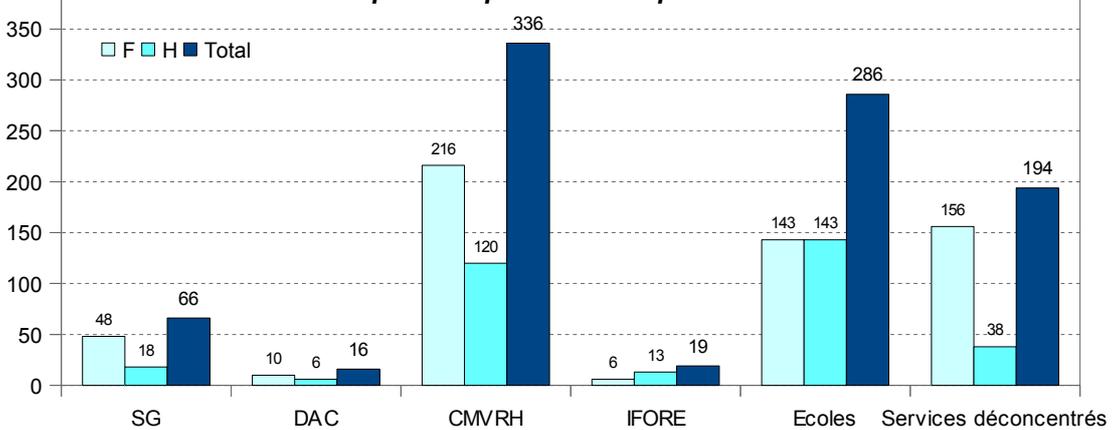
Nombre d'agents

Répartition par service et par catégorie



Nombre d'agents

Répartition par service et par sexe



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

1.1 Les moyens en personnel

1.1.1 Effectifs dédiés à la formation et au recrutement

Répartition des moyens en personnels dédiés à la formation et au recrutement par type de service, par catégorie et par sexe (suite)

Constat :

En 2014, les agents des services dédiés à la formation et au recrutement appartiennent pour 31 % à la catégorie A, pour 39 % à la catégorie B, et pour 30 % à la catégorie C. Cette répartition des catégories est très variable d'un service à l'autre, et est relativement stable comparativement à celle constatée en 2013 (27 % de catégorie A, 41 % de catégorie B, 32 % de catégorie C). Les femmes représentent 63 % des effectifs dédiés à la formation et au recrutement (contre 64 % en 2013). La majorité de ces effectifs (68 %) se retrouve dans les écoles et dans le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH).

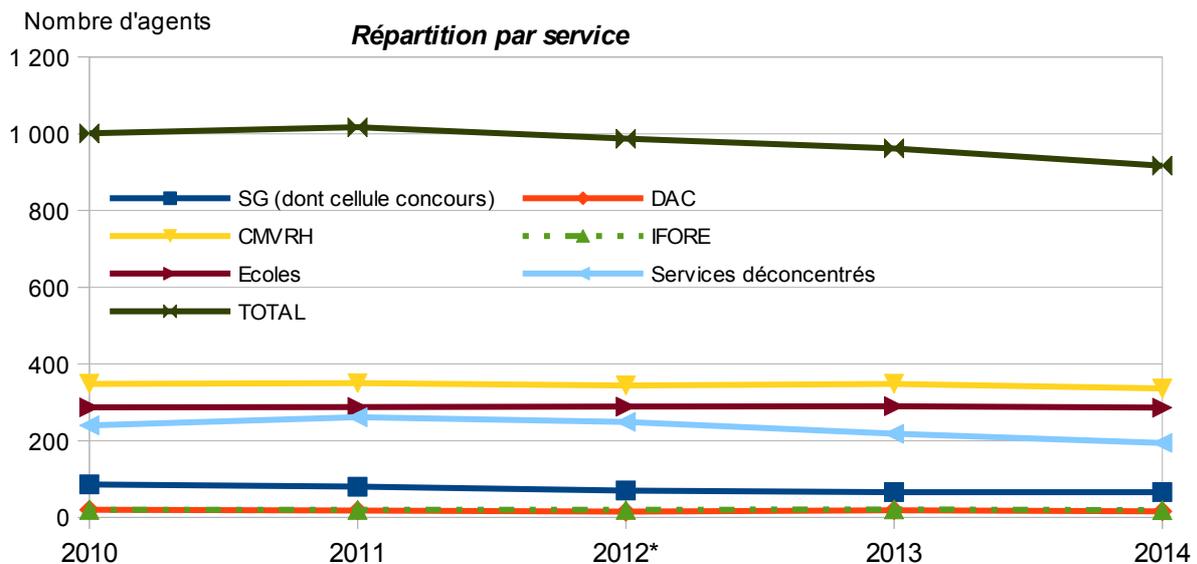
1.1.2 Evolution des moyens en personnel

Evolution des moyens en personnels dédiés à la formation et au recrutement par type de service (en nombre d'agents)

Services	Années				
	2010	2011	2012*	2013	2014
SG (dont cellule concours)	86	80	70	66	66
DAC	20	18	15	19	16
CMVRH	348	350	344	348	336
IFORE	20	20	20	21	19
Ecoles	287	288	289	290	286
Services déconcentrés	240	261	249	218	194
TOTAL	1 001	1 017	987	962	917

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

* Intégration de l'ENSAM dans le périmètre d'enquête pour les effectifs des écoles à compter de 2012



Constat :

Le personnel dédié à la formation et au recrutement diminue de 4,7 % en 2014. Cette tendance est à corréluer avec la baisse des effectifs des ministères.

1.2 Les formateurs internes

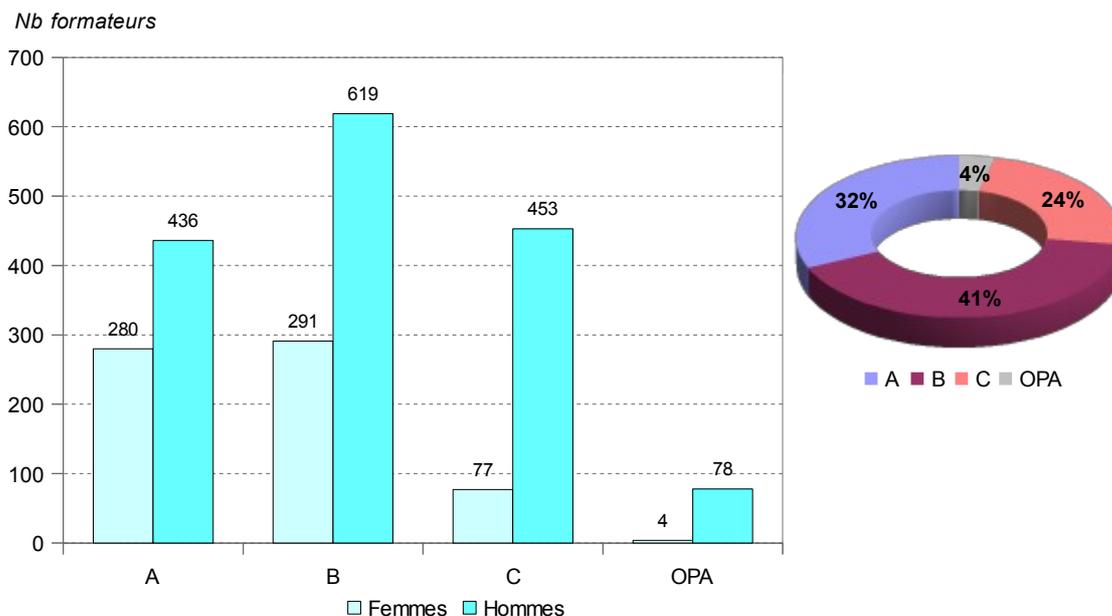
1.2.1 Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

Le formateur interne est un agent du MEDDE ou du MLETR reconnu dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou une personne, 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 internes par catégorie et par sexe

Année 2014		A	B	C	OPA	Total
Femmes		280	291	77	4	652
Hommes		436	619	453	78	1 586
Total		716	910	530	82	2 238

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014



Constat :

Près de 41% des formateurs internes du périmètre ministériel sont des agents de catégorie B. La part (32%) des agents de catégorie A est en léger repli par rapport à 2013. Les formateurs internes de catégorie C sont en augmentation de 4 % et atteignent 24 % de l'effectif total.

Dans toutes les catégories, les hommes sont les plus représentés avec une part de 71 % du nombre total de formateurs internes, chiffre stable par rapport à 2013 où ils constituaient 70 % des formateurs internes.

1.2 Les formateurs internes

1.2.1 Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

Poids relatif des formateurs internes par rapport à l'ensemble des effectifs ministériels

Année 2014	A	B	C	OPA	Total
Nombre de formateurs internes	716	910	530	82	2 238
Effectifs du ministère	10 026	14 457	15 637	1 265	41 385
Proportion de formateurs internes	7,1%	6,3%	3,4%	6,5%	5,4%

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014 (effectifs via SG/DRH/PPS/PPS1)

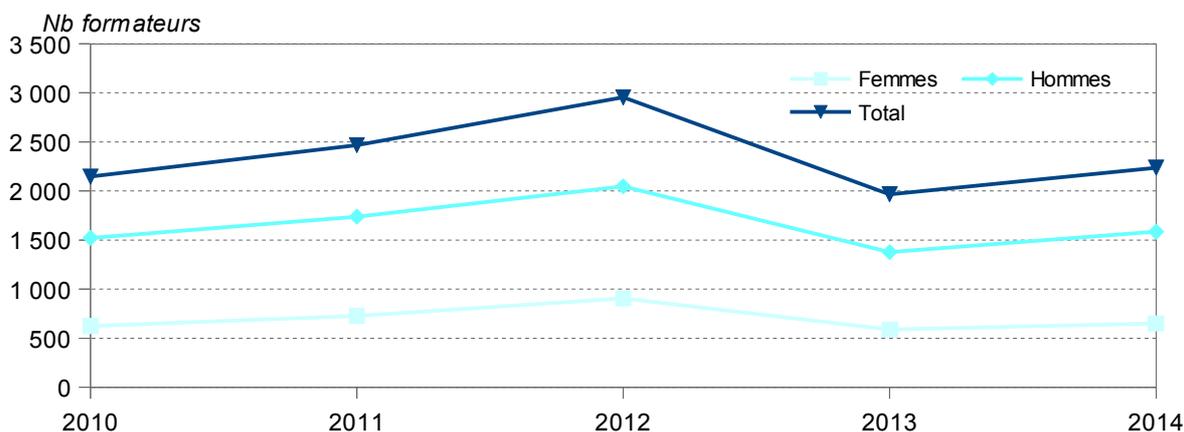
Constat :

Rapporté à l'effectif total de chacune des catégories, les formateurs internes de catégorie A sont proportionnellement plus nombreux au sein de leur catégorie avec une représentativité de 7,1 %. Les formateurs internes de catégorie B, majoritaires en nombre, sont ainsi proportionnellement légèrement moins nombreux au sein de l'effectif total de leur catégorie (6,3 %) que les formateurs internes de catégorie A.

1.2.2 Evolution du nombre de formateurs internes

Evolution du nombre de formateurs internes par sexe

Sexe	2010	2011	2012	2013	2014
Femmes	625	728	906	589	652
Hommes	1 522	1 740	2 048	1 378	1 586
Total	2 147	2 468	2 954	1 967	2 238



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Le nombre de formateurs internes repart à la hausse (+13,8 %) en 2014 après un net repli l'année précédente (-33 %). Ce rebond témoigne de l'effort de mobilisation des services, tant en administration centrale que dans les services déconcentrés, autour de la formation interne et de l'animation par les opérateurs de formation, en particulier le CMVRH, des viviers de formateurs internes. Comme le prévoit la feuille de route de la politique ministérielle compétences-formation, le système ministériel compétences-formation fonde sa pertinence sur la mobilisation de compétences techniques opérationnelles.

1.2 Les formateurs internes

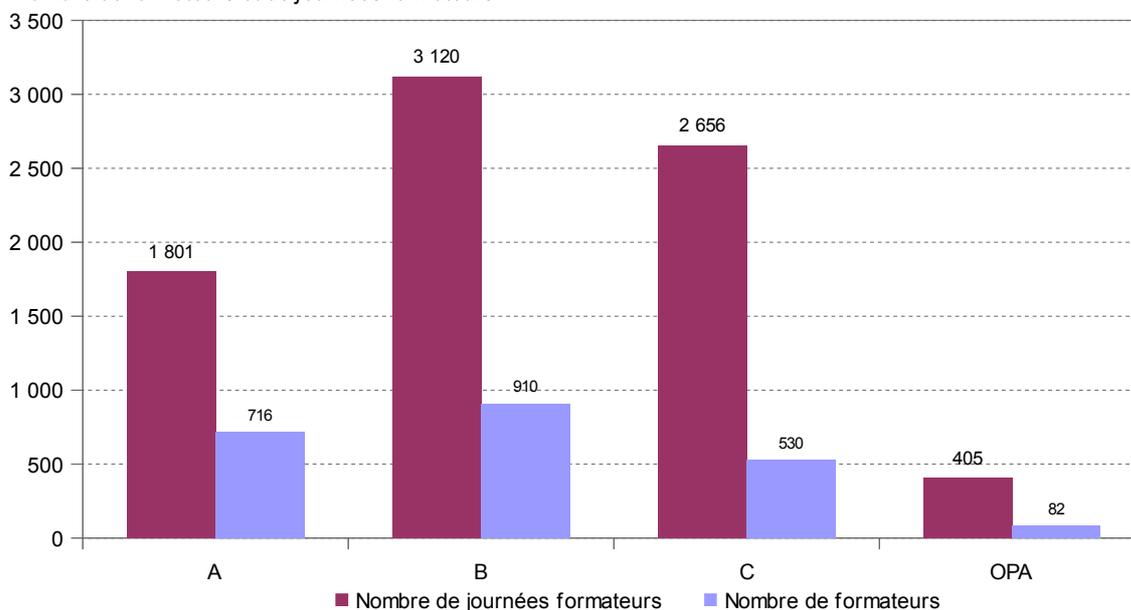
1.2.3 Nombre de formateurs internes et journées formateurs

Répartition du nombre de journées formateurs et du nombre de formateurs internes par catégorie

Catégorie	Sexe	Nombre de journées formateurs	Nombre de formateurs	Moyenne des journées de formation par formateur
A	Femme	778	280	2,8
	Homme	1 023	436	2,3
	Total	1 801	716	2,5
B	Femme	914	291	3,1
	Homme	2 206	619	3,6
	Total	3 120	910	3,4
C	Femme	231	77	3,0
	Homme	2 425	453	5,4
	Total	2 656	530	5,0
OPA	Femme	12	4	3,0
	Homme	393	78	5,0
	Total	405	82	4,9
Total	Femme	1 935	652	3,0
	Homme	6 047	1 586	3,8
	Total	7 982	2 238	3,6

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Nombre de formateurs et de journées formateurs



Constat :

Après avoir fortement diminué en 2013, le nombre de journées de formation réalisées par les formateurs internes progresse en 2014 (+7,3 %). La moyenne des journées de formation par formateur diminue très légèrement de 0,2 point passant de 3,8 jours à 3,6 jours. Les formateurs de catégories B et C ont produit la majorité des journées formateurs (72 %). Ces chiffres sont le reflet de la diversification du nombre de formateurs internes et de la politique menée sur la diminution de la durée moyenne des formations.

1.3 Les moyens budgétaires

1.3.1 Présentation générale

Les directions de programme portent, chacune dans leur domaine, leurs priorités en matière de développement des compétences. Elles financent des actions nationales de formations définies dans leur programme annuel de formation et des actions spécifiques de formation sollicitées par les services territoriaux pour prendre en compte leurs besoins propres.

Deux enveloppes budgétaires du programme « Conduite et Pilotage des Politiques de l'Écologie, du Développement et de la Mobilité Durables » (CPPEDMD) sont sollicitées pour le financement des actions de formation :

- le titre 2 prend en charge l'indemnisation des formateurs internes occasionnels du périmètre ministériel ;
- le titre 3 finance les autres dépenses engendrées par l'activité de formation.

En outre, les droits à prestations du CEREMA (« titre 9+ ») et actions préprogrammées CEREMA qui remplacent le titre 9 suite à la création du CEREMA, établissement public depuis le 1^{er} janvier 2014) sont mobilisés dans le cadre de prestations assurées par ces services du réseau scientifique et technique (RST).

Le service du pilotage et de l'évolution des services (SPES) assure la tutelle des écoles (ENPC, ENTE et ENTPE) et notamment, dans le cadre du programme CPPEDMD, le financement des formations initiales diplômantes et de leurs moyens de fonctionnement. Il gère également les moyens dévolus à l'institut de formation de l'environnement (IFORE) dans le champ de la formation continue. L'école nationale de la sécurité et l'administration de la mer (ENSAM), service à compétence nationale, est rattachée à la direction des affaires maritimes (DGITM/DAM).

Les moyens de fonctionnement du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (constitué des 10 CVRH et du CEDIP) sont également portés par le programme CPPEDMD.

Les actions locales de formation relèvent des services. Elles sont imputées sur le programme CPPEDMD et sur les programmes métiers ainsi que, s'agissant des DDI, sur le programme interministériel « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées ».

1.3 Les moyens budgétaires

1.3.2 Evolution du budget du recrutement et de la formation hors dépenses salariales

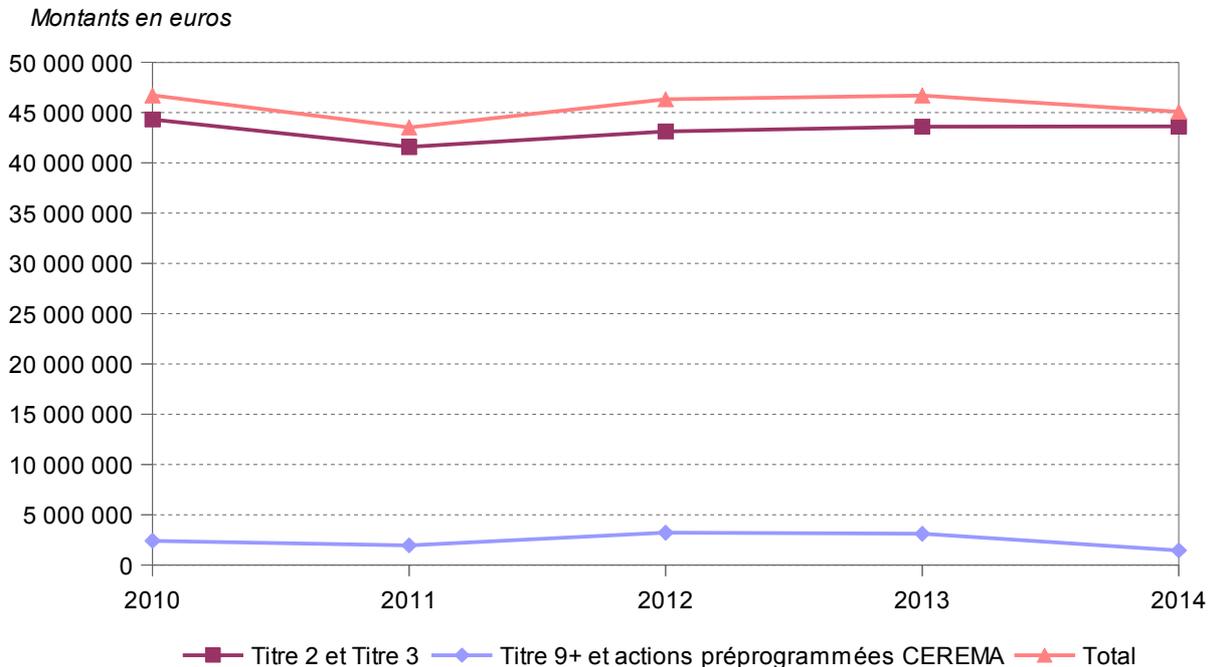
Les moyens financiers consacrés à la formation se replient de 3,4 % en 2014 après une période globalement stable recouvrant une baisse significative constatée en 2011 en raison du transfert de la dotation formation des directions départementales interministérielles au programme 333. Cette légère diminution en 2014 est notamment imputable à la contraction des consommations en titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA (ex-titre 9).

Les montants présentés ci-dessous sont des autorisations d'engagement.

La présentation des crédits par direction de programme est conforme à l'organisation « mission, programme, action » (MPA) de l'année 2014.

Evolution de 2010 à 2014

Années	Titre 2 et Titre 3 (dépenses de personnel et de fonctionnement)	Titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA	Total
2014	43 645 437 €	1 447 823 €	45 093 260 €
2013	43 603 407 €	3 105 639 €	46 709 052 €
2012	43 123 468 €	3 206 720 €	46 330 188 €
2011	41 585 845 €	1 948 566 €	43 534 411 €
2010	44 318 927 €	2 400 790 €	46 719 717 €



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Les moyens budgétaires alloués à la formation se contractent de 3,4 % en 2014 après une quasi-stabilité sur la période 2010-2013 (la baisse constatée en 2011 résulte du transfert d'environ deux millions d'euros du programme 217 vers le programme 333 pour les directions départementales interministérielles).

1.3 Les moyens budgétaires

1.3.3 Détail du budget du recrutement et de la formation

Le détail du budget réparti par direction de programme est précisé ci-dessous à titre indicatif, sur la base des éléments recueillis auprès des directions de programme pour la majeure partie.

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie + subventions écoles hors masse salariale) ⁽¹⁾	Titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA	Total	%
217	CPPEDMD	4 493 771 €	32 347 729 €	710 000 €	37 551 500 €	83%
113	PEB		114 030 €	72 768 €	186 798 €	0%
135	UTAH ⁽²⁾		1 080 274 €	/	1 080 274 €	2%
174	DGEC		73 799 €	98 000 €	171 799 €	0%
181	PR	Dans CPPEDMD	1 735 291 €	8 055 €	1 743 346 €	4%
203	IST		2 974 744 €	559 000 €	3 533 744 €	8%
205	SAM		825 801 €	/	825 801 €	2%
	Total	4 493 771 €	39 151 667 €	1 447 823 €	45 093 261 €	100%

¹ : dont ENSAM, ENTE, ENTPE et ENPC

² : dont MILOS

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

La plus grande part du budget du recrutement et de la formation 2014 relève du programme LOLF 217 CPPEDMD (83 %).

Quel que soit le programme LOLF, l'essentiel du budget formation est consacré aux dépenses de titre 3, à l'exception du programme 174 qui a consommé majoritairement du titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA (ex-titre 9).

1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale

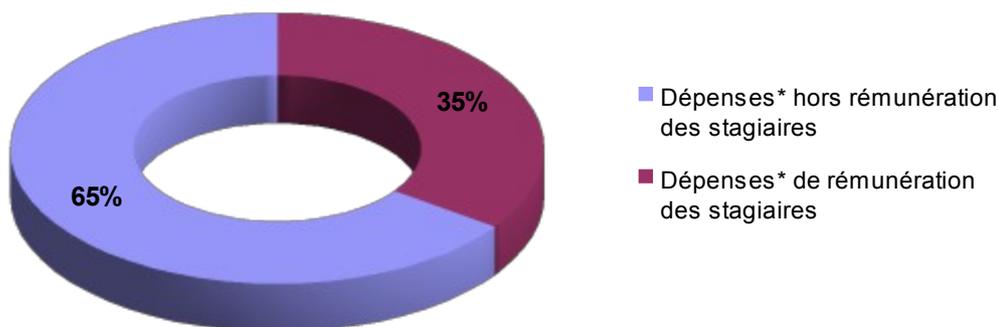
1.4.1 Dépenses de formation

Les dépenses de formation pour l'année 2014 comprennent d'une part les dépenses de fonctionnement, d'autre part les dépenses de rémunération des stagiaires :

- les dépenses de fonctionnement : parmi celles-ci, on distingue les dépenses liées au fonctionnement du CMVRH, de l'IFORE et des écoles, les frais pédagogiques, le coût des prestataires externes, mais aussi la rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation, ainsi que la subvention de fonctionnement versée à l'ENPC, l'ENSAM et à l'ENTPE ;
- les dépenses de rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation ont été calculées sur la base des effectifs des écoles (ENSAM, ENTE et ENTPE) et de ceux du CMVRH et de l'IFORE pour la formation continue, affectés des barèmes annuels fournis par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ;
- les frais pédagogiques, frais de fonctionnement et recours aux prestataires externes : leur montant est calculé sur la base des dépenses correspondantes effectuées sur les titres évoqués au précédent paragraphe ;
- les dépenses de rémunération/indemnisation des stagiaires comprennent le traitement des stagiaires en formation statutaire et professionnelle et les dépenses correspondant aux indemnités spécifiques liées au stage (indemnités de stage, de transport, de nuitée...). Le traitement correspond au traitement brut auquel s'ajoutent les indemnités diverses autres que celles liées à la formation et les charges patronales de l'Etat. Il est calculé à partir d'un barème de rémunérations actualisé chaque année par la DGAFP.

