



**MINISTÈRES
AMÉNAGEMENT
DU TERRITOIRE
TRANSITION
ÉCOLOGIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Juin 2025

Bilan ministériel de la formation



Année 2024

*Direction des Ressources Humaines
Service du développement professionnel et des conditions de travail
Sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications*

SOMMAIRE

1 - ÉDITORIAL	3
2 - MODALITÉS D'ÉLABORATION DES STATISTIQUES 2024	4
3 - LES MOYENS ALLOUÉS À LA FORMATION	5
3.1 - Les moyens en personnel dédiés à la formation	5
3.1.1 - Répartition par service et par catégorie-----	5
3.1.2 - Répartition par sexe-----	7
3.1.3 - Personnel dédié à la formation dans les écoles-----	7
3.2 - Les formateurs internes	8
3.2.1 - Nombre de formateurs internes -----	8
3.2.2 - Évolution du nombre de formateurs internes -----	9
3.2.3 - Activité des formateurs internes en 2024-----	10
3.3 - Les moyens budgétaires	12
3.3.1 - Crédits dédiés à la formation-----	12
3.3.2 - Subventions allouées aux écoles-----	14
4 - LA FORMATION PRODUITE	15
4.1 - La formation produite par le CMVRH	15
4.1.1 - Nombre total de stagiaires et de journées stagiaires au CMVRH-----	15
4.1.2 - Typologie des stagiaires du CMVRH-----	17
4.2 - La formation produite par les services locaux	18
5 - LA FORMATION REÇUE	19
5.1 - La formation statutaire et professionnelle continue reçue	19
5.1.1 - Nombre d'agents formés en formation statutaire et professionnelle continue-----	19
5.1.2 - Taux d'accès à la formation-----	20
5.2 - La formation statutaire reçue	22
5.2.1 - La formation initiale diplômante-----	22
5.2.2 - La formation post-recrutement-----	23
5.3 - La formation professionnelle continue reçue	23
5.3.1 - La formation professionnelle continue reçue dans les écoles-----	23
5.3.2 - Détails de la formation professionnelle continue et des préparations aux examens et concours (PEC) reçues-----	24
5.3.3 - La formation professionnelle continue reçue, ventilée par domaine-----	25
5.4 - Les autres formations professionnelles reçues	29
5.4.1 - Le compte personnel de formation (CPF)-----	29
5.4.2 - Le congé de formation professionnelle (CFP)-----	31
5.4.3 - Le bilan de compétences-----	31
5.4.4 - Les formations relatives aux travailleurs en situation de handicap-----	32
6- Annexe-----	33

1 - Éditorial

J'ai le plaisir de vous présenter notre bilan de formation pour l'année 2024, reflet de nos engagements et de notre détermination à faire face aux défis pressants de notre époque.

L'année 2024 marque un tournant crucial dans notre démarche de transition écologique, avec le déploiement du parcours de formation dédié à cette thématique auprès de l'ensemble des cadres supérieurs de notre ministère. Ce parcours est le fruit d'une démarche interministérielle inédite, pilotée par la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur. Il a pour but de faire prendre conscience, à chaque cadre, quelles que soient ses fonctions, de l'impact de son action : de comprendre les défis de la transition écologique, pour mieux passer à l'action. Le déploiement de cette formation est la première étape d'une ambition partagée de transformer cette vision en réalité concrète. En accord avec l'engagement gouvernemental de former l'ensemble des agents de la fonction publique d'ici 2027, notre ministère a saisi cette opportunité d'amorcer ce mouvement en formant prioritairement l'ensemble de notre encadrement supérieur, avant de proposer ce parcours à l'ensemble des agents en 2025.

Au-delà de ce parcours spécifique, notre bilan témoigne de notre engagement constant envers le développement des compétences de nos agents. La diversité de notre offre de formation, soutenue par des outils innovants tels que de nouveaux modules de formation à distance, représente un avantage précieux pour la réussite des actions publiques portées par notre pôle ministériel.

Le bilan 2024 souligne également nos efforts pour favoriser une culture managériale inclusive et résiliente, en promouvant des pratiques exemplaires dans tous nos services. Je suis convaincue que ces initiatives contribueront à l'élaboration d'une administration plus écologique, solidaire et efficace.