Année 2014	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses* hors rémunération des stagiaires	65 873 710 €	30 456 210 €	96 329 920 €
<i>dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 2010</i>	575 950 €	3 917 820 €	4 493 770 €
Dépenses* de rémunération des stagiaires	22 834 820 €	28 705 600 €	51 540 420 €
Dépenses* totales	88 708 530 €	59 161 810 €	147 870 340 €

(*) calculées d'après le barème de la DGAFP
Source : Enquête ministérielle de la formation 2014



Constat :

La plus grande part des dépenses de formation correspond aux dépenses hors rémunérations des stagiaires (65 %), dont la proportion est stable par rapport à 2013.

1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale

1.4.2 Masse salariale du périmètre ministériel

Le périmètre de décompte correspond aux effectifs des services du MEDDE et du MLETR au 31 décembre 2014, tels que demandés dans l'enquête DGAFP.

Répartition de la masse salariale ministérielle en 2014

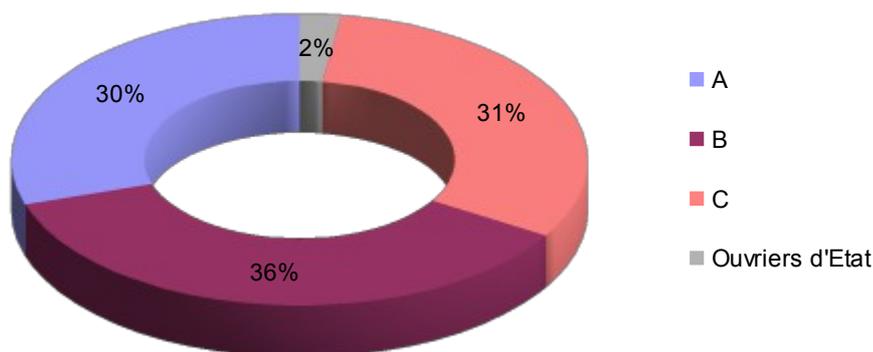
Année 2014	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 31 décembre 2014 * (1)	10 026	14 457	15 637	1 265	41 385
Coût salarial annuel par agent ** (2)	39 916 €	33 520 €	26 774 €	24 481 €	
Masse salariale (1) x (2)	400 197 816 €	484 598 640 €	418 665 038 €	30 968 465 €	1 334 429 959 €

Sources :

* : SG/DRH/PPS/PPS1 « hors mises à disposition »

** : Enquête ministérielle de la formation 2014 – barème DGAFP

Masse salariale par catégorie :



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Comme en 2013, la plus grande part de la masse salariale du périmètre ministériel correspond en 2014 à la catégorie B (36%), puis à la catégorie C (31%).

1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale

1.4.3 Dépenses de formation rapportées à la masse salariale

Répartition des dépenses de formation rapportées à la masse salariale ministérielle en 2014

Remarque : le détail des dépenses de formation prises en compte pour ce calcul figure au tableau de la page 17.

Année 2014	Dépenses* hors rémunération des stagiaires/masse salariale	Dépenses* de rémunération des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	4,94%	1,71%	6,65%
Formation professionnelle	2,28%	2,15%	4,43%
Total	7,22%	3,86%	11,08%

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Les dépenses de formation représentent 11,08 % de la masse salariale ministérielle. Celles-ci proviennent en majorité des dépenses hors rémunération des stagiaires (6,65 % de la masse salariale) et des dépenses relevant de la formation statutaire (4,43 % de la masse salariale).

Evolution de 2013 à 2014

	Dépenses* de formation/masse salariale en 2013	Dépenses* de formation/masse salariale en 2014	Evolution
Formation statutaire	6,19%	6,65%	+ 0,46%
Formation professionnelle	3,78%	4,43%	+ 0,65%
Total	9,97%	11,08%	+ 1,11%

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Les dépenses de formation rapportées à la masse salariale sont en augmentation entre 2013 et 2014 (+1,1 %). Cette hausse provient majoritairement de l'augmentation de la part des dépenses de formation professionnelle rapportées à la masse salariale (+0,65 %).

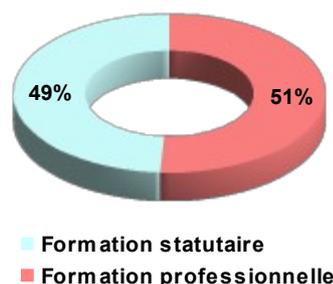
2. La formation produite

2.1 La formation statutaire et professionnelle produite en interne

Le chapitre « formation produite » présente, sous différents angles, la capacité de production du réseau formation du périmètre ministériel, réparti en trois niveaux de maîtrise d'ouvrage (voir ci-après). Les données chiffrées se distinguent donc de celles du chapitre consacré à la formation reçue par les agents, qui prend en compte les actions de formation suivies en dehors du réseau ministériel.

2.1.1 Production en journées stagiaires répartie par type de formation

	2013	%	2014	%
Formation statutaire dont	156 969	55%	141 427	49%
Formation initiale diplômante	138 315	48%	127 065	44%
Post-recrutement	18 654	7%	14 362	5%
Formation professionnelle dont	130 009	45%	147 059	51%
Prise de poste (T1)	23 672	8%	28 736	10%
Perfectionnement (T2 et T3)	89 433	31%	102 864	36%
Préparation aux examens et concours	16 904	6%	15 459	5%
Total	286 978	100%	288 486	100%



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

La définition des différents types de formation est rappelée en annexe 4 du présent document.

Le dispositif de formation des MEDDE-MLETR est organisé en deux niveaux de maîtrise d'ouvrage (personne morale qui passe commande d'une action de formation) :

- Les **actions à maîtrise d'ouvrage déconcentrée (MOD)** : ce sont des actions locales et (inter)régionales, définies et financées au niveau local, qui sont inscrites chaque année dans le programme local ou régional de formation. Lorsque l'offre de formation du niveau national ne répond pas aux besoins spécifiques d'une direction régionale ou départementale, celle-ci assume directement la maîtrise d'ouvrage.

Ces actions peuvent être mises en œuvre par le pôle formation de la direction ou par une entité du CMVRH. En 2014, le total des actions à **maîtrise d'ouvrage déconcentrée** se porte à **72 085** journées stagiaires dont **30 516** ont été mises en œuvre par les CVRH.

- Les **actions à maîtrise d'ouvrage centrale (MOC)** : ce sont des actions nationales, définies et financées par les directions de programme, maîtres d'ouvrage nationaux, qui sont inscrites chaque année dans le programme national de formation. En 2014, dans le cadre d'actions nationales, **53 429** journées stagiaires (données détaillées page 26) ont été mises en œuvre par les CVRH, **7 663** par l'IFORE (données détaillées page 27), **12 382** par les services locaux de formation et **15 862** par les écoles, hors formation initiale diplômante.

Au total en 2014, les actions à maîtrise d'ouvrage centrale « MOC » s'élèvent à **89 336** journées stagiaires, hors formation initiale diplômante.

Répartition des actions de formation par type de maîtrise d'ouvrage (hors formation initiale diplômante)



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

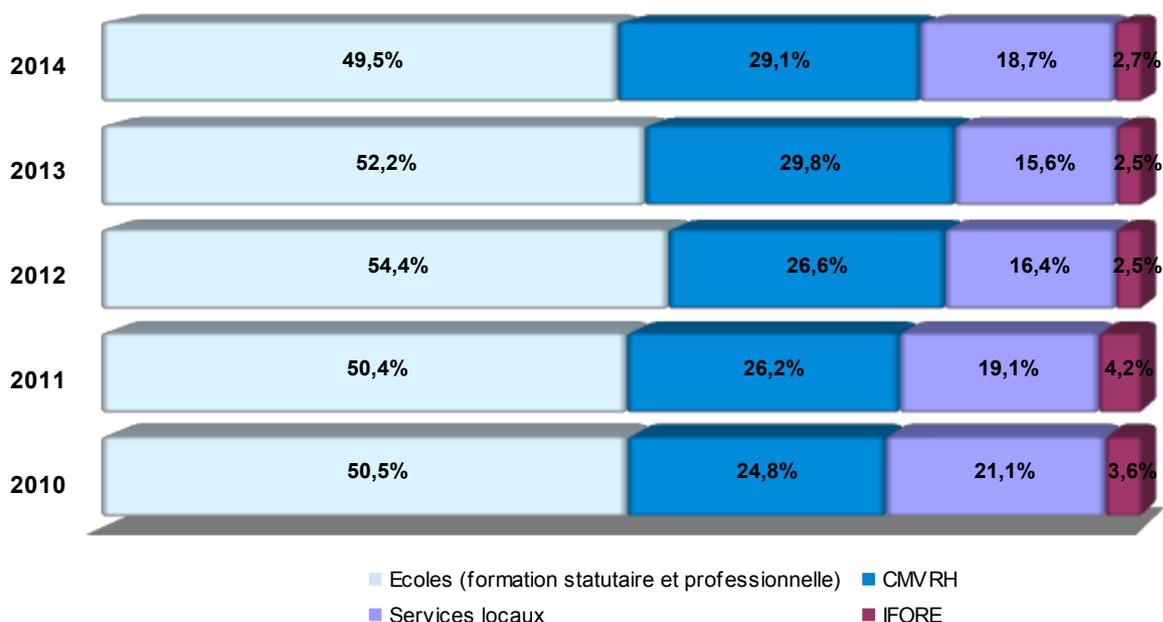
2.1 La formation statutaire et professionnelle produite en interne

2.1.2 Production en journées stagiaires répartie par type de maître d'œuvre

Répartition de l'ensemble de la formation produite

Le tableau et le graphique suivants présentent la ventilation de l'ensemble des 288 486 journées stagiaires produites en 2014 réparties par type de maître d'œuvre.

	2010	2011	2012	2013	2014
Ecoles (formation statutaire et professionnelle)	190 327	182 649	175 078	149 747	142 927
CMVRH	93 634	94 993	85 844	85 550	83 945
Services locaux	79 614	69 267	52 829	44 619	53 951
IFORE	13 440	15 235	8 172	7 062	7 663
Total	377 015	362 144	321 923	286 978	288 486



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Toutes formations confondues, les écoles produisent la majorité des jours de formation. Cela tient au fait que les formations initiales diplômantes se déroulent tout au long de l'année et concentrent un volume important de journées stagiaires (142 927 en 2014 soit 49,5% de la production). Entre 2013 et 2014, la part de la formation produite par les écoles est en diminution assez marquée (-4,7 points) tandis que celle produite par le CMVRH est en léger recul (-0,7 %). La production des services locaux est en hausse en 2014 (+3,1 %).

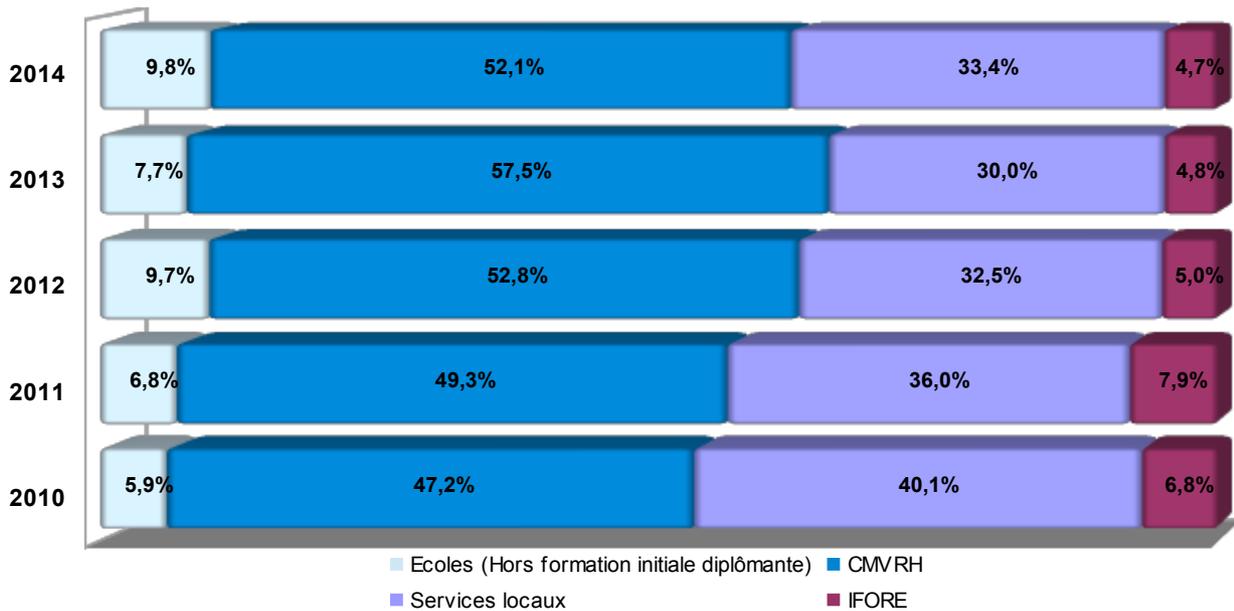
2.1 La formation statutaire et professionnelle produite en interne

2.1.2 Production en journées stagiaires répartie par type de maître d'œuvre

Répartition de la formation produite hors formation initiale diplômante

Le tableau et le graphique suivants présentent la ventilation de l'ensemble des 161 421 journées stagiaires produites (hors formation initiale diplômante) en 2014 réparties par type de maître d'œuvre. A la différence du tableau précédent (page 22), la formation initiale diplômante produite par les écoles n'est pas prise en compte, seules les formations post-recrutement et professionnelles sont comptabilisées pour la ligne « Ecoles ».

	2010	2011	2012	2013	2014
Ecoles (Hors formation initiale diplômante)	11 617	12 999	15 718	11 432	15 862
CMVRH	93 634	94 993	85 844	85 550	83 945
Services locaux	79 614	69 267	52 829	44 619	53 951
IFORE	13 440	15 235	8 172	7 062	7 663
Total	198 305	192 494	162 563	148 663	161 421



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

La répartition par maître d'œuvre, hors formation initiale diplômante, confirme la position prépondérante occupée par le CMVRH dans la production de formation professionnelle malgré un léger repli en nombre de journées stagiaires par rapport à 2013. Alors que les CVRH ne représentaient qu'un tiers de la production en 2009, son activité, couvre en 2014 plus de 52 % de la production de journées stagiaires tandis que la production des services locaux rebondit en passant de 30 % à 33,4 %. La part de la production des écoles, passant de 7,7 % en 2013 à 9,8 % en 2014, est en augmentation du fait de l'intégration de l'ENSAM dans le périmètre d'enquête. La production de l'IFORE rapportée à celle de la production globale est quasi-stable entre 2013 et 2014.

L'un des enjeux essentiels de cette production quantitativement importante est d'améliorer sa lisibilité auprès des services et des agents.

2.2 La formation produite dans les interrégions

2.2.1 Les interrégions

Cette partie présente, par interrégion, l'activité formation des services ministériels et particulièrement celle des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) qui forment, avec le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP), le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH). Les données sont ainsi présentées par périmètre géographique de chacune des 10 interrégions des CVRH.

L'analyse des données présentées s'appuie sur les informations transmises par les entités du CMVRH et agrégées par le bureau de l'animation des services de la formation (FORCQ3) de la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications (FORCQ).

Une présentation du CMVRH et de ses composantes est faite en annexe 2 du présent document (pages 48 à 49).

Les données détaillées, par interrégion, de la formation produite par les services et les CVRH figurent en annexe 3 du présent document (pages 57 à 76).



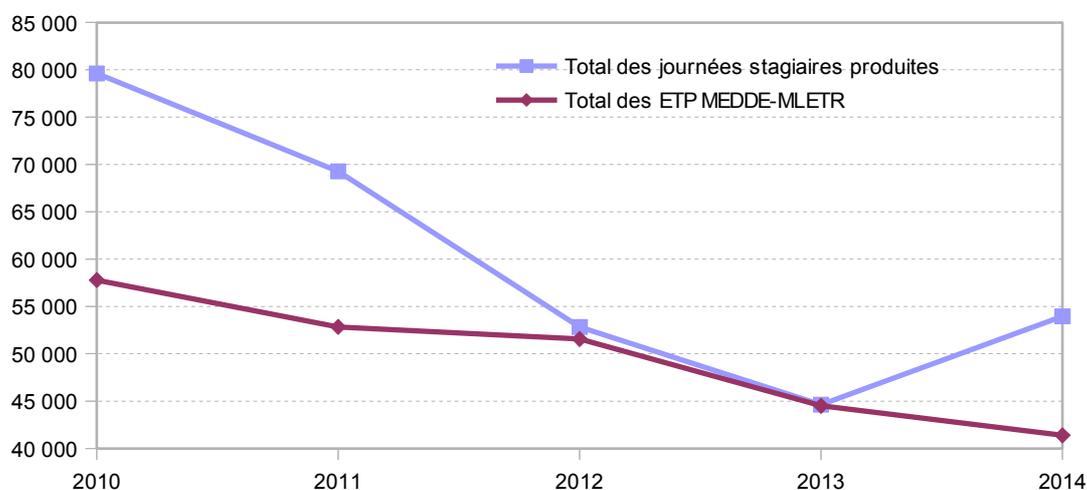
2.2 La formation produite dans les interrégions

2.2.2 Synthèse des actions produites par les services locaux

Evolution de l'activité formation globale des services

Interrégions	Actions produites en nombre de journées x stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
Aix-en-Provence	5 444	5 926	3 057	1 900	2 058
Arras	13 993	12 056	7 961	2 904	3 267
Clermont-Ferrand	3 498	5 022	4 094	4 691	5 805
Mâcon	13 622	9 151	5 877	4 605	5 544
Nancy	7 014	6 242	5 123	4 943	5 987
Nantes	2 662	5 321	3 777	4 859	6 111
Paris	14 790	11 260	11 355	7 081	11 963
Rouen	7 321	3 966	4 101	6 624	6 479
Toulouse	9 716	9 540	6 297	5 816	5 699
Tours	1 555	783	1 187	1 196	1 039
Total	79 614	69 267	52 829	44 619	53 951

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014



Constat :

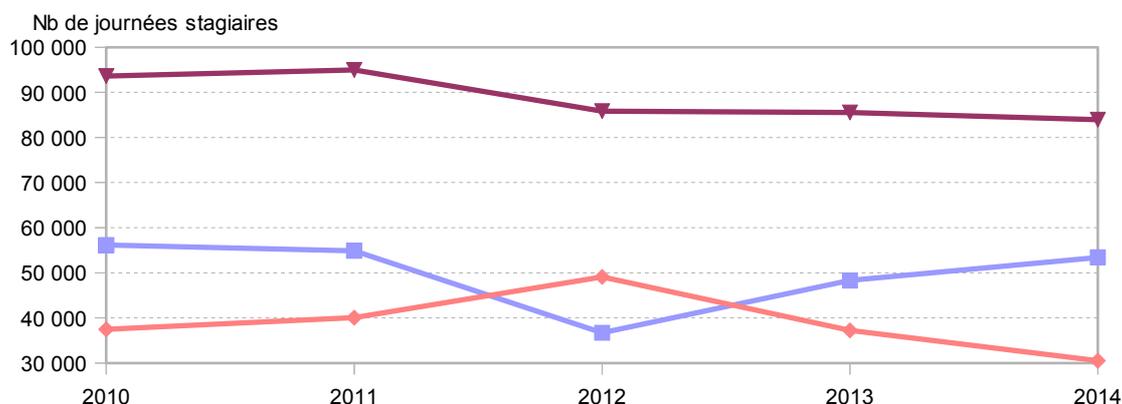
Malgré une baisse des effectifs du MEDDE-MLETR en 2014 avec notamment le transfert des effectifs des agents du CEREMA devenu établissement public, la production globale des services de l'ensemble des interrégions augmente avec un total de 53 951 journées stagiaires. Cette hausse de 21 % lui permet de remonter à un niveau identique à celui de 2012.

2.2 La formation produite dans les interrégions

2.2.3 Synthèse des actions nationales et (inter)régionales de formation produites par le CMVRH

Evolution de l'activité formation globale du CMVRH

	Nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
Actions nationales	56 162	54 901	36 744	48 303	53 429
Actions (inter)régionales	37 472	40 092	49 100	37 247	30 516
Total	93 634	94 993	85 844	85 550	83 945



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Détail de l'activité formation globale du CMVRH

	Détail 2014	Proportion 2014	Rappel 2013
Actions nationales dont	53 429	64%	58%
<i>Post-recrutement</i>	4 593	5%	4%
<i>Formation continue au titre de T1</i>	6 324	7%	3%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3</i>	42 512	51%	51%
Actions (inter)régionales	30 516	36%	42%
Total	83 945	100%	100%

Constat :

La production totale de journées stagiaires (83 945) de l'ensemble du CMVRH a très légèrement diminué en 2014 avec une baisse globale de 1,9 % par rapport à 2013. Cette variation recouvre une baisse de la production des actions (inter)régionales (-18,1 %) tandis que la production des actions nationales croît (+10,6 %).

En 2014, l'activité globale de formation du CMVRH est constituée pour 64 % d'actions nationales et pour 36 % d'actions (inter)régionales.

	Effectif total CMVRH hors CEDIP (nb d'agents)	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions de formation	Durée moyenne des formations (nb de jours)	Fréquentation par session (nb de stagiaires)
Total	317	46241	3041	-	-
Moyenne par CVRH	31,7	4624,1	304,1	1,9	15,2

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

En 2014, les moyennes par CVRH sont les suivantes : 31,7 agents, 4 624 stagiaires formés, 304 sessions de formation d'une durée moyenne de 1,9 jours et fréquentées par environ 15,2 stagiaires.

2.3 La formation produite par l'IFORE

Activité de l'IFORE

Bilan de l'activité formation de l'IFORE

Données globales

	Données 2014
Effectif (en nombre d'agents)	19
Nombre de sessions de formations réalisées	201
Actions nationales produites (en nombre de journées stagiaires)	7 663

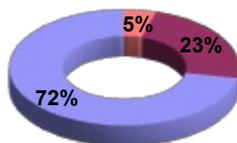
Source : IFORE

Constat :

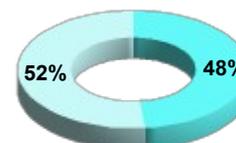
L'activité globale de l'IFORE augmente entre 2013 et 2014. Elle passe de 7 062 journées stagiaires en 2013 à 7 663 journées stagiaires en 2014, soit une hausse de 8,5 %.

Répartition du nombre de stagiaires par sexe et par catégorie

Catégories	Nombre de stagiaires
A	2 558
B	828
C	160
Total	3 546



Sexe	Nombre de stagiaires
Femme	1 831
Homme	1 715
Total	3 546



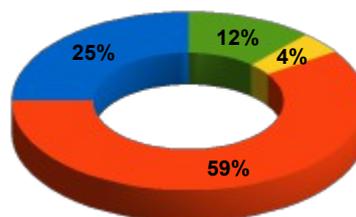
Source : IFORE

Constat :

L'IFORE a formé plus de femmes (52 % des stagiaires) que d'hommes (48 % des stagiaires) en 2014. Les stagiaires de catégorie A (72%) ont majoritairement bénéficié des actions nationales de formation organisées par l'IFORE.

Répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation

Domaines de formation	Nombre de stagiaires
Développement durable	730
Métiers de l'environnement	1 745
Encadrement supérieur	120
Formations transversales	339
Total	2 934



Source : IFORE

Constat :

Les stagiaires de l'IFORE ont très majoritairement bénéficié de formations relevant du domaine « métiers de l'environnement » (59% des stagiaires). Les formations appartenant au domaine du « développement durable » arrivent en deuxième position (25% des stagiaires). En 2014, l'activité de l'IFORE est exclusivement composée d'actions de formation continue.

2.4 La formation produite par les écoles

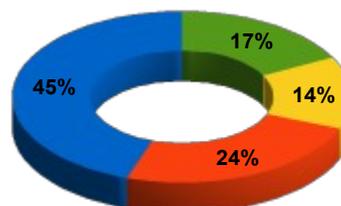
2.4.1 Activité de l'ENTE

Les éléments ci-après portent sur la production commune aux établissements d'Aix-en-Provence et de Valenciennes.

Activité pédagogique des établissements

Effectifs année scolaire 2014-2015 (nombre d'élèves formés du 1er septembre au 30 juin)

Stagiaires techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	Nombre de stagiaires	
	2013	2014
TSPDD	100	72
TSPDD en formation alternée	26	39
SACDD administration générale (AG)	21	22
SACDD « contrôle des transports terrestres » (CTT)	22	28
SACDD Classe exceptionnelle (CDTT)	7	0
Total	176	161



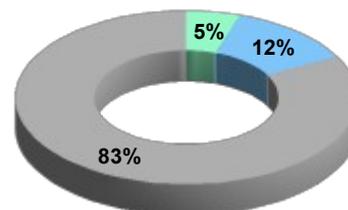
Source : ENTE

Constat :

La majorité des stagiaires de l'ENTE pour l'année scolaire 2014-2015 sont des TSPDD bien que leur nombre total soit en baisse de 12 %. De 2013 à 2014, le nombre total de stagiaires de l'ENTE a diminué de 8,5 % englobant une stabilisation des élèves SACDD.

Evolution de la production (en année civile)

Type de formation	Journées stagiaires	
	2013	2014
Formation initiale dont	25 134	19 691
TSPDD	18 284	13 182
TSPDD alternés	3 213	3 534
SACDD (AG)	2 628	1 518
SACDD (CTT)	1 009	1 457
Formation post-concours dont	732	2 863
SACDD (CDTT)	120	147
SACDD et TSPDD liste d'aptitude et examen pro	612	2 716
Formation continue	2 255	1 221
Total général	28 121	23 775



Source : ENTE

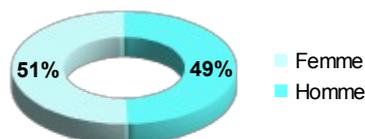
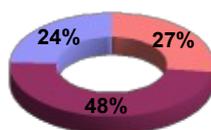
Constat :

Le plus grand nombre de journées formations produites provient de la formation initiale des TSPDD. De 2013 à 2014, le nombre total de journées formations produites a diminué de 18,3 %.

Le personnel des établissements en 2014

Répartition par catégorie et par sexe

Catégories	Nombre d'agents
A	24
B	48
C	27
Total	99



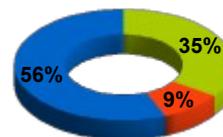
Constat :

Les effectifs des deux établissements de l'ENTE sont majoritairement composés d'agents de catégorie B (48%) et quasiment à parts égales de femmes et d'hommes.

2.4 La formation produite par les écoles

2.4.2 Activité de l'ENTPE

Type de formation	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de journées stagiaires
Post-recrutement Etat	112	266	4 024
Offre catalogue	33	350	661
Offre mastère spécialisé	217	34	2 468
Total	362	650	7 153



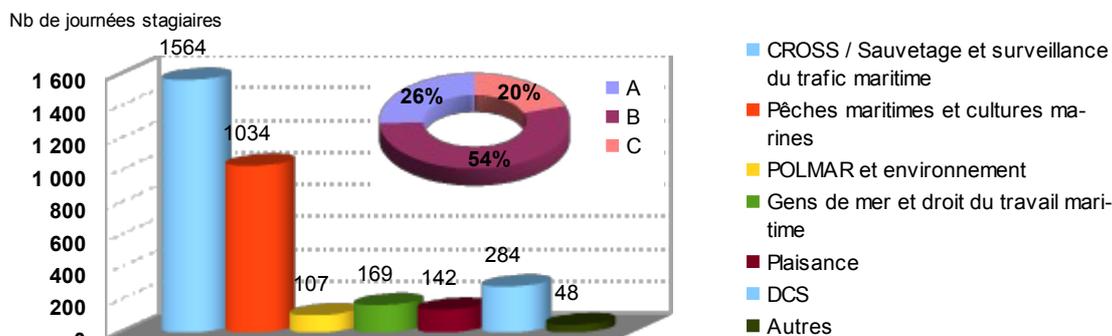
Source : Direction de la formation continue de l'ENTPE

Constat :

La majorité des jours de formation porte sur des formations post-recrutement (56%). Le nombre total de stagiaires et de journées stagiaires est en hausse du fait du fort développement de « l'offre catalogue » et de l'offre mastère spécialisé en 2014.

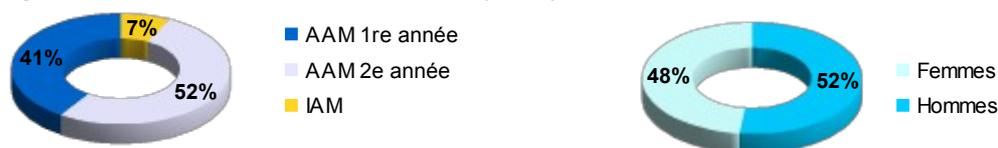
2.4.3 Activité de l'ENSAM

Répartition de l'activité de la formation continue par domaine de formation et par catégorie d'agent formé



Source : ENSAM

Répartition des élèves en formation initiale diplômante en 2014-2015 par grade et par sexe : 11 élèves administrateurs de 1^{re} année (AAM 1) et 14 de 2^e année (AAM 2), 2 inspecteurs stagiaires des affaires maritimes de 1^{re} année (IAM 1)



En 2014, 35 agents de catégorie B et C ont également été accueillis à l'ENSAM en formation post-concours : en formation « tronc commun » et dans les enseignements de « spécialisation » de la filière technique.

Constat :

En 2014, 92 sessions de formation continue ont été réalisées par l'ENSAM pour un total de 911 stagiaires formés représentant 4 118 journées stagiaires. Concernant la formation statutaire, 27 élèves sont scolarisés en formation initiale diplômante pour l'année scolaire 2014-2015 et 35 agents de catégorie B et C ont suivi une formation post-concours en 2014.

2.4.4 Activité de l'ENPC

La formation produite par l'ENPC n'entre pas dans le périmètre de la présente enquête. Le bilan formation est néanmoins consultable sur le site de l'ENPC à l'adresse internet suivante : <http://www.enpc.fr/lecole-en-chiffres-2015>

3. La formation reçue

3.1 Détails de la formation reçue

Le chapitre « formation reçue » apporte, par des entrées différentes, un aperçu exhaustif des actions de formation suivies par les agents du périmètre ministériel, au sein du réseau ministériel ou en dehors. La circulaire du 8 mars 2012 portant sur la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie définit une nouvelle typologie des actions de formation : « formation statutaire » et « formation professionnelle » (voir définitions en annexe 4).

3.1.1 La formation statutaire et professionnelle

Evolution de la formation statutaire et professionnelle

	Nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
Formation initiale diplômante	178 710	169 650	159 360	138 315	127 065
Formation post-recrutement	44 040	34 201	29 463	18 654	14 362
Sous-total formation statutaire	222 750	203 851	188 823	156 969	141 428
Formation continue au titre de T1	71 033	70 115	59 653	53 656	65 044
Formation continue au titre de T2	38 183	18 992	21 180	17 641	17 173
Formation continue au titre de T3	31 553	41 799	37 112	29 597	29 155
Préparation aux examens et concours	12 624	16 583	13 118	14 286	12 694
Professionnalisation	6	0	4	0	0
Congé de formation	5 471	5 213	3 865	2 042	3 589
Validation des acquis de l'expérience	nd	8	7	13	4
Bilan de compétence	41	61	75	54	112
Sous-total formation professionnelle	158 911	152 771	135 011	117 289	127 771
Total formation statutaire et professionnelle	381 661	356 622	323 834	274 258	269 199

nd : donnée non disponible



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Le nombre total de journées stagiaires de formation reçue (statutaire et professionnelle) par les agents en 2014 est légèrement inférieur à celui de 2013 (-1,8 %). Ce nouveau recul est imputable à une diminution de 10 % de la formation statutaire, liée au volume des recrutements, qui n'est pas compensée par la progression de la formation professionnelle (+8,9 %).

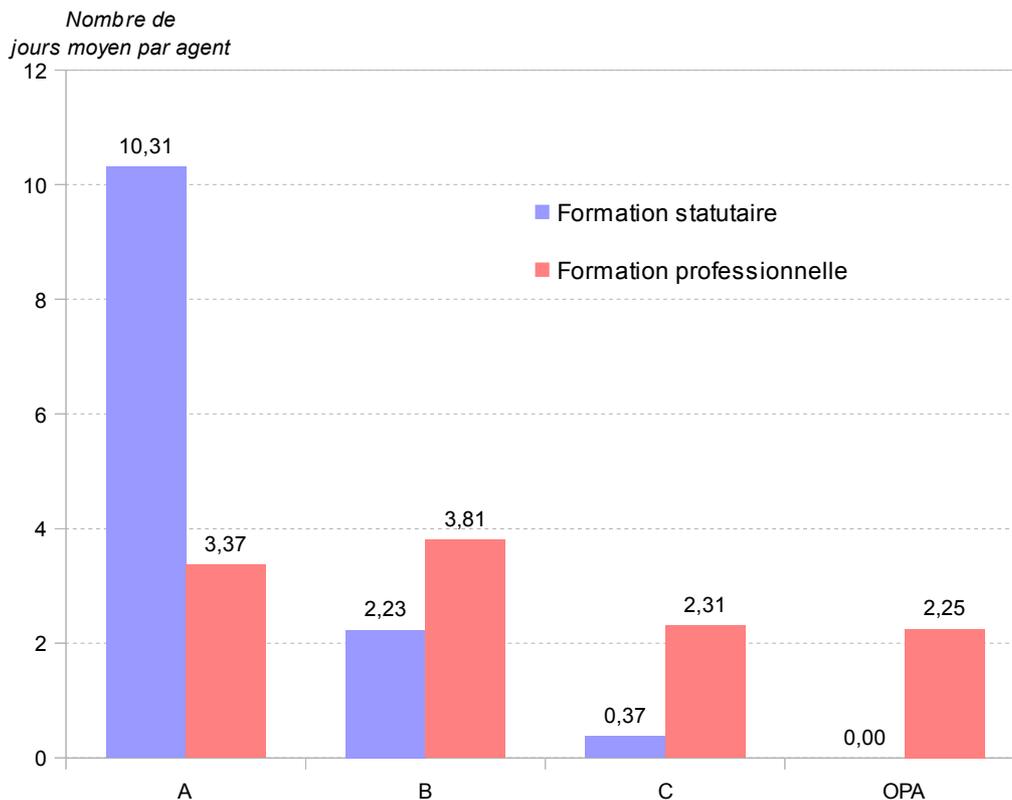
En 2014, le total de la formation reçue par les agents est composé pour 53 % de journées stagiaires relevant de la formation statutaire et pour 47 % de la formation professionnelle (contre respectivement 57 % et 43 % en 2013).

3.1 Détails de la formation reçue

3.1.1 La formation statutaire et professionnelle

Nombre de jours de formation reçue par agent et par catégorie en 2014

	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	10,31	2,23	0,37	0,00	3,42
Formation professionnelle dont	3,37	3,81	2,31	2,25	3,09
<i>Formation continue</i>	3,02	3,36	1,90	2,13	2,69
<i>Préparation aux examens et concours</i>	0,10	0,42	0,35	0,09	0,31
<i>Congé de formation</i>	0,24	0,03	0,05	0,02	0,09
Total formation statutaire et professionnelle	13,68	6,04	2,68	2,25	6,51



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Les agents de catégorie A ont majoritairement bénéficié de l'offre de formation statutaire (10,3 jours par agent en moyenne).

En matière de formation professionnelle, les écarts sont moins importants. Les agents de catégorie B ont le plus bénéficié de l'offre de formation professionnelle (3,8 jours par agent en moyenne) dont 3,36 jours de formation continue.

Globalement, toutes catégories confondues, un agent a reçu en moyenne 6,51 journées de formation en 2014 dont 2,69 journées de formation continue.

3.1 Détails de la formation reçue

3.1.1 La formation statutaire et professionnelle

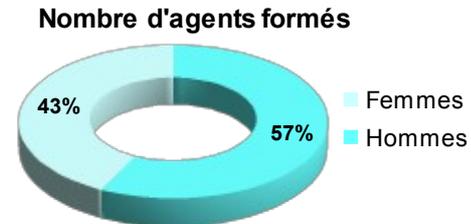
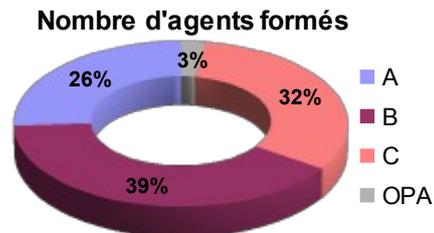
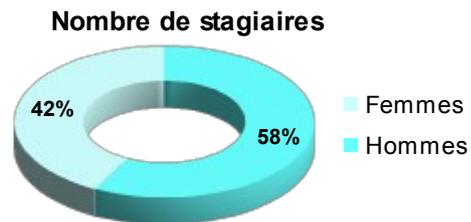
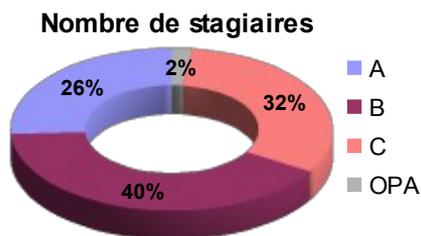
	A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de stagiaires (1)															
Formation statutaire	295	542	837	238	367	605	51	560	611	0	0	0	584	1 469	2 053
Formation continue, préparations aux concours et professionnalisation	8 159	9 564	17 723	12 530	15 686	28 216	8 964	13 019	21 983	76	1 370	1 446	29 729	39 639	69 368
Total	8 454	10 106	18 560	12 768	16 053	28 821	9 015	13 579	22 594	76	1 370	1 446	30 313	41 108	71 421
Nombre d'agents formés (2) :															
Agents n'ayant suivi que des formations statutaires	171	300	471	87	143	230	17	66	83	0	0	0	275	509	784
Agents n'ayant suivi que des formations professionnelles (3)	2 786	3 616	6 402	4 364	5 841	10 205	4 006	4 605	8 611	34	658	692	11 190	14 720	25 910
Agents ayant suivi des formations statutaires et des formations professionnelles (3)	82	190	272	95	146	241	19	92	111	0	0	0	196	428	624
Total	3 039	4 106	7 145	4 546	6 130	10 676	4 042	4 763	8 805	34	658	692	11 661	15 657	27 318

(1) Un même agent est compté **autant de fois** qu'il a suivi de formations

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

(3) Formations continues ou préparations à des concours ou périodes de professionnalisation

Effectifs formés : Stagiaires et nombre d'agents ayant suivi au moins une formation en 2014



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Les stagiaires formés sont majoritairement des agents de catégorie B (40 %). Les stagiaires de catégorie C (32 %) et A (26 %) arrivent respectivement en deuxième et troisième positions. Les stagiaires OPA représentent 2 % des stagiaires formés, ce qui correspond sensiblement à leur part dans l'effectif global du ministère. Toutes catégories confondues, les stagiaires sont majoritairement des hommes (58% des stagiaires).

Concernant les agents formés, on retrouve une répartition similaire des catégories à celle constatée pour les stagiaires. Les agents de catégorie B et C sont ainsi majoritairement formés (respectivement 39 % et 32 %), ils sont suivis des agents de catégorie A (26 %). Les agents ayant le moins suivi de formations sont les Ouvriers d'État (3%). Toutes catégories confondues, les agents formés sont majoritairement des hommes (57 % des agents formés).

Ce constat est effectué à titre indicatif, il se base uniquement sur le nombre de stagiaires et d'agents formés. Il ne s'agit donc pas de données rapportées à l'effectif de chaque catégorie et à la durée des formations.

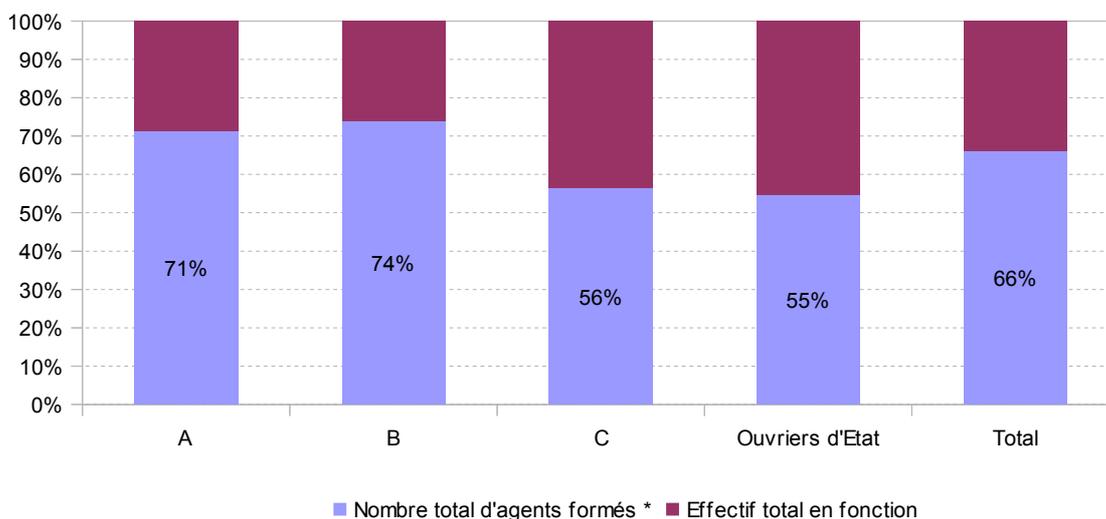
3.1 Détails de la formation reçue

3.1.1 La formation statutaire et professionnelle

Nombre d'agents formés rapporté aux effectifs en fonction

Année 2014	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Nombre d'agents n'ayant suivi que des formations statutaires	4,7%	1,6%	0,5%	0,0%	1,9%
Nombre d'agents n'ayant suivi que des formations professionnelles	63,9%	70,6%	55,1%	54,7%	62,6%
Nombre d'agents ayant suivi des formations statutaires et des formations professionnelles	2,7%	1,7%	2,1%	0,0%	1,5%
Nombre total d'agents formés *	71,3%	73,9%	56,3%	54,7%	66,0%

Nombre d'agents formés



* : Agents ayant suivi au moins une formation statutaire ou professionnelle ou les deux

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

En 2014, 71 % des agents de catégorie A et 74 % des agents de catégorie B ont suivi au moins une formation en 2014. Viennent ensuite, par ordre décroissant, les agents de catégorie C (56 %) et les ouvriers d'Etat (55 %). Toutes catégories confondues, 66 % des agents du périmètre ministériel ont au moins suivi une formation en 2014, ce qui représente une augmentation de 7 % par rapport à 2013.

Quelle que soit la catégorie, les agents ayant suivi uniquement des formations professionnelles sont majoritaires (62,6 % de l'effectif total).

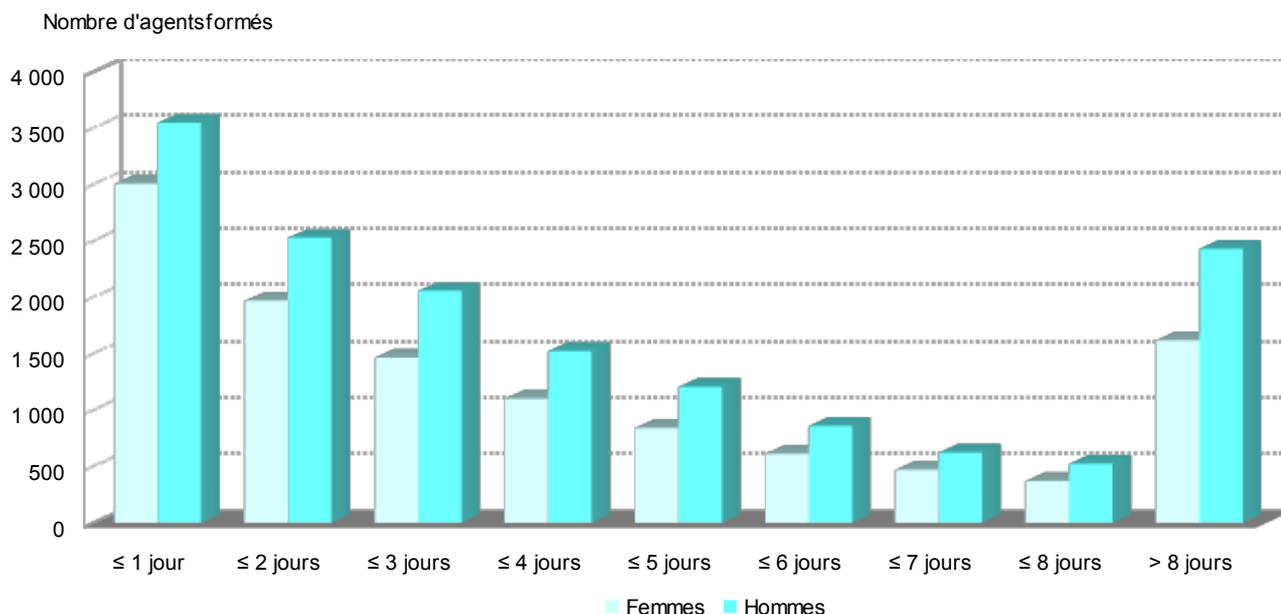
3.1 Détails de la formation reçue

3.1.2 La formation post-recrutement et professionnelle

Durée cumulée des formations suivies par agent en 2014

Durée des formations suivies	Nombre d'agents formés en 2014														
	A			B			C			OPA			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Femme	Homme	Total
De 0,5 à 1 jour	671	1 050	1 721	919	1 267	2 186	1 413	1 113	2 526	8	120	128	3 011	3 550	6 561
De 1,5 à 2 jours	482	638	1 120	690	942	1 632	792	810	1 602	6	139	145	1 970	2 529	4 499
De 2,5 à 3 jours	342	502	844	600	845	1 445	521	602	1 123	2	109	111	1 465	2 058	3 523
De 3,5 à 4 jours	271	380	651	455	564	1 019	367	494	861	8	87	95	1 101	1 525	2 626
De 4,5 à 5 jours	219	299	518	369	471	840	253	390	643	0	48	48	841	1 208	2 049
De 5,5 à 6 jours	155	192	347	275	350	625	181	279	460	1	40	41	612	861	1 473
De 6,5 à 7 jours	133	123	256	230	282	512	108	193	301	3	28	31	474	626	1 100
De 7,5 à 8 jours	117	111	228	162	240	402	92	151	243	1	24	25	372	526	898

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Les agents, toutes catégories confondues, se sont formés en 2014 majoritairement sur une durée totale comprise entre 0,5 et 1 jour (24 % des agents) et entre 1,5 et 2 jours (17 % des agents). On peut également noter la part non négligeable d'agents ayant suivi une durée cumulée de formations supérieure à 8 jours (15 % des agents). Les hommes et les femmes se sont formés en majorité sur une durée totale comprise entre 0,5 et 3 jours en 2014 (55 % des agents). Quel que soit le sexe, plus la durée de la formation s'allonge et moins le nombre d'agents est élevé. On note tout de même une exception pour une durée cumulée des formations supérieure à 8 jours où le nombre d'agents est plutôt important.