En conclusion, je souhaite que ce bilan mette en lumière l'importance de la formation et l'impact positif qu'elle apporte à notre action publique mais aussi dans l'accompagnement de nos agents dans l'exercice de leurs missions

La directrice des ressources humaines

Anne DEBAR

2 - Modalités d'élaboration des statistiques 2024

Le bilan de la formation au titre de l'année 2024 s'appuie sur le recueil des données des écoles (ENPC, ENTPE, ESP MER ex-ENSAM), des services du pôle ministériel (ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, du secrétariat d'État chargé de la Mer et de la biodiversité ainsi que des directions départementales interministérielles (DDI) en charge de la mise en œuvre de leurs politiques).

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

Les données de l'année 2024, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 138 services sur les 149 interrogés, ce qui représente un taux de réponse de 92,6%. Onze Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) n'ont recensé aucune donnée et parmi les SGCD ayant complété l'application, 37 % d'entre eux n'ont saisi que des données partielles. Il est constaté comme depuis 2021, que les remontées provenant des SGCD ont impacté la qualité des données.

Ces réponses sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

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

Le « Bilan ministériel de la formation – Année 2024 » est présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) qui est une émanation du comité social d'administration ministériel.

Ce bilan permet ainsi de rendre compte aux représentants du personnel des moyens ministériels consacrés à la formation professionnelle initiale et continue.

Le document est ensuite mis en ligne dans le domaine « ressources humaines » du site intranet à l'adresse suivante :

http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/statistiques-de-la-formation-ministerielle-a17874.html?id_rub=2370

3 - Les moyens alloués à la formation

3.1 - Les moyens en personnel dédiés à la formation

Le périmètre des moyens en personnel pris en compte comprend :

Pour le Secrétariat général (SG) : le personnel affecté au réseau formation : la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications (FORCQ).

Cette sous-direction a pour missions essentielles :

- piloter et animer la politique ministérielle de développement des compétences
- assister la direction du Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) principal opérateur de développement des compétences du pôle ministériel, dans son pilotage et sa gestion.

Pour les directions d'administration centrale (DAC) : le personnel affecté à la formation au bureau des cabinets et dans les directions suivantes : CGDD, IGEDD, DGALN, DGPR, DGAMPA, DGECC, DGITM. Ces personnels assurent un rôle de maîtrise d'ouvrage de formation pour leurs programmes respectifs et secondairement, un rôle de maîtrise d'œuvre pour certaines formations.

Pour les services déconcentrés (SD) : les services « formation » issus des DIRM (directions interrégionales de la mer), des DIR (directions interdépartementales des routes), des DREAL, de la DRIHL (direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement), de la DRIEAT (direction régionale et interdépartementale de l'aménagement et des transports) et de la DTAM (direction des territoires, de l'alimentation et de la mer de Saint-Pierre-et-Miquelon).

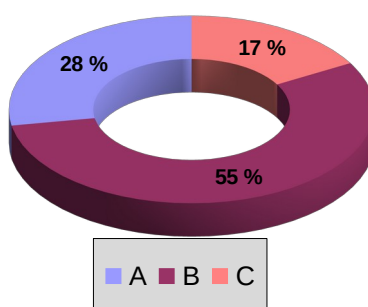
Le service à compétence nationale STRMTG et le service technique CETU sont recensés dans l'onglet « autres » .

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

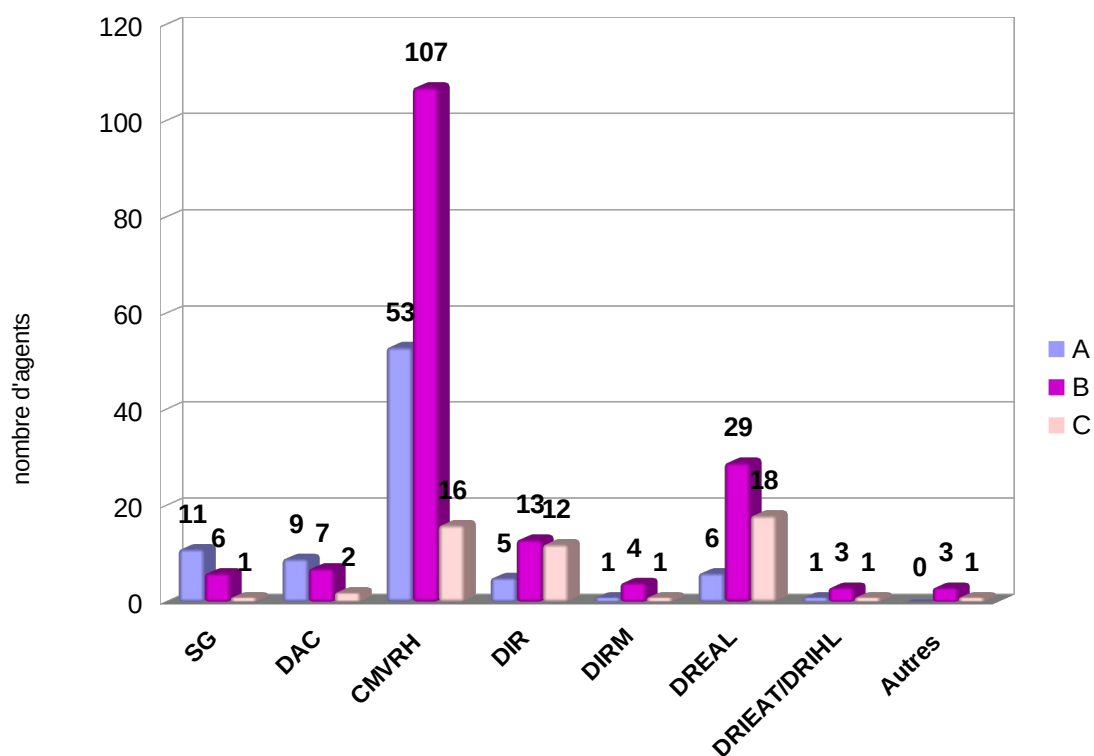
NB : certains agents ayant des missions de formation peuvent également avoir des attributions dépassant ce champ (recrutement par exemple).