3.1 Détails de la formation reçue

3.1.3 Taux d'accès à la formation post-recrutement et professionnelle par catégorie

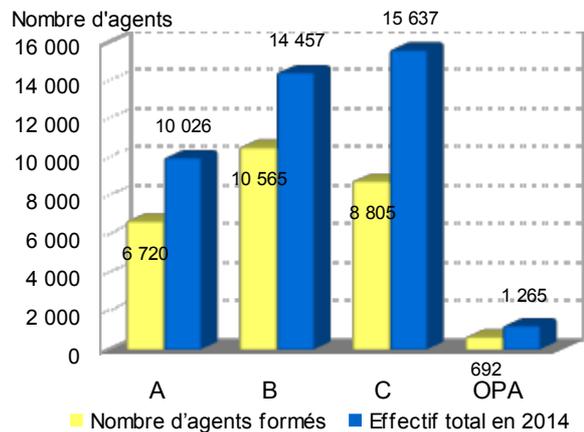
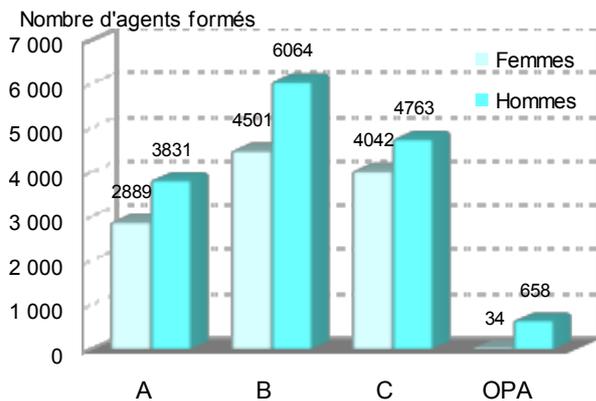
Répartition par catégorie et par sexe du nombre d'agents formés

Catégorie	Effectif total en 2014	Nombre d'agents formés en 2014					
		Femmes	%*	Hommes	%*	Total	%**
A	10 026	2 889	43%	3 831	57%	6 720	67,0%
B	14 457	4 501	43%	6 064	57%	10 565	73,1%
C	15 637	4 042	46%	4 763	54%	8 805	56,3%
OPA	1 265	34	5%	658	95%	692	54,7%
Total	41 385	11 466	43%	15 316	57%	26 782	65%

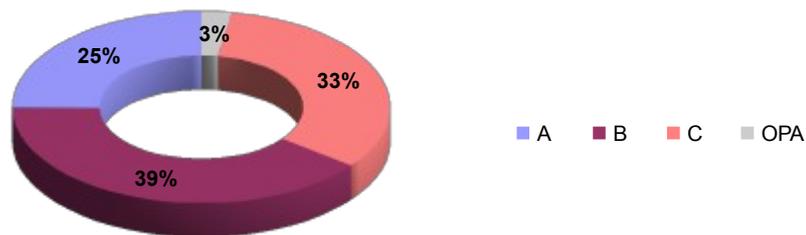
* : Répartition homme/femme en % calculée par rapport au nombre d'agents formés de leur catégorie

** : Pourcentage d'agents formés calculé par rapport à l'effectif total de leur catégorie respective

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014



Répartition par catégorie des agents formés par rapport à la totalité des agents formés :



Constat :

Proportionnellement à l'effectif de leur catégorie respective, les agents de catégorie B se sont le plus formés en 2014 (73,1 % des agents de cette catégorie ont suivi au moins une formation en 2014). Les agents de catégorie A arrivent en deuxième position (67 % des agents de cette catégorie ont suivi au moins une formation en 2014). Au total, toutes catégories confondues, 65 % des agents ont suivi au moins une formation en 2014 (en 2013, la proportion était de 56 %). Les agents formés en 2014 sont majoritairement des hommes (57 % d'hommes). Ce constat, identique pour l'ensemble des catégories, reflète la répartition des effectifs du ministère. Par rapport à l'effectif total ministériel formé, la catégorie B est la plus représentée en termes d'agents formés avec une part de 39 %, suivie par la catégorie C représentant 33 % de la totalité des agents formés.

3.2 La formation statutaire reçue

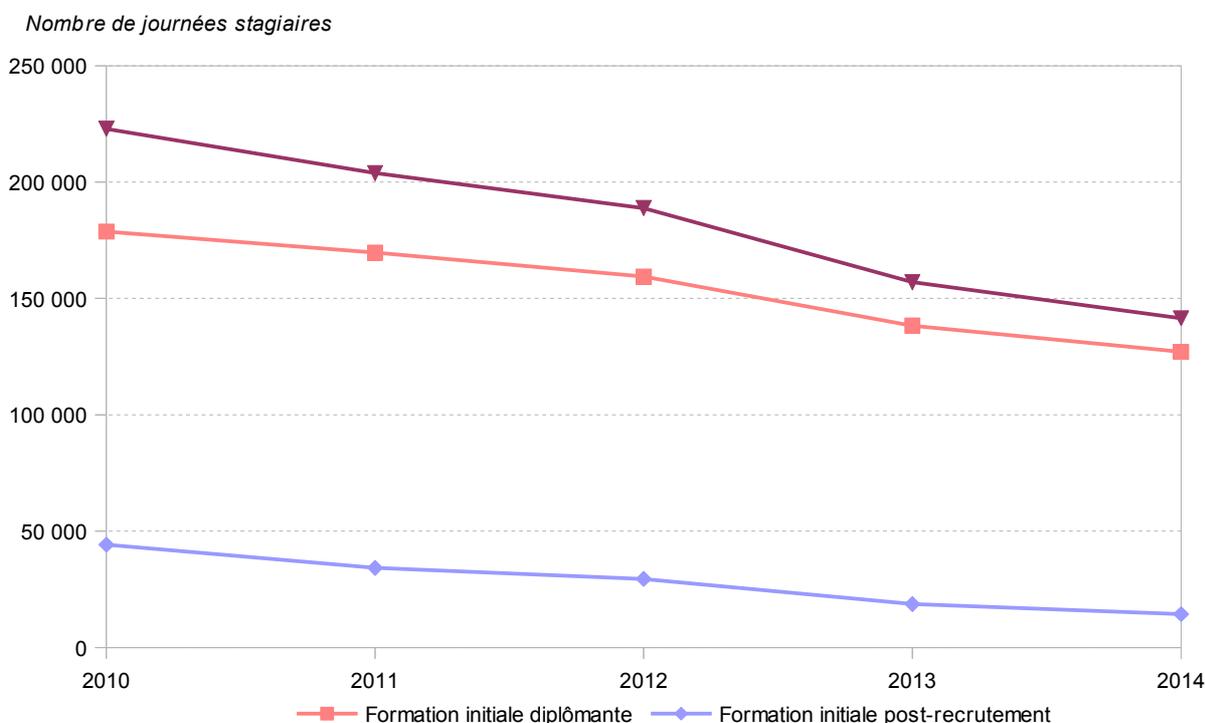
3.2.1 La formation statutaire

La formation statutaire est composée de deux types de formations :

- 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.

Evolution de la formation statutaire reçue

	Nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
Formation initiale diplômante	178 710	169 650	159 360	138 315	127 065
Formation initiale post-recrutement	44 171	34 201	29 463	18 654	14 362
Total formation statutaire	222 881	203 851	188 823	156 969	141 427



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

La formation initiale diplômante diminue de 8 % en passant de 138 315 journées stagiaires en 2013 à 127 065 journées stagiaires en 2014. La formation initiale post-recrutement diminue également mais de manière plus marquée (-23 %) en passant de 18 654 journées stagiaires en 2013 à 14 362 journées stagiaires en 2014. Au total, la formation statutaire reçue par les agents en 2014 est de 141 427 journées stagiaires, soit une diminution de 10 % par rapport à 2013 qui est à corréler avec la baisse des recrutements.

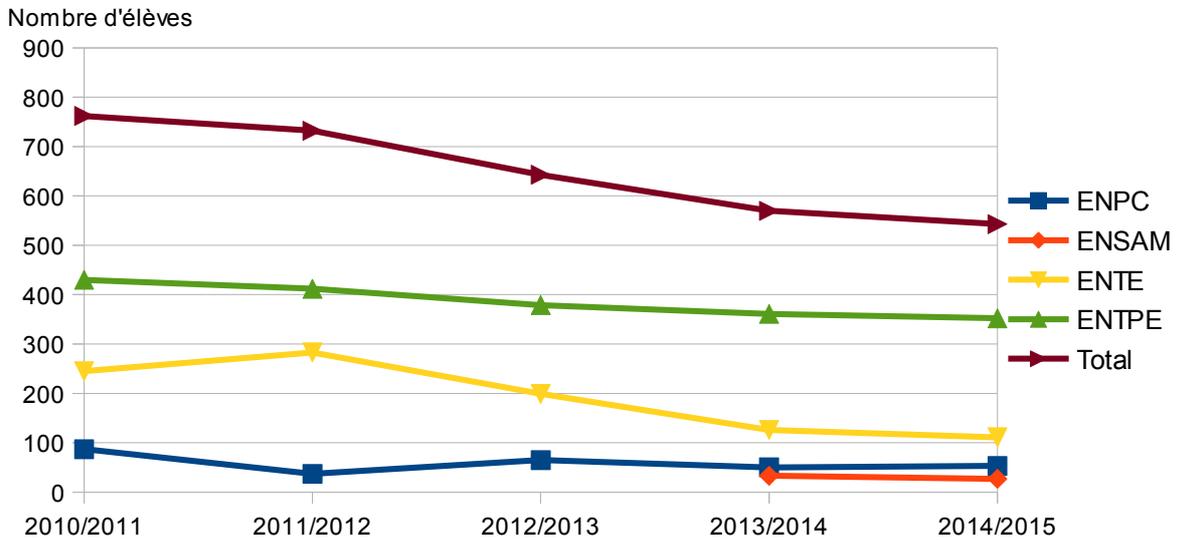
3.2 La formation statutaire reçue

3.2.2 La formation initiale diplômante

Evolution de la formation initiale diplômante

Ecoles	Nombre d'élèves en formation initiale diplômante par année scolaire				
	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
ENPC	87	37	65	50	53
ENSAM	nd	nd	nd	33	27
ENTE	245	283	199	126	111
ENTPE	430	412	379	361	352
Total	762	732	643	570	543

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014 (via données SG/SPES/ACCES/ACCES3 et DGITM/DAM)

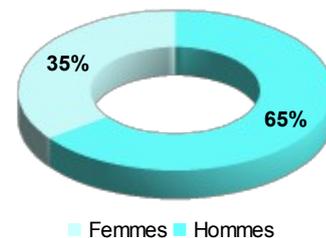


Constat :

Le nombre d'élèves formés dans les écoles du périmètre ministériel continue de diminuer (-16,5 %) entre l'année scolaire 2013/2014 et 2014/2015, s'inscrivant dans la tendance observée depuis l'année scolaire 2008/2009. Cette baisse concerne l'ensemble des écoles à l'exception de l'ENPC.

Répartition par sexe de la formation initiale diplômante en 2014/2015

Ecoles	Nombre d'élèves en formation initiale diplômante pour l'année scolaire 2014/2015		
	Femmes	Hommes	Total
ENPC	13	37	50
ENSAM	14	13	27
ENTE	46	80	126
ENTPE	126	235	361
Total	199	365	564



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014 (via données SG/SPES/ACCES/ACCES3 et DGTIM/DAM)

Constat :

Une majorité d'hommes (65 %) est en formation initiale diplômante pour l'année scolaire 2014/2015. Cette tendance se confirme pour toutes les écoles, seule l'ENSAM compte dans son effectif scolaire plus de femmes que d'hommes.

3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.1 Détail de la formation continue et des PEC reçues

Répartition de la formation continue et des PEC reçues, ventilées par catégorie et par typologie (en journées stagiaires)

Année 2014	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	1 346	1 883	3 228	6 496	7 607	14 103	11 796	17 388	29 185	5 815	11 161	16 976	57	1 415	1 472	25 510	39 454	64 964
Formation continue au titre de T2	756	876	1 632	1 821	1 895	3 716	3 203	4 579	7 782	1 678	1 891	3 569	36	274	310	7 495	9 515	17 009
Formation continue au titre de T3	995	1 509	2 504	2 368	2 771	5 138	5 007	6 628	11 635	3 291	5 916	9 207	58	857	916	11 718	17 681	29 399
Préparation aux examens et concours	40	38	78	497	454	951	3 077	2 933	6 010	2 374	3 168	5 542	0	115	115	5 988	6 707	12 694
Total	3 136	4 306	7 442	11 181	12 727	23 907	23 084	31 528	54 611	13 158	22 135	35 293	152	2 660	2 812	50 710	73 356	124 066

Définitions:

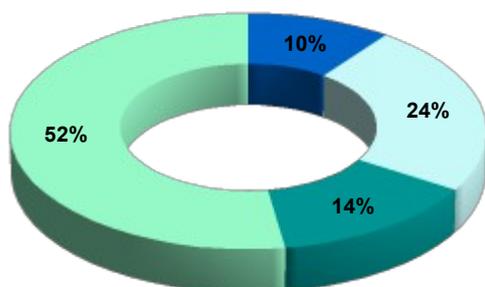
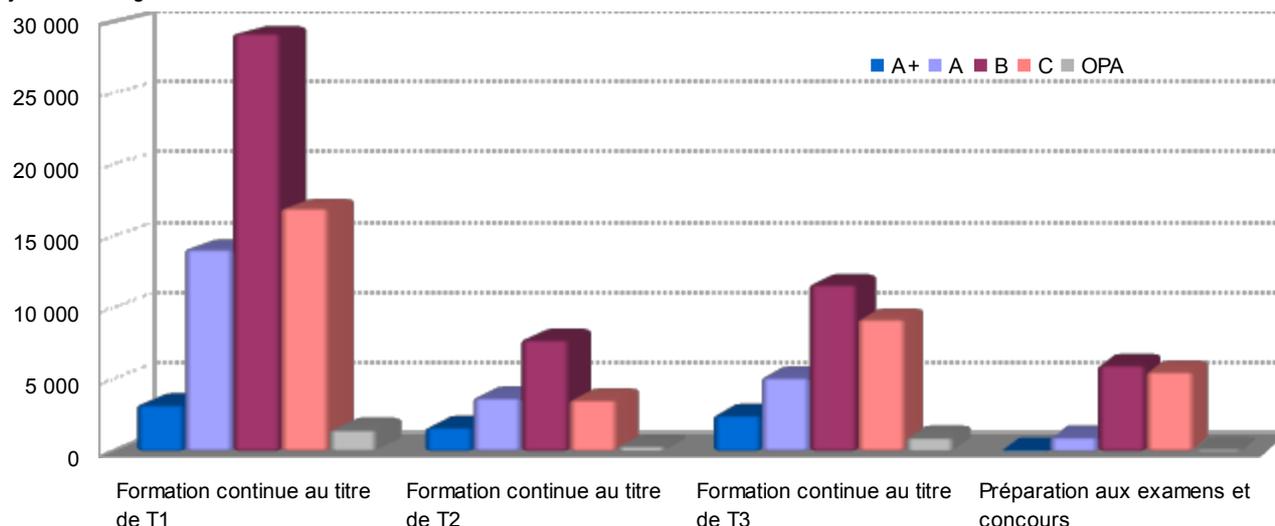
T1 : correspond aux actions d'adaptation immédiate au poste de travail

T2 : correspond aux actions d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers

T3 : correspond aux actions de développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications

PEC : correspond aux actions de préparation aux examens et concours

Nombre de journées stagiaires



- Formation continue au titre de T1
- Formation continue au titre de T2
- Formation continue au titre de T3
- Préparation aux examens et concours

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Les stagiaires ont majoritairement bénéficié de formations continues relevant de la typologie T1. On constate par ailleurs que les formations continues (T1, T2 et T3) et les PEC ont majoritairement bénéficié aux agents de catégories B en termes de journées stagiaires (44 %).

3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.2 Formation continue (T1, T2, T3) reçue ventilée par domaine

Répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine, catégorie et sexe

Domaines de formation	A+			A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel																		
Nombre de stagiaires	85	120	205	249	264	513	476	440	916	349	252	601	2	16	18	1 161	1 092	2 253
Nombre de jours	109	165	274	415	511	926	887	940	1 827	492	466	957	5	29	33	1 907	2 109	4 017
Management - Gestion des Ressources Humaines																		
Nombre de stagiaires	371	485	856	749	601	1 350	1 313	1 050	2 363	1 164	518	1 682	15	63	78	3 612	2 717	6 329
Nombre de jours	670	806	1 476	1 457	1 192	2 649	2 167	1 694	3 861	1 799	809	2 608	30	115	144	6 122	4 615	10 736
Santé et sécurité au travail																		
Nombre de stagiaires	95	135	230	322	314	636	827	1 166	1 993	679	1 561	2 240	7	269	276	1 930	3 445	5 375
Nombre de jours	149	191	340	372	367	739	1 066	1 519	2 585	735	2 538	3 273	11	473	483	2 332	5 087	7 420
Achats publics																		
Nombre de stagiaires	21	18	39	59	87	146	247	277	524	237	122	359	2	32	34	566	536	1 102
Nombre de jours	34	34	68	127	185	312	497	429	925	437	140	577	2	39	41	1 096	827	1 923
Gestion et suivi des politiques publiques																		
Nombre de stagiaires	131	149	280	219	249	468	478	422	900	312	112	424	1	12	13	1 141	944	2 085
Nombre de jours	162	166	327	323	405	728	838	777	1 615	499	196	694	2	18	20	1 822	1 561	3 384
Techniques juridiques																		
Nombre de stagiaires	45	47	92	574	376	950	334	319	653	219	78	297	1	3	4	1 173	823	1 996
Nombre de jours	67	64	131	628	472	1 100	537	692	1 228	332	104	435	3	6	9	1 566	1 337	2 903
Techniques administratives																		
Nombre de stagiaires	67	90	157	226	202	428	874	708	1 582	1 029	583	1 612	2	61	63	2 198	1 644	3 842
Nombre de jours	59	71	130	245	253	498	1 245	997	2 241	1 247	752	1 999	3	97	100	2 798	2 169	4 967
Informatique																		
Nombre de stagiaires	42	61	103	327	575	902	786	1 437	2 223	694	387	1 081	3	53	56	1 852	2 513	4 365
Nombre de jours	54	91	145	497	1 101	1 598	1 320	3 170	4 489	894	599	1 492	4	106	110	2 769	5 066	7 835
Formations linguistiques																		
Nombre de stagiaires	73	89	162	151	84	235	77	113	190	48	9	57	2	1	3	351	296	647
Nombre de jours	304	396	700	584	364	948	306	415	720	149	36	184	19	1	20	1 361	1 211	2 572
Europe																		
Nombre de stagiaires	15	20	35	33	48	81	36	40	76	27	14	41	0	7	7	111	129	240
Nombre de jours	9	26	35	55	63	118	56	56	112	52	21	72	0	7	7	172	172	344
Développement durable																		
Nombre de stagiaires	310	615	925	462	465	927	399	654	1 053	225	732	957	2	40	42	1 398	2 506	3 904
Nombre de jours	252	381	633	546	564	1 109	478	836	1 314	175	743	919	1	44	45	1 451	2 568	4 019
Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère																		
Nombre de stagiaires	595	945	1 540	2 567	3 165	5 732	4 860	7 255	12 115	2 303	6 971	9 274	34	754	788	10 359	19 090	29 449
Nombre de jours	1 208	1 846	3 054	5 383	6 721	12 104	10 464	16 892	27 356	3 874	12 468	16 342	62	1 602	1 664	20 991	39 529	60 519
Service aux usagers																		
Nombre de stagiaires	22	25	47	64	50	114	100	85	185	89	78	167	5	5	10	280	243	523
Nombre de jours	21	33	54	53	76	129	148	180	328	102	98	200	13	11	24	336	398	734
Total Formation continue																		
Nombre de stagiaires	1 872	2 799	4 671	6 002	6 480	12 482	10 807	13 966	24 773	7 375	11 417	18 792	76	1 316	1 392	26 132	35 978	62 110
Nombre de jours	3 096	4 268	7 364	10 684	12 273	22 957	20 007	28 595	48 602	10 784	18 968	29 752	152	2 546	2 698	44 722	66 650	111 372

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

En 2014, 62 110 stagiaires ont suivi 111 372 journées stagiaires de formation continue : 26 132 femmes ont suivi 44 722 journées stagiaires, et 35 978 hommes ont suivi 66 650 journées stagiaires .

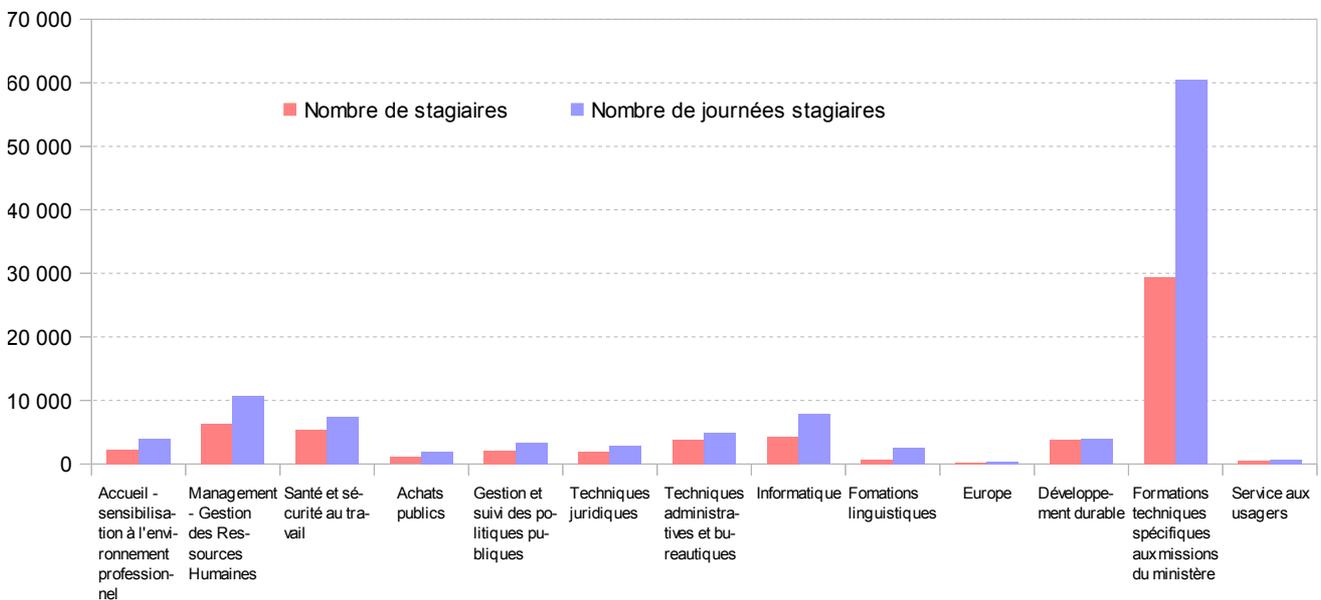
3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.3 Synthèse de la formation continue (T1, T2, T3) reçue ventilée par domaine

Répartition globale du nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine DGAFP

Domaines de formation	Ensemble des agents			
	Nombre de stagiaires	%	Nombre de journées stagiaires	%
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel	2 253	4%	4 017	4%
Management - Gestion des Ressources Humaines	6 329	10%	10 736	10%
Santé et sécurité au travail	5 375	9%	7 420	7%
Achats publics	1 102	2%	1 923	2%
Gestion et suivi des politiques publiques	2 085	3%	3 384	3%
Techniques juridiques	1 996	3%	2 903	3%
Techniques administratives et bureautiques	3 842	6%	4 967	4%
Informatique	4 365	7%	7 835	7%
Formations linguistiques	647	1%	2 572	2%
Europe	240	0%	344	0%
Développement durable	3 904	6%	4 019	4%
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère	29 449	47%	60 519	54%
Service aux usagers	523	1%	734	1%
Total Formation continue	62 110	100%	111 372	100%

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

Les stagiaires ont majoritairement suivi des formations techniques spécifiques aux missions ministérielles (54 % des stagiaires ont suivi ce type de formations). Les stagiaires ont également suivi pour 10 % d'entre eux des formations relevant du domaine management/ressources humaines.

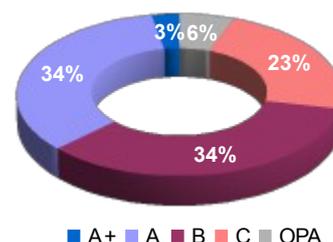
3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.4 Congé de formation

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. Sur les trois ans, seule une année peut être indemnisée (modalités précisées en annexe 9 de la [circulaire FPTLV du 08/03/2012](#)).

Données générales pour l'année 2014

Catégories	Nombre d'agents	Répartition	Congés formation 2014		
			Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total
A+	1	3%	0	137	137
A	12	34%	1 780	468	2248
B	12	34%	167	235	402
C	8	23%	603	169	772
OPA	2	6%	30	0	30
Total	35	100%	2580	1009	3 589



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

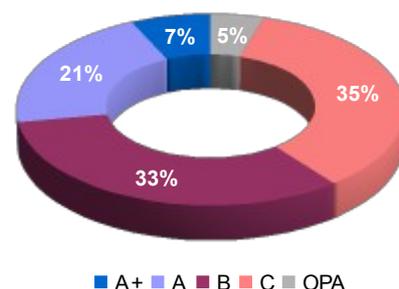
En 2014, les agents de catégorie A (A+ et A) ont le plus bénéficié de congés de formation en nombre d'agents (37 % des agents toutes catégories confondues) et de journées stagiaires (66 % du total).

3.3.5 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 (modalités précisées en annexe 4 de la [circulaire FPTLV du 08/03/2012](#)).

Données générales pour l'année 2014

Catégories	Nombre d'agents	Répartition	Bilan de compétences 2014
			Nombre de journées stagiaires
A+	3	7%	16
A	9	21%	28,5
B	14	33%	39,5
C	15	35%	23,5
OPA	2	5%	4
Total	43	100%	111,5



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

En 2014, les agents de catégorie C (C et OPA) ont été majoritaires à bénéficier de bilans de compétences (40 %), suivis par les agents de catégorie B (33 %). La majorité des journées stagiaires a été mobilisée par des agents de catégorie B (36 %). Le nombre de bilans de compétences réalisés au sein du périmètre ministériel en 2014 progresse par rapport à 2013 (43 contre 17).

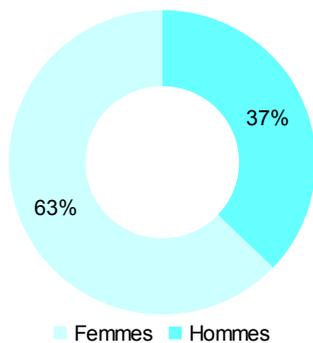
3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.6 Congé de formation et bilan de compétences

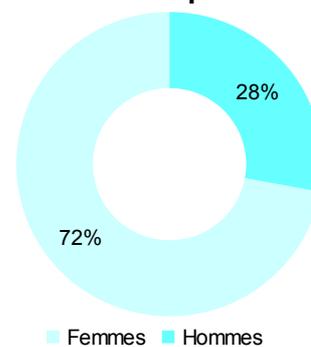
Détail par sexe et par catégorie

Catégories	Sexe	Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femme	1	0	137	137	2	8
	Homme	0	0	0	0	1	8
	Total	1	0	137	137	3	16
A	Femme	7	579	355	934	7	20
	Homme	5	1 201	113	1 314	2	9
	Total	12	1 780	468	2 248	9	29
B	Femme	9	151	75	226	11	25
	Homme	3	16	160	176	3	15
	Total	12	167	235	402	14	40
C	Femme	5	483	71	554	11	20
	Homme	3	120	98	218	4	4
	Total	8	603	169	772	15	24
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	2	30	0	30	2	4
	Total	2	30	0	30	2	4
Ensemble	Femme	22	1 213	638	1 851	31	72
	Homme	13	1 367	371	1 738	12	40
	Total	35	2 580	1 009	3 589	43	112

Congés de formation



Bilan de compétences



Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

En 2014, les femmes ont été plus nombreuses à bénéficier de congés de formation et de bilans de compétences. Le nombre total de journées mobilisées par les femmes pour les congés de formation est quasiment égal à celui des hommes.

3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.7 Formations relatives aux travailleurs en situation de handicap

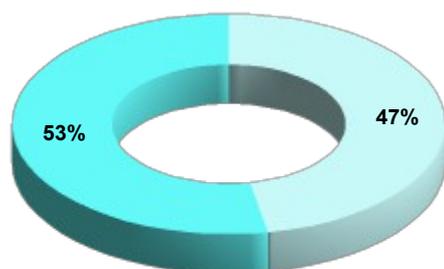
Répartition des formations suivies par les stagiaires en situation de handicap

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	17	5	22	26	12	38	94	103	197	205	197	402	14	0	14	356	317	673
Nombre de journées stagiaires	20	7	27	49	32	81	227	224	452	306	395	701	18	0	18	620	658	1278
<i>dont préparations aux examens et concours</i>	0	0	0	4	3	7	76	50	126	70	69	139	0	0	0	150	122	272
<i>dont formations engagées dans le cadre d'une démarche de reclassement</i>	0	0	0	0	0	0	8	0	8	0	2	2	0	0	0	8	2	10
<i>dont formations professionnelles et formations aux aides techniques</i>	20	7	27	45	29	74	144	174	318	236	324	560	18	0	18	463	534	997

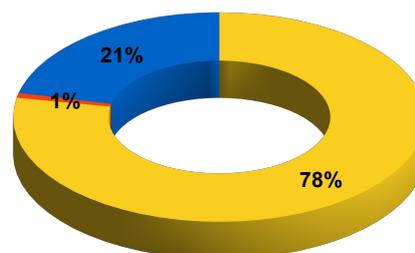
Formations relatives aux travailleurs en situation de handicap (formations destinées à l'ensemble des agents du MEDDE-MLETR)

Formation de sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés ⁽¹⁾	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	1	2	3	1	4	5	11	7	18	13	10	23	2	0	2	28	23	51
Nombre de journées stagiaires	0	1	1	1	4	5	16	9	25	16	5	21	1	0	1	34	19	52

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



■ Hommes ■ Femmes



■ PEC
 ■ Démarche de reclassement
 ■ Formations professionnelles et aux aides techniques

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

En 2014, 673 stagiaires en situation de handicap ont suivi une formation (contre 634 en 2013), très légèrement majoritairement composés d'hommes (53 %). Les stagiaires ont suivi 1 278 journées stagiaires déclinées pour 78 % en préparations aux examens et concours, pour 1 % en formations engagées dans le cadre d'une démarche de reclassement, et pour 21 % en formations professionnelles et formations aux aides techniques.

Parallèlement, plus de 50 stagiaires, majoritairement des hommes (55 %), ont suivi des formations de sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés représentant 52 journées stagiaires, chiffres en nette hausse par rapport à 2013 (5 stagiaires et 6 journées stagiaires).

3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.8 Mobilisation du droit individuel à la formation (DIF)

Répartition par sexe, par catégorie et par typologie du nombre d'heures de droit individuel à la formation (DIF) mobilisé par les agents

Type de formation	A+			A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation continue au titre de T2 (évolution prévisible des emplois)																		
Nombre de stagiaires	0	1	1	3	3	6	3	2	5	1	0	1	0	0	0	7	6	13
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	12	12	39	192	231	39	0	39	15	0	15	0	0	0	93	204	297
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	2	2	7	32	39	7	0	7	3	0	3	0	0	16	34	50	
Formation continue au titre de T3 (développement des compétences)																		
Nombre de stagiaires	1	3	4	23	24	47	32	51	83	6	43	49	1	0	1	63	121	184
Nombre d'heures sur le temps de travail	120	72	192	635	632	1 267	686	1 135	1 821	191	866	1 057	6	0	6	1 638	2 705	4 343
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	4	28	32	150	62	212	0	61	61	0	0	0	154	151	305
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	20	12	32	107	110	217	139	200	339	32	155	186	1	0	1	299	476	775
Préparation aux concours																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	6	6	12	21	39	60	4	18	22	0	0	0	31	63	94
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	249	186	435	629	972	1 601	112	312	424	0	0	0	990	1 470	2 460
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	48	48	120	0	120	0	0	0	0	0	0	120	48	168
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	22	0	22	0	72	72	0	0	0	0	0	0	22	72	94
Équivalent en jours	0	0	0	42	39	81	125	162	287	19	52	71	0	0	0	185	253	438
Bilan de compétences																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	0	288	288	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	288	288
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	0	0	0	48	48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	48
Professionnalisation																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VAE																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	24	24	0	0	0	0	0	0	0	24	24
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	4
Total																		
Nombre de stagiaires	1	4	5	32	36	68	56	93	149	11	61	72	1	0	1	101	194	295
Nombre d'heures sur le temps de travail	120	84	204	923	1 298	2 221	1 354	2 131	3 485	318	1 178	1 496	6	0	6	2 721	4 691	7 412
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	4	76	80	270	62	332	0	61	61	0	0	0	274	199	473
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	22	0	22	0	72	72	0	0	0	0	0	0	22	72	94
Équivalent en jours	20	14	34	155	229	384	271	366	636	53	207	260	1	0	1	499	815	1 314

Source: Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

En 2014, 295 stagiaires ont mobilisé leur DIF (contre 142 en 2013), parmi ceux-ci, les femmes plus que les hommes (66%).

Le nombre d'heures de DIF mobilisé sur le temps de travail est de 7 412 heures (contre 4 319 heures en 2013). Le nombre d'heures de DIF mobilisé hors temps de travail est de 473 heures (contre 308 heures en 2013). Le nombre d'heures de DIF mobilisé par anticipation (sur ou hors temps de travail) est de 94 heures (contre 277 heures en 2013).

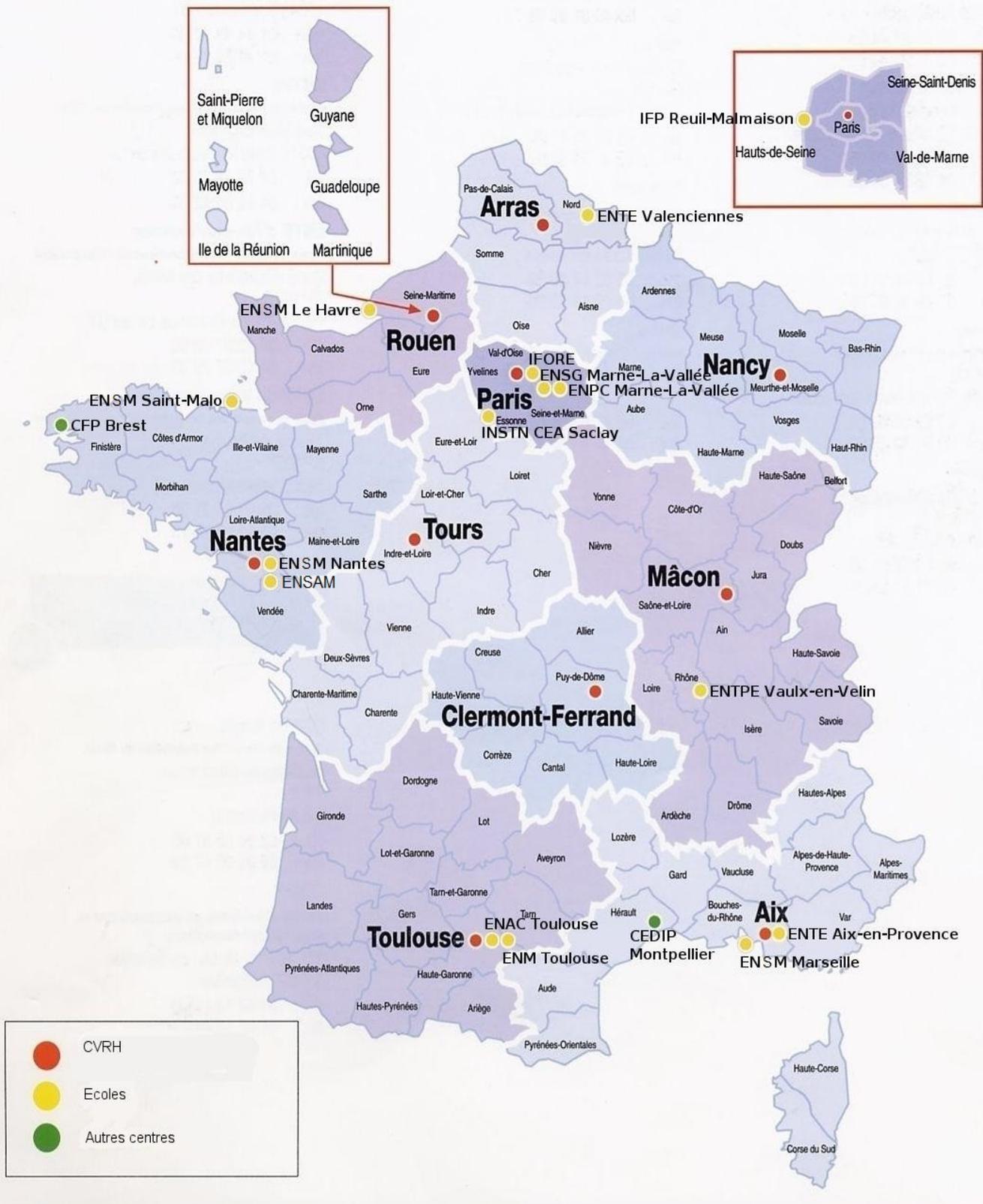
Au total, le nombre d'heures mobilisées au titre du DIF équivaut à 1 314 jours de formation (contre 771 jours en 2013). Une majorité (62%) a bénéficié aux femmes, elles ont bénéficié de 815 jours de DIF.

Parmi les différentes catégories et tous sexes confondus, ce sont les agents de catégorie B qui ont le plus mobilisé leur DIF (51 %). Enfin, au total, les agents ont majoritairement mobilisé leur DIF pour des formations continues au titre de T3 (développement des compétences).

Annexes

Annexe 1 : Cartographie du réseau de formation ministériel en 2014

Cette carte présente les structures participant au réseau formation ministériel en 2014. Ces structures font l'objet d'une présentation synthétique dans les pages suivantes.



Annexe 2 : Les structures de formation ministérielles

«Les pôles de gestion de proximité » ou « le pôle support intégré »

- **en administration centrale :**

Le département en charge de la coordination des ressources humaines de la DRH (DRH/CRHAC), au sein du secrétariat général du MEDDE et du MLETR, assure la conception et la mise en œuvre des actions de formation professionnelle des personnels d'administration centrale sur les thématiques transversales ou communes aux directions générales. A l'instar du CMVRH, cette action peut s'étendre aux organismes sous tutelle ministérielle et aux agents de services territoriaux (DDI, DIR, DIRM, DREAL).

Au sein de chaque direction générale, du commissariat général au développement durable, du secrétariat général et du conseil général de l'environnement et du développement durable, un pôle de gestion de proximité assure pour le compte de cette direction la prise en charge des besoins de ses agents en administration centrale.

Site intranet de l'offre de formation en administration centrale : <http://intra.portail.i2/l-offre-de-formation-inter-dg-r1877.html>

- **en région :**

Le positionnement et les missions des pôles de gestion de proximité varient d'une région à l'autre. Lorsqu'ils sont en charge de la formation, ils interviennent à des échelles différentes, au niveau de la région mais aussi de l'UO DREAL. Les missions liées à la formation peuvent aussi être regroupées au sein de pôles supports intégrés qui exercent leurs activités de prestataires de service pour tout ou partie des services d'une région selon l'organisation choisie.

Sites intranets des services ministériels : http://intra.portail.i2/rubrique.php3?id_rubrique=759

Les centres de formation

1- Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) est un service à compétence nationale qui regroupe 11 centres :

- les **10 centres de valorisation des ressources humaines (CVRH)** situés à Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours ;
- le **centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP)**, situé à Montpellier.

Rattaché à la DRH, le CMVRH participe pleinement à la mise en œuvre de la politique RH de nos deux ministères. Par son action, le CMVRH soutient et prolonge les politiques du MEDDE et du MLETR à l'échelle nationale et dans l'ensemble de nos territoires. Il est créateur de liens entre l'administration centrale, dont il relève, et les acteurs dans les territoires qui contribuent au portage de ces politiques (services de l'État, plates-formes RH, collectivités territoriales, centre national de la fonction publique territoriale, universités, réseau scientifique et technique...). Il apporte son concours au renforcement des liens entre l'ensemble des services employant des agents de nos deux ministères, en administration centrale, dans les services territoriaux et certains établissements publics sous tutelle ministérielle.

La « **plaquette de présentation du CMVRH** » est également consultable en ligne. Le CMVRH dispose [d'un portail intranet](http://intra.cmvrh.i2/) : <http://intra.cmvrh.i2/>

Annexe 2 : Les structures de formation ministérielles

Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) (suite)

Sites des 10 CVRH et du CEDIP:

- ⇒ CVRH d'Aix-en-Provence : <http://intra.cvrh-aix.i2/>
- ⇒ CVRH d'Arras : <http://intra.cvrh-arras.i2/>
- ⇒ CVRH de Clermont-Ferrand :
 - intranet : <http://intra.cvrh-clermont.i2/>
 - internet : <http://www.cvrh-clermont-ferrand.developpement-durable.gouv.fr/>
- ⇒ CVRH de Mâcon :
 - intranet : <http://intra.cvrh-macon.i2/>
 - internet : <http://www.cvrh-macon.developpement-durable.gouv.fr/>
- ⇒ CVRH de Nancy :
 - intranet : <http://intra.cvrh-nancy.i2/>
 - internet : <http://www.cvrh-nancy.developpement-durable.gouv.fr/>
- ⇒ CVRH de Nantes :
 - site de Nantes : <http://intra.cvrh-nantes.i2/>
 - site de Brest : <http://intra.cfp-brest.i2/>
- ⇒ CVRH de Paris :
 - intranet : <http://intra.cvrh-paris.i2/>
 - internet : <http://www.cvrh-paris.developpement-durable.gouv.fr/>
- ⇒ CVRH de Rouen : <http://intra.cvrh-rouen.i2/>
- ⇒ CVRH de Toulouse : <http://intra.cvrh-toulouse.i2/>
- ⇒ CVRH de Tours :
 - intranet : <http://intra.cvrh-tours.i2/>
 - internet : <http://www.cvrh-tours.developpement-durable.gouv.fr/>
- ⇒ CEDIP :
 - intranet : <http://competences-formation.metier.i2/>
 - internet : <http://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/>

2- L'Institut de formation de l'environnement (IFORE)

Situé à Paris, l'**IFORE** a été créé par un arrêté interministériel du 9 juillet 2001 sous la forme d'un service à compétence nationale du ministère chargé de l'Ecologie.

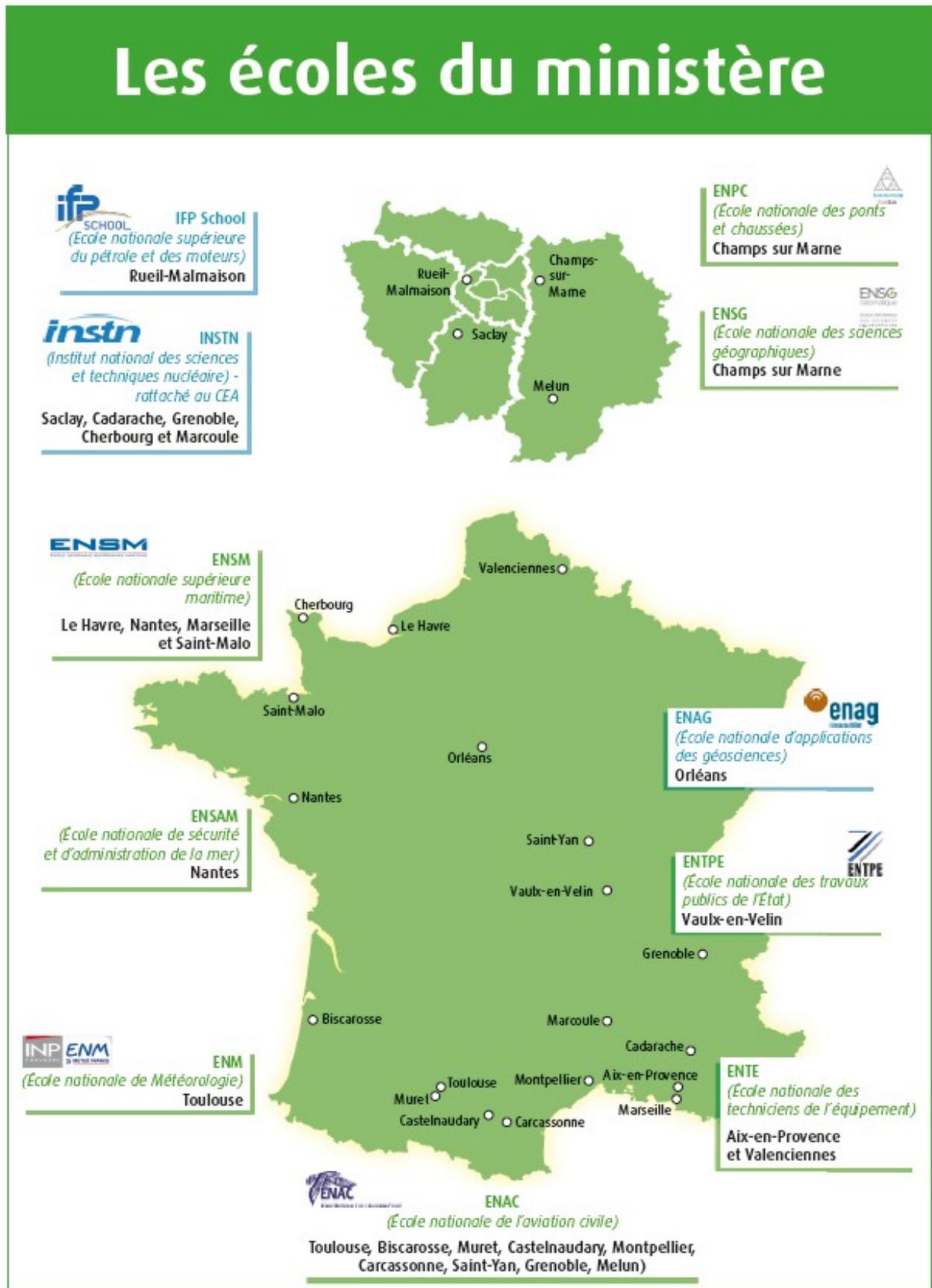
Il est chargé des **missions** suivantes :

- Organiser la formation initiale des Techniciens de l'environnement et Agents techniques de l'environnement
- Assurer des formations continues pour les agents du MEDDE et du MLETR et les établissements sous tutelle et d'autres administrations publiques
- Concevoir et organiser des modalités de formations innovantes
- Aider à la prise en compte du développement durable dans les formations des autres ministères
- Organiser un cycle supérieur pour la formation au développement durable
- Assurer l'accompagnement collectif des services ou d'équipes
- Concevoir et fournir des outils pédagogiques sur le développement durable

Site internet : <http://www.ifore.developpement-durable.gouv.fr/>

Annexe 2 : Les structures de formation ministérielles

Les écoles



Annexe 2 : Les structures de formation ministérielles

1. Les écoles pilotées par le Secrétariat Général

• L'École nationale des ponts et chaussées (ENPC)

Créée en 1747, l'**École nationale des ponts et chaussées** se situe depuis 1997 à Champs-sur-Marne. Depuis le 1er janvier 1994, l'École des Ponts ParisTech est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), placé sous la tutelle ministérielle.

L'École nationale des ponts et chaussées a pour mission principale la formation initiale et continue d'ingénieurs possédant des compétences scientifiques, techniques et générales de haut niveau, les rendant aptes à exercer des fonctions de responsabilité dans les domaines de l'équipement, de l'aménagement, et du développement des territoires, de l'urbanisme et de la construction, des transports et de leurs infrastructures, de l'énergie et du climat, de l'industrie, de l'économie et de l'environnement.

Dans les domaines de sa compétence, l'école mène des actions de recherche à travers 11 laboratoires de recherche propres ou communs à d'autres organismes, s'appuyant sur environ 336 chercheurs permanents. Elle participe à la diffusion des connaissances. Elle exerce ses activités sur les plans national et international.

Elle a pour vocation de former des ingénieurs et des chercheurs de haut niveau pour l'administration (ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts) et les entreprises. Elle est habilitée à délivrer le diplôme d'ingénieur de l'École nationale des ponts et chaussées valant grade de master (260 diplômés par an) accessible à la fois par un cursus en trois ans (après concours) et par des cursus en deux ans, des diplômes de master ainsi que le diplôme de docteur (40 à 70 délivrances du diplôme de docteur par Université Paris-Est, par délégation, par an). Elle offre des programmes spécialisés post-gradués (mastères spécialisés, MBA). L'école accueille chaque année 1 500 à 1 800 élèves dont environ 10 % de fonctionnaires et dont 800 étrangers, et 7 500 stagiaires en formation continue.

Site internet : www.enpc.fr

• L'École nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE)

Créée en 1954, l'**ENTPE** est implantée à Vaulx-en-Velin. L'école est devenue un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) depuis le 1er janvier 2007.

L'ENTPE a pour missions principales le recrutement et la formation initiale et continue d'ingénieurs possédant des compétences scientifiques, techniques et générales les rendant aptes à exercer des fonctions de direction, d'encadrement, d'expertise, d'étude, d'administration, de recherche ou d'enseignement, dans les domaines de l'équipement, de l'urbanisme, de l'aménagement et du développement des territoires, de la construction, des transports, de l'énergie et du climat, de l'environnement et du développement durable. Elle délivre des titres et des diplômes d'ingénieur équivalents au grade de master, de doctorat en mécanique, énergétique, génie civil, acoustique, et des certificats d'études supérieures.

Les ingénieurs et docteurs formés à l'ENTPE sont en capacité de répondre aux besoins de compétences en environnement et aménagement. En outre, ils doivent être en mesure de porter la vision du développement durable et de contribuer à améliorer la compétitivité française dans la croissance verte.

L'école accueille chaque année 700 élèves dont environ 70 % de fonctionnaires et dont près de 90 étrangers, et dispense plus de 5 700 journées stagiaires en formation continue.

Dans les domaines de sa compétence, l'école mène des actions de recherche à travers 5 laboratoires de recherche propres ou communs à d'autres organismes dans lesquels travaillent plus de 70 doctorants (dont plus de 10 étrangers).

Elle participe à la diffusion des connaissances et conduit des actions internationales.

Site internet : www.entpe.fr

Annexe 2 : Les structures de formation ministérielles

• L'École nationale des techniciens supérieurs de l'équipement (ENTE)

Créée en 1972, l'ENTE est un service opérateur à compétence nationale rattaché au service du pilotage et de l'évolution des services, implantée sur deux sites depuis 1996, l'un à Aix-en-Provence, l'autre à Valenciennes.

L'école remplit les missions de formation initiale et professionnelle, et de recherche pédagogique. Elle forme des fonctionnaires des MEDDE - MLETR :

- formation initiale des techniciens supérieurs principaux du développement durable (TSPDD) ;
- formation post-concours des secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable (SACDD) ;
- formation continue.

Depuis la rentrée 2013, l'école s'est également ouverte aux civils en proposant une formation de chargé de projet en aménagement durable des territoires, inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Enfin, l'établissement d'Aix est spécialisé dans la formation à distance, en lien avec le CMVRH..

Site internet de l'ENTE : <http://www.ente.developpement-durable.gouv.fr/>

Sites des deux établissements :

- Etablissement d'**Aix-en-Provence** :
 - intranet : <http://intra.ente-aix.i2/>
 - internet : http://www.ente.equipement.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=9
- Etablissement de **Valenciennes** :
 - intranet : <http://intra.ente-valenciennes.i2/>
 - internet : http://www.ente.equipement.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=10

2. Les écoles sous tutelle de la Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM/DAM)

• L'École nationale supérieure maritime (ENSM)

L'École nationale supérieure maritime (ENSM) est née par le regroupement des quatre écoles nationales de la marine marchande du Havre, de Marseille, de Nantes et de Saint-Malo. Par décret n° 2010-1129 du 28 septembre 2010, elle est érigée au statut de grand établissement et s'inscrit ainsi dans le groupe des grandes écoles.

L'École nationale supérieure maritime (ENSM) forme des officiers polyvalents destinés à naviguer à bord de navires de commerce. Formés en cinq ans ou cinq ans et demi, les élèves obtiennent à l'issue de leur cursus le diplôme d'études supérieures de la marine marchande (DESMM). L'école est également habilitée à délivrer le titre d'ingénieur.

Les élèves acquièrent en formation initiale, ou dans le cadre de la formation professionnelle continue, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice des métiers d'officier monovalent et au maintien des compétences. Ils préparent en une ou plusieurs années tous les diplômes, permettant d'obtenir après un service en mer défini réglementairement les brevets d'officier chef de quart à capitaine et chef-mécanicien.

Les brevets obtenus sont reconnus au niveau international et donnent des prérogatives pour exercer des fonctions d'encadrement et de commandement sur tous les navires et sur toutes les mers du monde.

Site internet : <http://www.supmaritime.fr/>

Annexe 2 : Les structures de formation ministérielles

• L'École nationale de sécurité et d'administration de la mer (ENSAM)

Créée par arrêté du 29 juillet 2011, l'**École nationale de sécurité et d'administration de la mer (ENSAM)** est un service à compétence nationale qui recouvre plusieurs entités assurant la formation initiale des officiers des affaires maritimes et des corps maritimes du ministère.

L'ENSAM comprend :

- l'école d'administration des affaires maritimes ;
- l'école des officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes ;
- l'école de formation des affaires maritimes.

L'ENSAM assure également la formation continue des agents du ministère chargé de la mer qui, compte tenu du caractère maritime de leurs missions, ont un besoin de formation relatif à la conception, à l'administration et au contrôle des activités maritimes.

Elle propose aux autres agents de l'État des actions de formation continue dans les domaines tels que la sûreté et la sécurité maritime, le transport maritime et la gestion des navires et les polices exercées en mer.

Dans le cadre de ses missions, l'ENSAM peut également recevoir des stagiaires des établissements publics, des collectivités territoriales ou du secteur privé, ainsi que des stagiaires étrangers.

Site internet : <http://www.ecole-affaires-maritimes.developpement-durable.gouv.fr/>

• Les lycées professionnels maritimes (LPM)

Au niveau secondaire, la formation professionnelle maritime initiale est dispensée, en France métropolitaine, dans les **12 lycées professionnels maritimes (LPM)**. Ces établissements, régulièrement répartis sur le littoral, sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), placés sous la tutelle du MEDDE. Ils totalisaient environ 1 800 élèves à la rentrée de septembre 2014

Les formations dispensées conduisent à la délivrance de CAP « matelot » et « conchyliculture », de BEP (rénové) et de baccalauréats professionnels dans les domaines de la navigation de commerce, de l'électro-mécanique navale, de la pêche, de la plaisance professionnelle et des cultures marines.

Trois types d'enseignement sont dispensés aux élèves tout au long de leur scolarité : des cours théoriques et pratiques en établissement, des stages embarqués sur un navire professionnel et des stages dits « STCW » conduisant à la délivrance des certificats et, après avoir effectués le service en mer requis réglementairement, des brevets obligatoires pour l'exercice des fonctions de responsabilité à bord d'un navire dans chacune des spécialités.

A la rentrée 2014, quatre classes de BTS Maritimes (BTSM) ont également été ouvertes dans quatre établissements à la suite de la création de deux spécialités « maintenance des systèmes électronavals » et « pêche et gestion de l'environnement marin ». Deux autres établissements accueillent une classe de mise à niveau pour l'accès à ces BTS à, notamment, des bacheliers issus de l'enseignement général. Ces formations visent à permettre aux élèves d'acquérir une expertise dans les spécialités concernées et, le cas échéant, de leur donner l'opportunité de poursuivre leur scolarité au niveau supérieur.

Annexe 2 : Les structures de formation ministérielles

3. Les écoles sous tutelle de la direction générale de l'aviation civile (DGAC)

• L'École nationale de l'aviation civile (ENAC)

L'École nationale de l'aviation civile (ENAC) a été créée en 1949. En 2011, l'ENAC et le SEFA ont fusionné pour proposer un ensemble aussi large et aussi complet de formations et d'activités destinées au domaine aéronautique et en particulier au secteur du transport aérien.

Le décret du 30 avril 2007 définit son statut d'établissement public administratif, placé sous la tutelle du ministre en charge des transports.

L'école a pour **missions** :

1. de dispenser un enseignement supérieur de formation initiale et continue aux fonctionnaires des corps techniques relevant de l'administration de l'aviation civile dans le cadre des orientations arrêtées par le ministre chargé de l'aviation civile, ainsi qu'aux ingénieurs et aux personnels de l'aéronautique civile ;
2. d'organiser des formations par la recherche qui sont sanctionnées par des diplômes propres ou par des diplômes nationaux de niveau égal ou supérieur au master que l'école est habilitée à délivrer ;
3. de conduire des travaux d'études et de recherches dans des installations et laboratoires qui lui sont propres, qui sont mis à sa disposition ou qui relèvent d'organismes avec lesquels elle conclut des conventions et de valoriser les résultats de ses travaux ;
4. de dispenser des enseignements de spécialisation sanctionnés par des diplômes propres et des enseignements de perfectionnement et de mise à jour des connaissances, notamment dans les domaines de la gestion aéroportuaire, de la sécurité et de la sûreté aéronautiques ;
5. d'organiser des examens et concours pour le compte d'autres administrations ou organismes ;
6. d'assurer dans le cadre défini pour la formation aéronautique d'Etat :
 - la formation de pilotes professionnels et non professionnels d'aéronefs, ainsi que d'instructeurs ;
 - la formation et l'entraînement des pilotes des corps techniques de l'Etat ;
 - la formation au pilotage des agents de la direction générale de l'aviation civile.
7. d'exploiter des aéronefs dans le cadre de missions effectuées pour le compte ou à la demande de la direction générale de l'aviation civile.

Elle concourt à l'effort national de formation, de recherche et de développement technologique.

Elle apporte son soutien au développement du secteur aéronautique français et assure des missions d'ingénierie et d'expertise, en particulier à l'étranger.

Elle peut passer, à cet effet, des contrats ou conventions avec tout organisme public ou privé, français, étranger ou international.

Un Contrat d'Objectifs et de Performance 2012 – 2015 définit la gouvernance. Au travers de la définition de 7 grands axes stratégiques, déclinés en 28 objectifs eux-mêmes associés à 56 indicateurs, ce contrat doit permettre à l'école de servir au mieux les activités du transport aérien en France et dans le monde.

Implantations :

- Toulouse : siège administratif
- Castelnaudary
- Grenoble
- Melun
- Montpellier (section d'apprentissage)
- Muret
- Carcassonne
- Biscarrosse
- Saint-Yan

Site internet : <http://www.enac.fr/>

4. Les écoles gérées par des établissements publics du MEDDE

◆ En lien avec la Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)

• L'IFP School

L'IFP School est une école d'application gérée par l'IFP Énergies nouvelles (IFPEN*) qui apporte à des étudiants et jeunes professionnels du monde entier une formation dans les domaines de l'énergie répondant aux besoins de l'industrie et aux demandes de la société en particulier en matière de développement durable et d'innovation.

Site internet : <http://www.ifp-school.com/>

**IFPEN : établissement public placé sous la tutelle conjointe du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique et du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (direction de tutelle au sein du MEDDE : DGEC).*

• L'Institut national des sciences et techniques nucléaires (INSTN CEA)

L'Institut national des sciences et techniques nucléaires (INSTN CEA) est un établissement public d'enseignement supérieur géré par le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA*).

Créé par décret en 1956 pour former les ingénieurs et techniciens appelés à mettre en œuvre le programme nucléaire civil français, l'INSTN a pour mission de transmettre les savoirs et savoir-faire développés par le CEA. S'appuyant sur des partenariats privilégiés tant industriels qu'académiques, l'INSTN s'emploie à développer les compétences dont ont besoin les acteurs socio-économiques du secteur nucléaire, à tous les niveaux de qualification, de l'opérateur au chercheur.

L'INSTN met en œuvre des enseignements (formations initiales et par alternance) et des formations continues de haute spécialisation en sciences et techniques nucléaires et leurs applications dans le domaine de la santé. L'INSTN délivre quatre diplômes en propre (diplôme d'ingénieur spécialisé en génie atomique, diplôme de qualification en physique radiologique et médicale, titre à finalité professionnelle et BTS en radioprotection).

L'INSTN est co-accrédité dans 25 parcours de mentions de masters, co-habilité dans deux licences professionnelles, et contribue à deux autres formations d'ingénieur. Parmi toutes ces formations, 11 sont accessibles sous statut apprentissage ou contrat de professionnalisation. L'INSTN accueille chaque année 1 100 étudiants dont 30 % d'étrangers et 300 apprentis ainsi que 6 500 stagiaires en formation continue qui représentent 60% de l'activité d'enseignement de l'Institut.

Site internet : <http://www-instn.cea.fr/>

**CEA : établissement public sous la tutelle conjointe du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique et du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (direction de tutelle au sein du MEDDE : DGEC).*

◆ En lien avec la Direction générale de la prévention des risques (DGPR)

• L'École nationale d'applications des géosciences (ENAG)

Créée par arrêté du 24 novembre 2009 au sein du Bureau de Recherches Géologiques et Minières (BRGM*), l'École nationale d'applications des géosciences (ENAG) a pour missions :

- d'assurer, en liaison étroite avec les universités et les grandes écoles, des formations initiales et continues de haute spécialisation portant sur les applications des géosciences et destinées à compléter la formation des ingénieurs, des géologues universitaires et des techniciens ;
- de réaliser, en ce qui concerne ces enseignements, une collaboration permanente entre, d'une part, le BRGM et ses homologues des services géologiques nationaux étrangers, d'autre part, les universités, les grandes écoles et autres établissements d'enseignement supérieur, les établissements scientifiques, les entreprises et les partenaires étrangers agissant dans le même domaine.

Site internet : <http://www.brgm.fr/missions/formation-enag/formation-enag>

**BRGM : établissement public placé sous la tutelle conjointe du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique et du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (direction de tutelle au sein du MEDDE : DGPR).*

◆ En lien avec le Commissariat général au développement durable (CGDD)

• L'École nationale de météorologie (ENM)

L'École nationale de la météorologie (ENM) est une direction de l'établissement public administratif Météo-France créé par arrêté du 18 juin 1993. Elle a pour mission de dispenser des connaissances scientifiques et techniques en matière de météorologie.

Elle participe de façon étroite aux actions de l'Institut National Polytechnique de Toulouse. Elle n'a pas de laboratoires en propre et s'appuie, pour tout ce qui est recherche, sur le Centre National de la Recherche Météorologique.

Depuis quelques années, elle a nettement ouvert son recrutement à des ingénieurs civils et refond actuellement le cycle ingénieur pour améliorer notamment les aspects « savoir-être » et « ouverture à d'autres façons de faire » de ses élèves.

Elle assure la formation initiale et le perfectionnement:

- des personnels techniques de Météo-France;
- des personnels militaires spécialisés en météorologie;
- d'étudiants ou stagiaires français ou étrangers engagés ou non dans la vie professionnelle.

Son activité « formation permanente » est particulièrement importante.

Site internet : <http://www.enm.meteo.fr>

• L'École nationale des sciences géographiques (ENSG)

L'École nationale des sciences géographiques (ENSG) a été créée en 1941 pour assurer la formation des personnels techniques de l'ex Institut géographique national devenu depuis Institut national de l'information géographique et forestière (IGN), établissement public à caractère administratif placé sous la double tutelle du ministère chargé du développement durable et du ministère chargé de la forêt.

L'école s'est depuis largement ouverte à des publics destinés à exercer leurs activités professionnelles dans tous les secteurs économiques concernés par la production ou l'utilisation d'informations géographiques ou forestières.

L'ENSG propose 13 cycles de formation en géomatique, centrés sur l'acquisition et la gestion de l'information géographique. L'activité de formation par la recherche de l'école s'appuie sur les cinq laboratoires de l'IGN.

Site internet : <http://www.ensg.eu>

Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Interrégion du CVRH d'Aix-en-Provence

Périmètre géographique de l'interrégion du CVRH d'Aix-en-Provence

La zone d'action du CVRH d'Aix-en-Provence couvre les départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, de l'Aude, des Bouches-du-Rhône, de la Corse-du-Sud, du Gard, de la Haute-Corse, des Hautes-Alpes, de l'Hérault, de la Lozère, des Pyrénées Orientales, du Var, et du Vaucluse.

Ces 13 départements sont répartis dans 3 régions : Corse, Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte-d'Azur.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité des services de l'interrégion du CVRH d'Aix-en-Provence

Services	Actions locales produites en nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
CEDIP	30	69	42	80	71
CETE Méditerranée	<i>nd</i>	752	347	54	<i>nc</i>
DDT Alpes-de-Haute-Provence	20	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>
DDT Hautes-Alpes	148	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	104
DDT Lozère	210	107	87	15	68
DDT Vaucluse	336	80	64	237	112
DDTM Alpes-Maritimes	353	343	227	75	54
DDTM Aude	<i>nd</i>	<i>nd</i>	151	40	150
DDTM Bouches-du-Rhône	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	0
DDTM Corse-du-Sud	61	Compris dans DREAL Corse	<i>nd</i>	<i>nd</i>	Compris dans DREAL Corse
DDTM Gard	930	85	415	372	249
DDTM Haute-Corse	252	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	Compris dans DREAL Corse
DDTM Hérault	166	173	47	4	78
DDTM Pyrénées-Orientales	292	230	82	30	0
DDTM Var	413	132	96	72	91
DIR Méditerranée	1 903	2 256	1 279	921	600
DIRM Méditerranée	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	4
DREAL Corse	163	1 600	<i>nd</i>	<i>nd</i>	161
DREAL Languedoc-Roussillon	16	99	198	<i>nd</i>	215
DREAL Provence-Alpes-Côte-d'Azur	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	103
ENTE Aix-en-Provence	151	<i>nd</i>	22	<i>nd</i>	<i>nd</i>
Total	5 444	5 926	3 057	1 900	2 058

nc : non concerné car Établissement Public Administratif

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Bilan global de l'activité des services de l'interrégion du CVRH d'Aix-en-Provence

La production globale des services de l'interrégion passe de 1 900 journées stagiaires en 2013 à 2 058 journées stagiaires en 2014, soit une hausse de 8 %.

Evolution de l'activité du CVRH d'Aix-en-Provence

Type d'actions	Nombre de journées stagiaires					2014
	2010	2011	2012	2013	2014	
Actions nationales	6 293	6 224	2 615	3 403	4 863	Nombre de stagiaires Nombre de sessions de formation
Actions (inter)régionales	3 476	3 911	3 611	3 445	2 852	
Total	9 769	10 135	6 226	6 848	7 715	303

Source : CVRH d'Aix-en-Provence – Enquête ministérielle de la formation 2014

Constat :

L'activité du CVRH d'Aix-en-Provence passe de 6 848 journées stagiaires en 2013 à 7 715 journées stagiaires en 2014, soit une augmentation de 4 %. Cette augmentation est due à la progression du nombre de journées stagiaires d'actions nationales (43 %) qui compense une diminution du nombre de journées stagiaires d'actions (inter)régionales (-21 %).

L'activité 2014 est constituée pour 63 % d'actions nationales et pour 37 % d'actions (inter)régionales.

Le nombre de stagiaires est en légère baisse par rapport à 2013 (-3,5 %) pour une production totale de 303 sessions de formation.

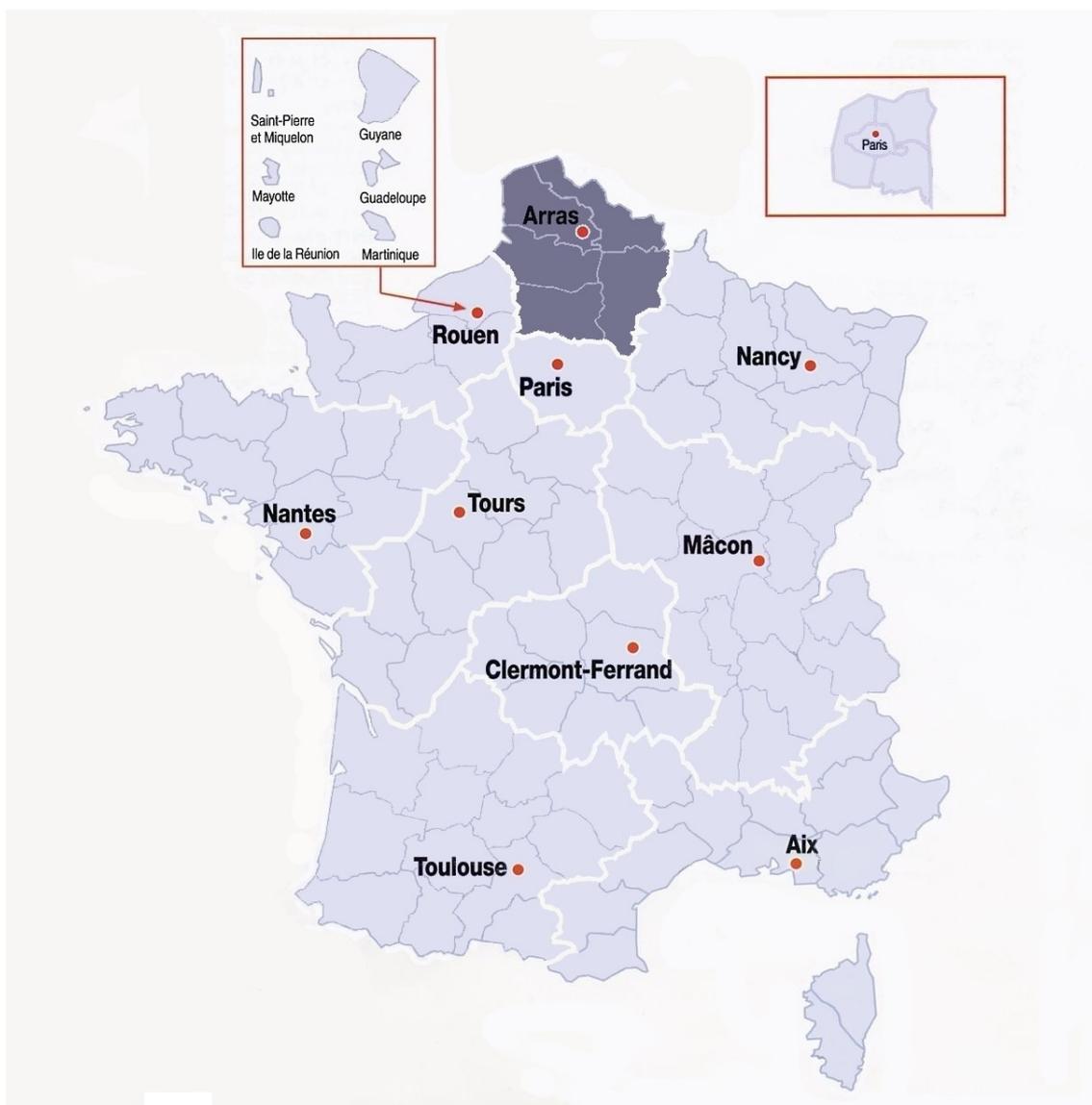
Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Interrégion du CVRH d'Arras

Périmètre géographique de l'interrégion du CVRH d'Arras

La zone d'action du CVRH d'Arras couvre les départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais, et de la Somme.

Ces 5 départements sont répartis dans 2 régions : Nord-Pas-de-Calais et Picardie.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité formation des services de l'interrégion du CVRH d'Arras

Services	Actions produites en nombre de journées stagiaires														
	2010			2011			2012			2013			2014		
	par le service	par le PSI*	Total	par le service	par le PSI*	Total	par le service	par le PSI*	Total	par le service	par le PSI*	Total	par le service	par le PSI*	Total
CETE Nord-Picardie	841	496	1 337	89	766	855	261	356	617	1 298	186	1 484	nc	nc	nc
DDT Aisne	0	255	255	18	123	141	6	108	114	nd	17	17	36	27	63
DDT Oise	20	36	56	15	63	78	88	11	99	99	113	212	54	0	54
DDTM Nord	2 622	634	3 256	nd	523	523	75	353	428	nd	209	209	0	43	43
DDTM Pas-de-Calais	nd	576	576	nd	530	530	nd	454	454	nd	37	37	0	162	162
DDTM Somme	564	399	963	nd	283	283	nd	164	164	8	122	130	34	81	114
DIR Nord	2 623	904	3 527	2 624	848	3 472	2 181	650	2 831	886	494	1 380	1 578	467	2 045
DREAL Nord-Pas-de-Calais	nd	225	225	144	437	581	150	286	436	222	387	609	79	226	304
DREAL Picardie	69	326	395	141	204	345	258	229	487	170	159	329	301	181	482
ENTE Valenciennes	1 232	34	1 266	2 323	0	2 323	144	0	144	221	0	221	0	0	0
VNF Nord-Pas-de-Calais	478	1 659	2 137	1 893	1 032	2 925	1 159	1 028	2 187	nc	nc	0	nc	nc	nc
Total	8 449	5 544	13 993	7 247	4 809	12 056	4 322	3 639	7 961	2 904	1 724	4 628	2 081	1 186	3 267

*PSI : pôle support intégré

nc : non concerné car Établissement Public Administratif

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Bilan global de l'activité formation des services de l'interrégion du CVRH d'Arras

La production globale des services de l'interrégion passe de 4 628 journées stagiaires en 2013 à 3 267 journées stagiaires en 2014, soit une diminution de 29 %. Cette baisse prononcée est imputable à la création de l'établissement public CEREMA en 2014 (le CETE Nord-Picardie n'est plus enquêté).

Analyse de l'activité formation du Pôle Support Intégré (PSI)

La production du pôle support intégré (PSI), structure de support mutualisé mise en place en 2008, est distinguée de la production des services. Il est chargé de la mise en œuvre des actions à maîtrise d'ouvrage locale. Le PSI, localisé au sein du CVRH est constitué d'agents provenant des 9 services ayant signé la convention au niveau de l'interrégion : DREAL Nord-Pas-de-Calais et DREAL Picardie, CETE Nord-Picardie, SN Nord-Pas-de-Calais, DDT(M) 02, 59, 62, 80, et DIR Nord. La DDT de l'Oise n'est pas associée à cette mutualisation. Compte tenu de la mise en place du PSI, à compter de 2008, on observe un glissement progressif de la production d'actions locales des services vers le PSI.

Evolution de l'activité formation du CVRH d'Arras

Type d'actions	Nombre de journées stagiaires					2014
	2010	2011	2012	2013	2014	
Actions nationales	6 315	5 619	2 730	3 946	5 020	Nombre de stagiaires 6 222
Actions (inter)régionales	2 287	2 906	8 918	5 899	4 975	
Total	8 602	8 525	11 648	9 845	9 995	Nombre de sessions de formation 520

Constat :

L'activité du CVRH d'Arras est en hausse en 2014 avec une production de 9 995 journées stagiaires (+1,5 % par rapport à 2013). La baisse des actions (inter)régionales (-16 %) est compensée par l'augmentation des actions nationales (+27 %). Le nombre de stagiaires est également en légère hausse (+1,5 %) pour une production totale de 520 sessions de formation en 2014.

Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Interrégion du CVRH de Clermont-Ferrand

Périmètre géographique de l'interrégion du CVRH de Clermont-Ferrand

La zone d'action du CVRH de Clermont-Ferrand couvre les départements de l'Allier, du Cantal, de la Corrèze, de la Creuse, de la Haute-Loire, de la Haute-Vienne, et du Puy-de-Dôme.

Ces 7 départements sont répartis dans 2 régions : Auvergne et Limousin.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Clermont-Ferrand

Services	Actions locales produites en nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
DDT Allier	nd	78	210	193	172
DDT Cantal	207	52	71	58	95
DDT Corrèze	nd	nd	nd	nd	199
DDT Creuse	12	29	40	183	29
DDT Haute-Loire	15	144	25	370	313
DDT Haute-Vienne	706	215	25	4	0
DDT Puy-de-Dôme	158	223	107	152	135
DIR Centre-Ouest	1 836	2 019	2 216	3 393	3 307
DIR Massif Central	564	619	1 022	nd	211
DREAL Auvergne	Compris dans DDT 63	1 267	nd	223	139
DREAL Limousin	Compris dans DDT 87	376	378	115	1 207
Total	3 498	5 022	4 094	4 691	5 805

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Bilan global de l'activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Clermont-Ferrand

La production globale des services de l'interrégion passe de 4 691 journées stagiaires en 2013 à 5 805 journées stagiaires en 2014, soit une augmentation de 24 %.

Evolution de l'activité formation du CVRH de Clermont-Ferrand

Type d'actions	Nombre de journées stagiaires					2014	
	2010	2011	2012	2013	2014		
Actions nationales	6 459	7 281	4 477	4 015	5 590	Nombre de stagiaires	4 463
Actions (inter)régionales	3 578	3 605	4 031	5 018	3 411	Nombre de sessions de formation	278
Total	10 037	10 886	8 508	9 033	9 001		

Constat :

L'activité du CVRH de Clermont-Ferrand est quasi stable en 2014 (-0,3 %) avec une production de 9 001 journées stagiaires. Cette évolution recouvre une augmentation marquée du nombre de journées stagiaires d'actions nationales (+39 %) et une forte baisse des actions (inter)régionales (-32 %). L'activité 2014 est constituée pour 62 % d'actions nationales et 38 % d'actions (inter)régionales. Le nombre de stagiaires est en légère baisse par rapport à 2013 (-3,5 %) pour une production totale de 278 sessions de formation.

Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Interrégion du CVRH de Mâcon

Périmètre géographique de l'interrégion du CVRH de Mâcon

La zone d'action du CVRH de Mâcon couvre les départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Côte-d'Or, du Doubs, de la Drôme, de la Haute-Saône, de Haute-Savoie, de l'Isère, du Jura, de la Loire, de la Nièvre, du Rhône, de la Saône-et-Loire, de la Savoie, du Territoire de Belfort, et de l'Yonne.

Ces 16 départements sont répartis dans 3 régions : Bourgogne, Franche-Comté et Rhône-Alpes.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Mâcon

Services	Actions locales produites en nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
CERTU	nd	nd	nd	nd	nc
CETE Lyon	2 859	1 161	518	nd	nc
CETU	387	23	nd	218	0
DDT Ain	nd	174	nd	42	51
DDT Ardèche	475	nd	nd	nd	nd
DDT Côte-D'Or	244	283	729	11	71
DDT Doubs	112	25	44	nd	87
DDT Drome	366	158	217	63	28
DDT Haute-Saône	640	708	155	574	26
DDT Haute-Savoie	1 044	397	256	393	435
DDT Isère	903	388	nd	359	189
DDT Jura	96	188	nd	53	8
DDT Loire	53	nd	7	35	74
DDT Nièvre	1 391	1 052	421	95	117
DDT Rhône	nd	nd	nd	nd	276
DDT Saône-et-Loire	375	236	nd	nd	45
DDT Savoie	482	287	152	33	39
DDT Territoire de Belfort	174	56	88	259	318
DDT Yonne	nd	47	49	90	20
DIR Centre-Est	1 048	1 641	1 166	168	2 042
DREAL Bourgogne	807	165	307	247	422
DREAL Franche-Comte	120	27	21	255	156
DREAL Rhône-Alpes	522	693	910	592	nd
ENTPE	474	225	249	252	333
VNF Rhône-Saône	1 050	804	nd	nc	nc
STRMTG	nd	413	588	866	809
Total	13 622	9 151	5 877	4 605	5 544

nc : non concerné car Établissement Public Administratif

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Bilan global de l'activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Mâcon

La production globale des services de l'interrégion passe de 4 605 journées stagiaires en 2013 à 5 544 journées stagiaires en 2014, soit une hausse de 20 %.

Evolution de l'activité formation du CVRH de Mâcon

Type d'actions	Nombre de journées x stagiaires					2014
	2010	2011	2012	2013	2014	
Actions nationales	5 879	5 067	3 427	5 557	6 052	Nombre de stagiaires 5 407
Actions (inter)régionales	4 599	4 493	3 827	3 869	3 730	
Total	10 478	9 560	7 254	9 426	9 782	Nombre de sessions de formation 333

Constat :

L'activité du CVRH de Mâcon est en hausse (+4 %) avec une production de 9 782 journées stagiaires en 2014. Cette évolution est portée par une augmentation du nombre de journées stagiaires d'actions nationales (+9 %) tandis que les journées stagiaires d'actions (inter)régionales diminuent (-4 %). Le nombre de stagiaires progresse fortement en 2014 (+21 %) avec une production totale de 333 sessions de formation.

Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Interrégion du CVRH de Nancy

Périmètre géographique de l'interrégion du CVRH de Nancy

La zone d'action du CVRH de Nancy couvre les départements des Ardennes, de l'Aube, du Bas-Rhin, de la Haute-Marne, du Haut-Rhin, de la Marne, de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges.

Ces 10 départements sont répartis dans 3 régions : Alsace, Champagne-Ardennes et Lorraine.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Nancy

Services	Actions locales produites en nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
CETE Est	nd	850	413	266	nc
DDT Ardennes	nd	11	83	2	0
DDT Aube	27	11	54	79	18
DDT Bas-Rhin	156	nd	nd	4	22
DDT Haute-Marne	376	nd	264	51	46
DDT Haut-Rhin	nd	174	nd	nd	222
DDT Marne	nd	nd	64	nd	82
DDT Meurthe-et-Moselle	nd	nd	nd	nd	nd
DDT Meuse	76	154	83	25	24
DDT Moselle	123	171	nd	nd	nd
DDT Vosges	nd	70	52	95	158
DIR Est	2 855	2 836	2 926	3 675	4 769
DREAL Alsace	nd	nd	nd	nd	156
DREAL Champagne-Ardenne	209	70	350	449	83
DREAL Lorraine	1 870	457	834	297	409
VNF Nord-Est	nd	nd	nd	nc	nc
VNF Strasbourg	1 322	1 438	nd	nc	nc
Total	7 014	6 242	5 123	4 943	5 987

nc : non concerné car Établissement Public Administratif

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Bilan global de l'activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Nancy

La production globale des services de l'interrégion passe de 4 943 journées stagiaires en 2013 à 5 987 journées stagiaires en 2014, soit une hausse de 21 %.

Evolution de l'activité formation du CVRH de Nancy

Type d'actions	Nombre de journées stagiaires					2014
	2010	2011	2012	2013	2014	
Actions nationales	4 474	4 514	2 010	3 444	4 867	Nombre de stagiaires 4 477
Actions (inter)régionales	4 491	4 958	4 135	3 296	2 785	
Total	8 965	9 472	6 145	6 740	7 651	Nombre de sessions de formation 246

Constat :

L'activité du CVRH de Nancy est en hausse en 2014 (+13,5 %) avec une production de 7 651 journées stagiaires. Cette évolution recouvre une augmentation du nombre de journées stagiaires d'actions nationales (+36 %) et une baisse des actions (inter)régionales (-16 %). L'activité 2014 est constituée pour 64 % d'actions nationales et 36 % d'actions (inter)régionales. Le nombre de stagiaires augmente par rapport à 2013 (+15 %) avec une production totale de 246 sessions de formation.

Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Interrégion du CVRH de Nantes

Périmètre géographique de l'interrégion du CVRH de Nantes

La zone d'action du CVRH de Nantes couvre les départements du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, des Côtes-d'Armor, du Finistère, de l'Ille-et-Vilaine, de la Loire-Atlantique, du Morbihan, et de la Vendée.

Ces 9 départements sont répartis dans 2 régions : Bretagne et Pays-de-la-Loire.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Nantes

Services	Actions locales produites en nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
CETE Ouest	285	357	367	nd	nc
DDT Maine-et-Loire	210	369	301	178	189
DDT Mayenne	197	360	126	15	123
DDT Sarthe	114	nd	nd	nd	53
DDTM Côtes-d'Armor	320	246	343	nd	230
DDTM Finistère	nd	nd	nd	nd	455
DDTM Ille-et-Vilaine	nd	nd	nd	570	621
DDTM Loire-Atlantique	815	645	nd	nd	345
DDTM Morbihan	625	359	457	348	380
DDTM Vendée	96	228	198	297	151
DIR Ouest	nd	2 696	1 201	2 717	2 521
DIRM Nord Atlantique-Manche Ouest	nd	61	355	38	235
DREAL Bretagne	nd	nd	429	445	510
DREAL Pays-de-la-Loire	nd	nd	nd	251	298
Total	2 662	5 321	3 777	4 859	6 111

nc : non concerné car Établissement Public Administratif

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Bilan global de l'activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Nantes

La production globale des services de l'interrégion passe de 4 859 journées stagiaires en 2013 à 6 111 journées stagiaires en 2014, soit une augmentation de 26 %.

Evolution de l'activité formation du CVRH de Nantes

Type d'actions	Nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
Actions nationales	4 238	5 011	3 829	6 913	5 065
Actions (inter)régionales	3 127	2 818	2 154	2 317	2 521
Total	7 365	7 829	5 983	9 230	7 586

	2014
Nombre de stagiaires	4 126
Nombre de sessions de formation	307

Constat :

L'activité du CVRH de Nantes est en baisse (-18 %) avec une production de 7 586 journées stagiaires en 2014. Cette évolution recouvre une diminution du nombre de journées stagiaires d'actions nationales (-27 %) et une hausse des journées stagiaires d'actions (inter)régionales (+9 %). L'activité 2014 est constituée pour 67 % d'actions nationales et 33 % d'actions (inter)régionales. Le nombre de stagiaires est à la hausse 2014 (+21 %) avec une production totale de 307 sessions de formation.

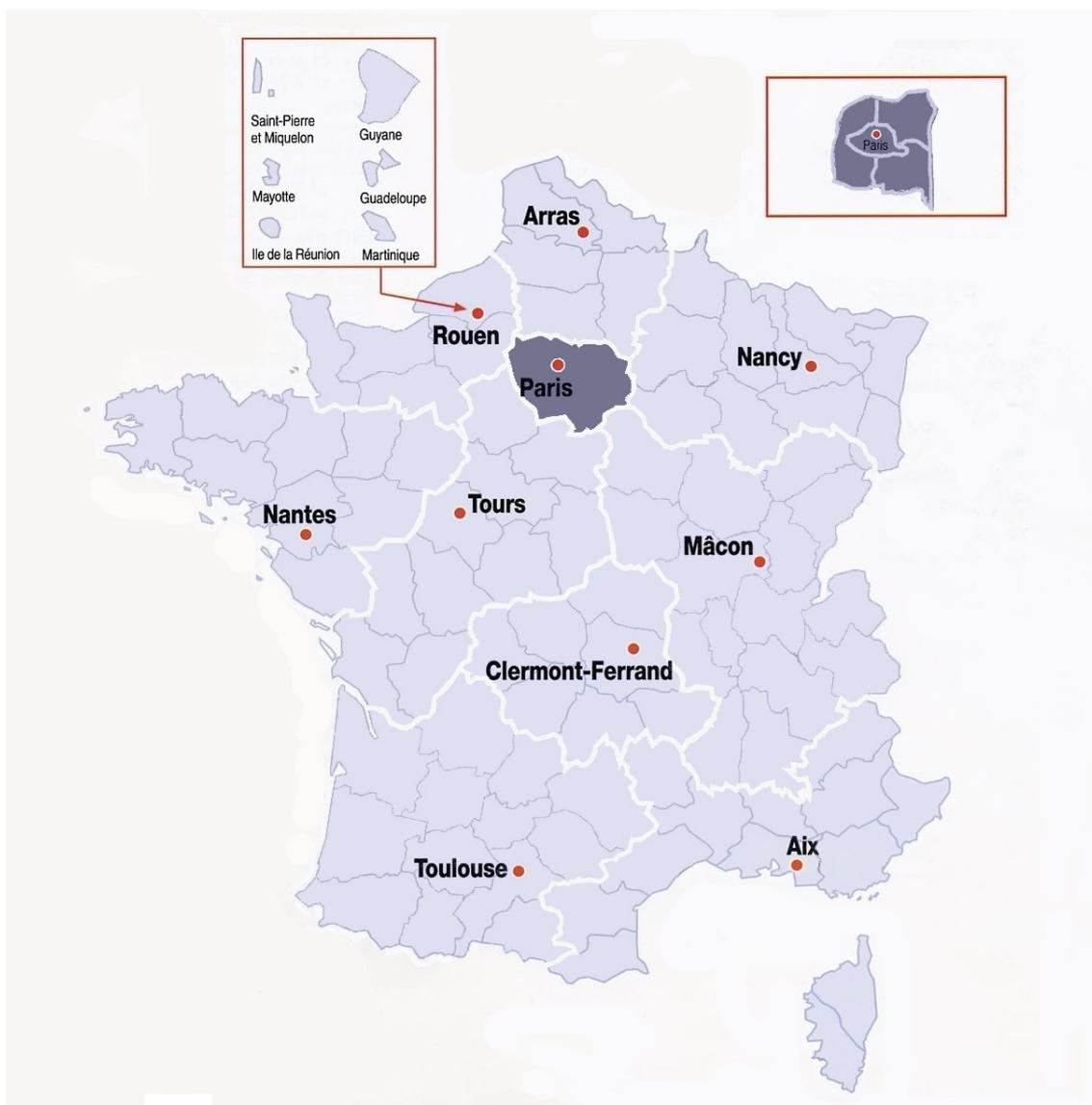
Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Région du CVRH de Paris, y compris administration centrale

Périmètre géographique de la région du CVRH de Paris

La zone d'action du CVRH de Paris couvre les départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de la Seine-et-Marne, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise, et des Yvelines.

Ces 8 départements sont répartis sur la seule région d'Île-de-France. Les données de l'administration centrale, hors périmètre du CVRH de Paris, sont également présentées dans cette partie.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité des services de la région du CVRH de Paris

Services	Actions locales produites en nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
CETMEF	779	40	nd	nd	nc
CNPS	0	0	0	nd	0
UT Hauts-de-Seine	62	92	nd	nd	inclus dans DRIEA
UT Seine-Saint-Denis	nd	nd	nd	nd	inclus dans DRIEA
UT Val-de-Marne	nd	nd	nd	nd	inclus dans DRIEA
DDT Essonne	39	139	32	52	46
DDT Seine-et-Marne	nd	nd	nd	nd	0
DDT Val-d'Oise	223	379	236	316	378
DDT Yvelines	nd	73	149	83	68
DIR Ile-de-France	462	1 324	1 955	nd	inclus dans DRIEA
DRIEE	0	nd	nd	nd	191
DRIEA	nd	nd	282	nd	3 472
DRIHL	nd	nd	nd	nd	0
IFSTTAR	nd	1 700	712	nd	nc
SETRA	289	705	111	nd	nc
VNF Seine	nd	1 521	1 932	nc	nc
Administration centrale	12 938	5 287	5 946	6 630	7 809
Total	14 790	11 260	11 355	7 081	11 963

nc : non concerné car Établissement Public Administratif

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Bilan global de l'activité formation des services de la région du CVRH de Paris

La production globale des services de l'interrégion passe de 7 081 journées stagiaires en 2013 à 11 963 journées stagiaires en 2014, soit une hausse de 69 %. Il convient toutefois de préciser que 41 % des services n'avaient pas répondu à l'enquête en 2013.

Evolution de l'activité formation du CVRH de Paris

Type d'actions	Nombre de journées stagiaires				2014
	2011	2012	2013	2014	
Actions nationales	5 482	4 142	5 006	5 805	Nombre de stagiaires 5 377
Actions régionales	5 248	5 845	5 454	3 941	
Total	10 730	9 987	10 460	9 746	Nombre de sessions de formation 363

Constat :

L'activité du CVRH de Paris diminue en 2014 de 7 % avec une production de 9 746 journées stagiaires. Cette baisse recouvre une augmentation du nombre de journées stagiaires d'actions nationales (+16 %) et une baisse plus prononcée des actions régionales (-28 %).

L'activité 2014 est constituée pour 60 % d'actions nationales et 40 % d'actions régionales.

Le nombre de stagiaires recule par rapport à 2013 (-8 %) avec une production totale de 363 sessions de formation.

Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Interrégion du CVRH de Rouen

Périmètre géographique de l'interrégion du CVRH de Rouen

La zone d'action du CVRH de Rouen couvre les départements du Calvados, de l'Eure, de la Manche, de l'Orne, et de la Seine-Maritime. Elle couvre également les départements d'Outre-Mer de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion, et de Mayotte ainsi que la collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon.

Ces 9 départements sont répartis dans 6 régions : Basse-Normandie, Guadeloupe, Guyane, Haute-Normandie, Martinique, et Réunion.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité des services de l'interrégion du CVRH de Rouen

Services	Actions locales produites en nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
CETE Normandie-Centre	1 455	264	nd	16	nc
DEAL Guadeloupe	454	588	444	684	86
DEAL Guyane	1 119	841	804	1 051	1 431
DEAL Martinique	nd	nd	nd	nd	277
DEAL Réunion	nd	nd	nd	nd	873
DEAL Mayotte	1 356	1 266	nd	nd	330
DTAM Saint-Pierre-et-Miquelon	1 266	748	1 037	434	350
DDTM Eure	297	40	63	75	25
DDT Orne	117	59	64	34	68
DDTM Calvados	162	39	147	76	0
DDTM Manche	193	nd	119	nd	0
DDTM Seine-Maritime	nd	83	nd	nd	nd
DIR Nord-Ouest	656	nd	1 247	2 363	2 770
DIRM Manche Est-mer du Nord	100	0	70	20	105
DM Guadeloupe	nd	nd	nd	nd	nd
DM Guyane	nd	8	nd	nd	nd
DM Martinique	nd	nd	nd	nd	nd
DM Réunion	nd	nd	nd	nd	nd
DM Mayotte	nd	nd	nd	nd	nd
DREAL Basse-Normandie	146	30	106	131	78
DREAL Haute-Normandie	nd	nd	nd	1 740	88
Total	7 321	3 966	4 101	6 624	6 479

nc : non concerné car Établissement Public Administratif

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Bilan global de l'activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Rouen

La production globale des services de l'interrégion passe de 6 624 journées stagiaires en 2013 à 6 479 journées stagiaires en 2014, soit une légère diminution de 2 %.

Evolution de l'activité formation du CVRH de Rouen

Type d'actions	Nombre de journées stagiaires					2014
	2010	2011	2012	2013	2014	
Actions nationales	4 124	4 004	2 862	4 099	4 878	Nombre de stagiaires 4 152
Actions (inter)régionales	4 906	5 573	3 952	3 723	2 546	
Total	9 030	9 577	6 814	7 822	7 423	Nombre de sessions de formation 301

Constat :

L'activité du CVRH de Rouen diminue en 2014 (-5 %) avec une production de 7 423 journées stagiaires. Cette évolution recouvre une augmentation du nombre de journées stagiaires d'actions nationales (+19 %) et une baisse prononcée des actions (inter)régionales (-32 %).

L'activité 2014 est constituée pour 66 % d'actions nationales et 34 % d'actions (inter)régionales.

Le nombre de stagiaires est en hausse par rapport à 2013 avec une production totale de 301 sessions de formation.

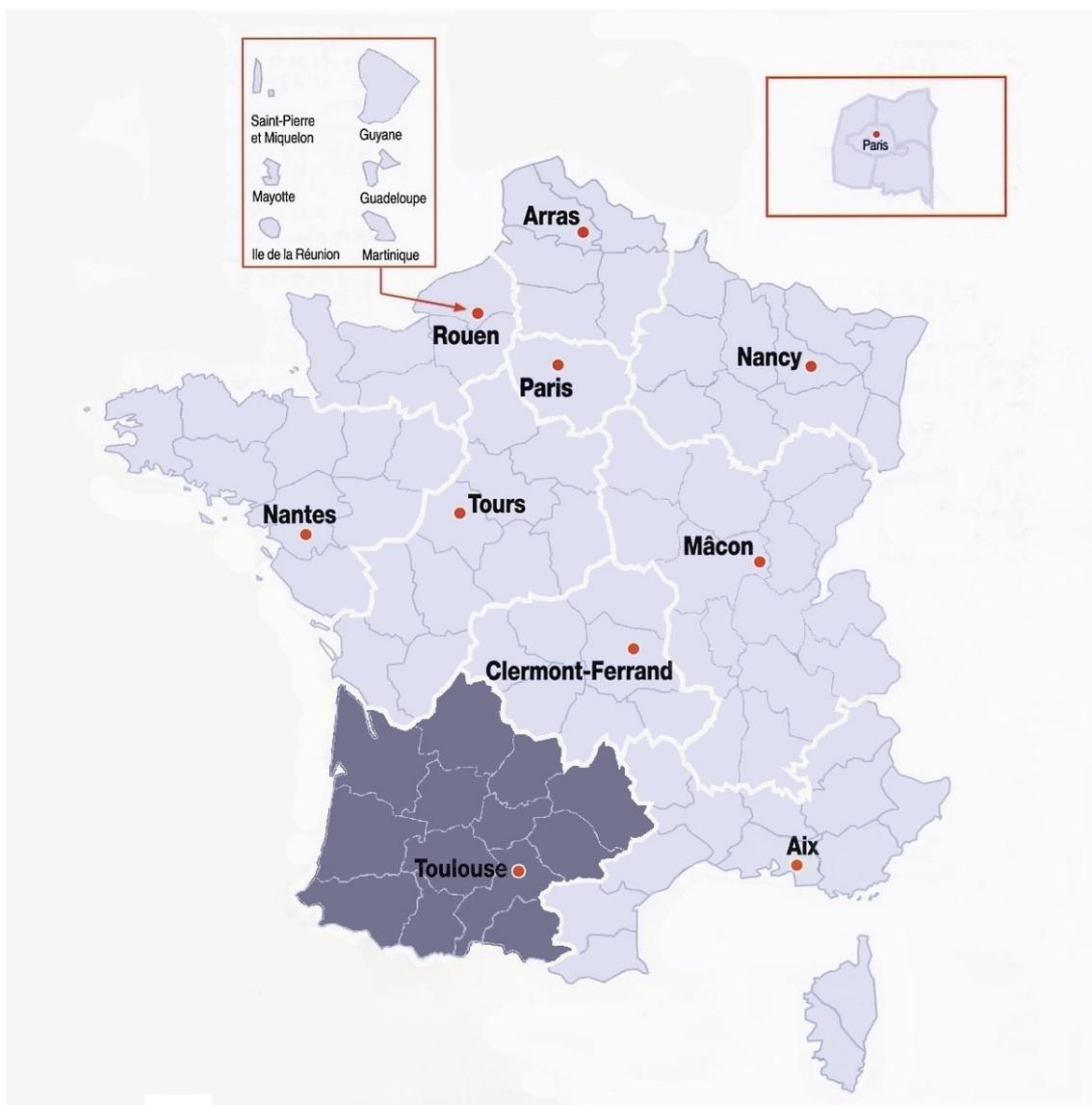
Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Interrégion du CVRH de Toulouse

Périmètre géographique de l'interrégion de Toulouse

La zone d'action du CVRH de Toulouse couvre les départements de l'Ariège, de l'Aveyron, de la Dordogne, du Gers, de la Gironde, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, des Landes, du Lot, du Lot-et-Garonne, des Pyrénées-Atlantiques, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne.

Ces 13 départements sont répartis dans 2 régions : Aquitaine et Midi-Pyrénées.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Toulouse

Services	Actions locales produites en nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
CETE Sud-Ouest	1 107	2 543	nd	nd	nd
DDT Ariège	142	nd	181	3	94
DDT Aveyron	500	201	320	128	258
DDT Dordogne	285	222	225	701	253
DDT Gers	137	123	nd	nd	185
DDT Haute-Garonne	nd	251	390	195	123
DDT Hautes-Pyrénées	319	62	185	106	80
DDTM Landes	118	nd	nd	nd	0
DDT Lot	235	nd	nd	nd	0
DDT Lot-et-Garonne	195	157	300	nd	20
DDT Tarn	161	nd	443	nd	0
DDT Tarn-et-Garonne	96	151	308	8	75
DDTM Gironde	872	133	nd	nd	40
DDTM Pyrénées-Atlantiques	589	75	264	94	105
DIR Atlantique	2 225	2 485	1 424	2 235	1 036
DIR Sud-Ouest	1 763	1 672	1 909	1 852	2 843
DIRM Sud-Atlantique	nd	nd	nd	12	0
DREAL Aquitaine	Compris dans DDTM 33	291	nd	nd	123
DREAL Midi-Pyrénées	nd	497	348	482	469
VNF Toulouse	972	677	nd	nc	nc
Total	9 716	9 540	6 297	5 816	5 699

nc : non concerné car Établissement Public Administratif

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

Bilan global de l'activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Toulouse

La production globale des services de l'interrégion passe de 5 816 journées stagiaires en 2013 à 5 699 journées stagiaires en 2014, soit une légère baisse de 2 %.

Evolution de l'activité formation du CVRH de Toulouse

Type d'actions	Nombre de journées stagiaires					2014
	2010	2011	2012	2013	2014	
Actions nationales	7 566	6 534	4 024	7 421	6 417	Nombre de stagiaires 5 140
Actions (inter)régionales	2 485	2 800	3 097	1 121	2 371	
Total	10 051	9 334	7 121	8 542	8 788	Nombre de sessions de formation 252

Constat :

L'activité du CVRH de Toulouse augmente en 2014 de 3 % avec une production de 8 788 journées stagiaires. Cette hausse est due à une forte augmentation du nombre de journées stagiaires d'actions (inter)régionales qui double en 2014, tandis que les journées stagiaires des actions nationales diminuent (-14 %).

L'activité 2014 est constituée pour 73 % d'actions nationales et 27 % d'actions régionales.

Le nombre de stagiaires croît fortement (+43 %) par rapport à 2013 avec une production totale de 252 sessions de formation.

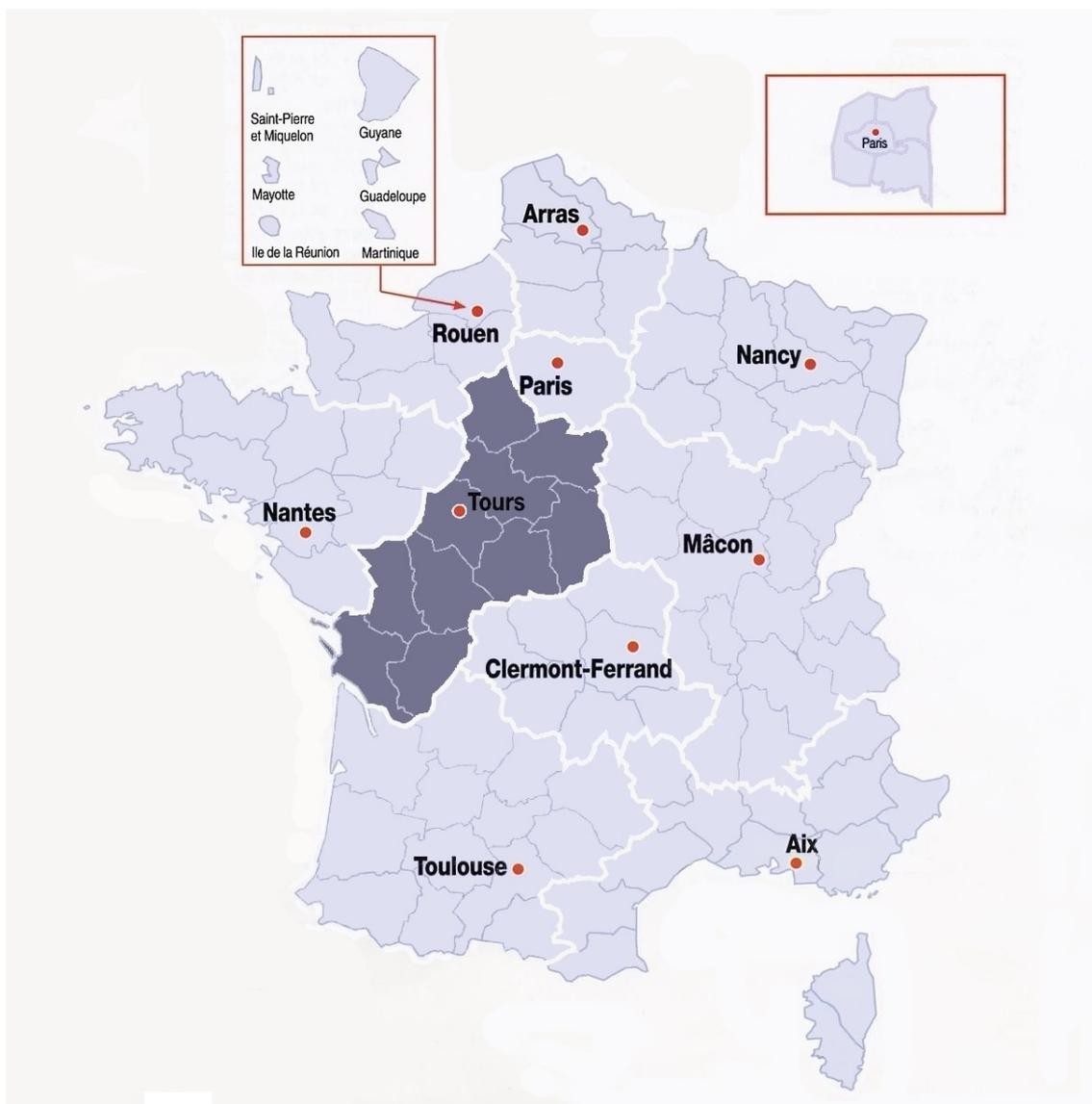
Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Interrégion du CVRH de Tours

Périmètre géographique de l'interrégion du CVRH de Tours

La zone d'action du CVRH de Tours couvre les départements de la Charente, de Charente-Maritime, du Cher, des Deux-Sèvres, d'Eure-et-Loir, d'Indre, d'Indre-et-Loire, du Loiret, du Loir-et-Cher, de Poitou-Charentes, et de la Vienne.

Ces 10 départements sont répartis dans 2 régions : Centre et Poitou-Charentes.



Annexe 3 : Détail de la formation produite par interrégion et CVRH

Activité des services de l'interrégion du CVRH de Tours

Services	Actions locales produites en nombre de journées stagiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
DDT Charente					
DDT Deux-Sèvres					
DDT Vienne	956 *	783 *	1005*	995*	522*
DDTM Charente-Maritime					
DREAL Poitou-Charentes					
DDT Cher			nd	nd	0
DDT Eure-et-Loir			135	138	124
DDT Indre			nd	nd	33
DDT Indre-et-Loire	599 *	nd	47	63	31
DDT Loiret			nd	nd	189
DDT Loir-et-Cher			nd	nd	141
DREAL Centre			nd	nd	nd
Total	1 555	783	1 187	1 196	1 039

* : Production des pôles support intégrés (Bureau Régional de la Formation et du Recrutement en Poitou-Charentes et Pôle Formation Régional en région Centre)

nd : donnée non disponible

Source : Enquête ministérielle de la formation 2014

2

Bilan global de l'activité formation des services de l'interrégion du CVRH de Tours

La production globale des services de l'interrégion passe de 1 196 journées stagiaires en 2013 à 1 039 journées stagiaires en 2014, soit une diminution de 13 %.

Evolution de l'activité formation du CVRH de Tours

Type d'actions	Nombre de journées stagiaires					2014
	2010	2011	2012	2013	2014	
Actions nationales	5 668	5 165	3 140	4 499	4 873	Nombre de stagiaires 3 091
Actions (inter)régionales	3 175	3 780	3 059	3 105	1 985	
Total	8 843	8 945	6 199	7 604	6 858	Nombre de sessions de formation 231

Constat :

L'activité du CVRH de Tours diminue en 2014 (-10 %) avec une production de 6 858 journées stagiaires. Cette évolution recouvre une augmentation du nombre de journées stagiaires d'actions nationales (+8 %) qui ne compense pas la baisse marquée des actions (inter)régionales (-36 %). L'activité 2014 est constituée pour 71 % d'actions nationales et 29 % d'actions (inter)régionales. Le nombre de stagiaires est en baisse par rapport à 2013 (-5,5 %) avec une production totale de 231 sessions de formation.

Annexe 4 : Nomenclatures des actions de formation

Les nomenclatures des types d'actions de formation sont remplacées, fin 2007, par la nouvelle typologie issue de la [réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie](#). Celle-ci est détaillée dans le chapitre III de la [Circulaire du 08/03/2012 relative à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie \(FPTLV\)](#) dans les services du MEDDTL. A partir de 2008, le bilan ministériel intègre ces modifications.

La formation statutaire

La formation statutaire regroupe ce qui était recensé auparavant dans la formation initiale et une partie du perfectionnement.

Définition : Elle est « destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ».

Sont en formation statutaire :

- les lauréats des concours externes et internes de recrutement, quelle que soit leur origine (fonctionnaires, agents non titulaires, ouvriers d'Etat, 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.

Références :

- ⇒ [Décret n°85-607 du 14 juin 1985 modifié, article 4, 1° et 2°](#)
- ⇒ [Décret n°75-205 du 26 mars 1975 modifié, article 2](#)
- ⇒ [Décret n°81-334 du 7 avril 1981 modifié, article 2](#)
- ⇒ [Décret n°90-437 du 28 mai 1990, articles 13 à 15](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, article 1er, 1°](#)

La formation professionnelle

La formation professionnelle regroupe ce qui était recensé auparavant dans la formation continue (hors formation statutaire), et elle inclut également les formations pour professionnalisation et la VAE.

La formation continue

Définition : « Maintenir ou parfaire, compte tenu du contexte professionnel dans lequel ils exercent leur fonction, la compétence des fonctionnaires ».

Les actions de formation continue ont désormais trois buts possibles :

- l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)
- l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2)
- le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (T3).

Une action de formation n'est pas classée, a priori, dans une des catégories. Selon les circonstances, elle sera suivie au titre de l'une d'entre elles. C'est le cadre dans lequel se situe la demande individuelle de formation qui permet de la classer dans la typologie au moment de l'inscription de l'agent.

Suivent ce type de formations organisées par l'administration, les fonctionnaires désireux de se perfectionner, d'actualiser leurs connaissances, de s'adapter à leur emploi.

Annexe 4 : Nomenclatures des actions de formation

La formation professionnelle (suite)

La formation continue (suite)

Références :

- ⇒ [Décret n°85-607 du 14 juin 1985 modifié, article 4, 3°](#)
- ⇒ [Décret n°75-205 du 26 mars 1975 modifié, article 2](#)
- ⇒ [Décret n°81-334 du 7 avril 1981 modifié, article 2](#)
- ⇒ [Décret n°90-437 du 28 mai 1990, articles 13 et 14](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, article 1er, 2°](#)

Les formations de préparation aux concours, examens professionnels, essais

Définition : Permettre aux agents de se préparer à une promotion accessible par voie d'examen professionnel, de concours ou d'essai.

Formations dites « promotionnelles » organisées par l'administration pour permettre la promotion des agents dans le cadre d'une fonction publique de carrière.

Ces formations ne doivent pas être confondues avec les formations continues d'adaptation au nouvel emploi obtenu après la promotion.

Références :

- ⇒ [Décret n°85-607 du 14 juin 1985 modifié, titre II, articles 9 à 11](#)
- ⇒ [Décret n°75-205 du 26 mars 1975 modifié, titre II, articles 6 à 8](#)
- ⇒ [Décret n°81-334 du 7 avril 1981 modifié, titre II, articles 6 à 10](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, article 1er, 3°, articles 19 à 21](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, articles 6 et 7](#)

La période de professionnalisation

Définition : « prévenir les risques d'inadaptation des fonctionnaires à l'évolution des méthodes et des techniques et de favoriser leur accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes. »

La période de professionnalisation dure au maximum 6 mois. Elle est accessible à :

- fonctionnaires de 45 ans et plus, ayant au moins 20 ans de services effectifs ;
- fonctionnaires en situation de reconversion professionnelle, reclassement ou inaptitude ;
- fonctionnaires dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- femmes fonctionnaires qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité et fonctionnaires ayant bénéficié d'un congé parental ;
- fonctionnaires entrant dans l'une des catégories mentionnées à l'article L323-3 du code du travail.

Références :

- ⇒ [Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, articles 15 à 18](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, article 5](#)

Le congé de formation professionnelle

Définition : « Les fonctionnaires peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle d'un congé de formation professionnelle ».

Il est accordé aux fonctionnaires ayant accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière pour une durée maximale de 3 ans.

Annexe 4 : Nomenclatures des actions de formation

La formation professionnelle (suite)

Le congé de formation professionnelle (suite)

Références :

- ⇒ [Décret n°85-607 du 14 juin 1985, n°75-205 du 26 mars 1975, n°81-334 du 7 avril 1981 modifiés](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, article 1er, 6°, articles 24 à 30](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, article 10](#)

La validation des acquis de l'expérience

Définition : « Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'actions de formation en vue d'une validation des acquis de leur expérience ».

Possibilité de bénéficier jusqu'à 24h de formation dans ce cadre, éventuellement à compléter en utilisant le DIF.

Références :

- ⇒ [Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, article 1er, 5°, article 23](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, article 8](#)

Le bilan de compétences (précédemment dénommé bilan professionnel)

Définition : L'objectif est de « permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. »

Réservé aux agents ayant 10 ans au moins de services effectifs. Le congé est de 24h. Un bilan peut être refait 5 ans après un premier.

Références :

- ⇒ [Décret n°96-1103 du 11 décembre 1996, article 3](#)
- ⇒ [Décret n°96-1104 du 11 décembre 1996, articles 1 et 3](#)
- ⇒ [Décret n°96-1105 du 11 décembre 1996, article 2](#)
- ⇒ [Arrêté du 7 janvier 1997 du ministre chargé de la fonction publique](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, article 1er, 4°, article 22](#)
- ⇒ [Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, article 8](#)

Source : Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF)

Annexe 5 : Les formations sur le domaine développement durable

En 2014, 3 180 stagiaires ont suivi un module de formation ou une formation portant explicitement sur le développement durable et représentant 4 555 journées stagiaires.

Le plan État exemplaire

Le MEDDE et le MLETR ont un devoir d'exemplarité en matière d'intégration du développement durable dans le fonctionnement de ses services accueillant des agents ministériels.

A ce titre, chaque année, un **bilan du plan État exemplaire** est produit par le secrétariat général. Ce bilan illustre la politique « développement durable » des ministères et des activités menées dans les services. Les formations et actions de sensibilisation au développement durable y sont présentées.

Le site de l'administration-exemplaire :

<http://achat.metier.i2/administration-exemplaire-r32.html>

L'institut de formation à l'environnement (IFORE)

L'Institut de FORMation à l'Environnement (IFORE) intervient au profit du MEDDE (ses agents, ses services, les établissements publics placés sous sa responsabilité) dans trois domaines principaux :

- les métiers de l'environnement : risques, climat, énergie, eau et milieux aquatiques, biodiversité, nature, sites et paysages ;
- le développement durable, en particulier l'éco-responsabilité, et les changements de comportements ;
- l'accompagnement des cadres dirigeants à travers notamment le cycle supérieur du développement durable.

Dans ce cadre, l'IFORE organise, outre des formations en présentiel, des cycles de conférences sur les enjeux du développement durable, au nombre de 8 en 2014.

Le centre de ressources pédagogiques réalise également des films, dossiers pédagogiques et actes de conférences à la disposition de tous les agents publics.

Ces actions s'inscrivent dans un cadre largement ouvert sur l'interministériel grâce à des partenariats avec des organismes de formation dépendants d'autres ministères.

Une synthèse du bilan d'activité formation de l'IFORE se trouve en page 35. Des informations plus détaillées sont accessibles à partir du site : <http://www.ifore.developpement-durable.gouv.fr/>

Les formations sur le domaine de l'éco-responsabilité

Former et sensibiliser les agents sur les domaines de développement durable et d'éco-responsabilité, en relation avec leur travail est un des leviers pour accompagner les agents et les services dans leurs missions.

Exemple d'actions à l'éco-responsabilité organisées par le MEDDE et le MLETR

- l'éco-conduite :

La circulaire du Premier ministre en date du 3 décembre 2008 fixe des objectifs précis en matière de formation à l'éco-conduite pour les agents de l'État en vue de générer un gain minimal de 10 % sur la consommation de carburant, une diminution du volume d'émission de CO2 et l'amélioration de la sécurité routière dans les déplacements professionnels. Les objectifs cibles concernent les conducteurs automobiles professionnels et les agents « grands rouleurs » effectuant plus de 5 000 km par an.

Les deux ministères disposent aujourd'hui d'un groupe de formateurs de niveau 2 (experts - formateurs de formateurs) agréés par l'IFORE et de plus de 190 formateurs de niveau 1, dont 83 agents du ministère qui assurent des formations en interministériel.

Parallèlement, une formation à distance sur ce sujet (sur la plate-forme SYFOADD) est à la disposition des agents.

Exemples d'actions de formation à l'éco-responsabilité organisées par l'IFORE

L'IFORE réalise des formations de formateurs sur les différents thèmes de l'éco-responsabilité. Ces formateurs ainsi formés démultiplient les formations proposées sur tout le territoire et dans tous les ministères.

Parmi les chiffres recensés en 2014 : 3 546 stagiaires, notamment sur les thématiques suivantes :

- élaboration d'un plan de déplacement : 22 stagiaires ;
- éco-conduite de véhicules : 1 030 stagiaires ;
- achats publics responsables : + de 184 stagiaires ;
- socle de base sur le développement durable-SNTEDD: 787 stagiaires ;
- efficacité énergétique des bâtiments publics : 10 stagiaires ;
- démarche éco-responsable : 20 stagiaires ;
- bilan carbone : 50 stagiaires.

En 2014, l'IFORE est aussi intervenu lors d'un séminaire pour une formation théorique du réseau des correspondants développement durable de l'Administration pénitentiaire.

Les plans de déplacement dans les administrations

Dans le cadre de la mise en place des plans de déplacement dans les administrations, des actions de sensibilisation sont mises en place dans les services. A ce jour, plus de 75 % des services employant des agents du MEDDE et du MLETR ont lancé une démarche d'élaboration de **plans de déplacement d'administration**.