3.1.1 - Répartition du nombre d'agents par service et par catégorie

Répartition par catégorie



- Par service

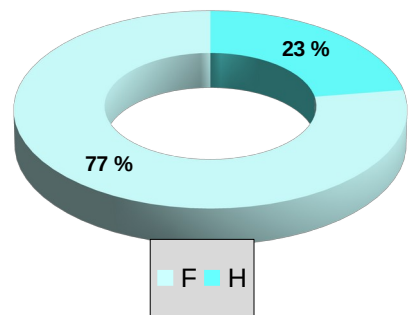


Par catégorie

Année 2024				Type de service								
Catégorie		Sexe		SG	DAC	CMVRH	Autres	DIR	DIRM	DREAL	DRIEAT/DRIHL	Total
A		F		9	7	32	0	4	1	6	1	60
		H		2	2	21	0	1	0	0	0	26
		Total		11	9	53	0	5	1	6	1	86
B		F		3	6	73	3	12	4	27	3	131
		H		3	1	34	0	1	0	2	0	41
		Total		6	7	107	3	13	4	29	3	172
C		F		1	2	15	1	11	1	17	0	48
		H		0	0	1	0	1	0	1	1	4
		Total		1	2	16	1	12	1	18	1	52
Total		F		13	15	120	4	27	6	50	5	240
		H		5	3	56	0	3	0	3	0	70
		Total		18	18	176	4	30	6	53	5	310
				Autres = CETU et STRMTG								

3.1.2 - Répartition par sexe

Répartition par sexe



La catégorie B reste majoritaire. Le pourcentage de femmes dans ces fonctions reste élevé : 77 %.

3.1.3 - Personnel dédié à la formation dans les écoles

Agents dédiés à la formation		Nombre de formateurs/enseignants	
		Internes à l'école	Externes à l'école
ENPC	90	137	729
ENTPE	55	72	220

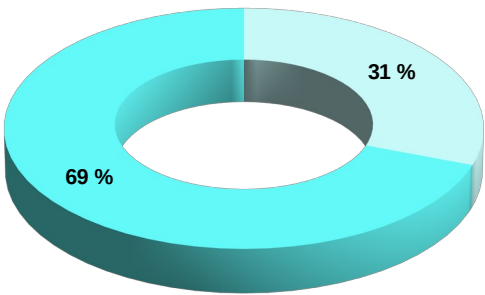
Source STMAR

3.2 - Les formateurs internes

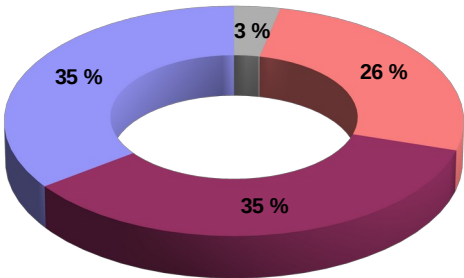
3.2.1 - Nombre de formateurs internes

Le formateur interne est un agent du pôle ministériel, reconnu dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou à 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.

Année 2024		A	B	C	OPA	Total
Femmes		223	158	39	3	423
Hommes		263	324	326	44	957
Total		486	482	365	47	1 380



■ Hommes ■ Femmes

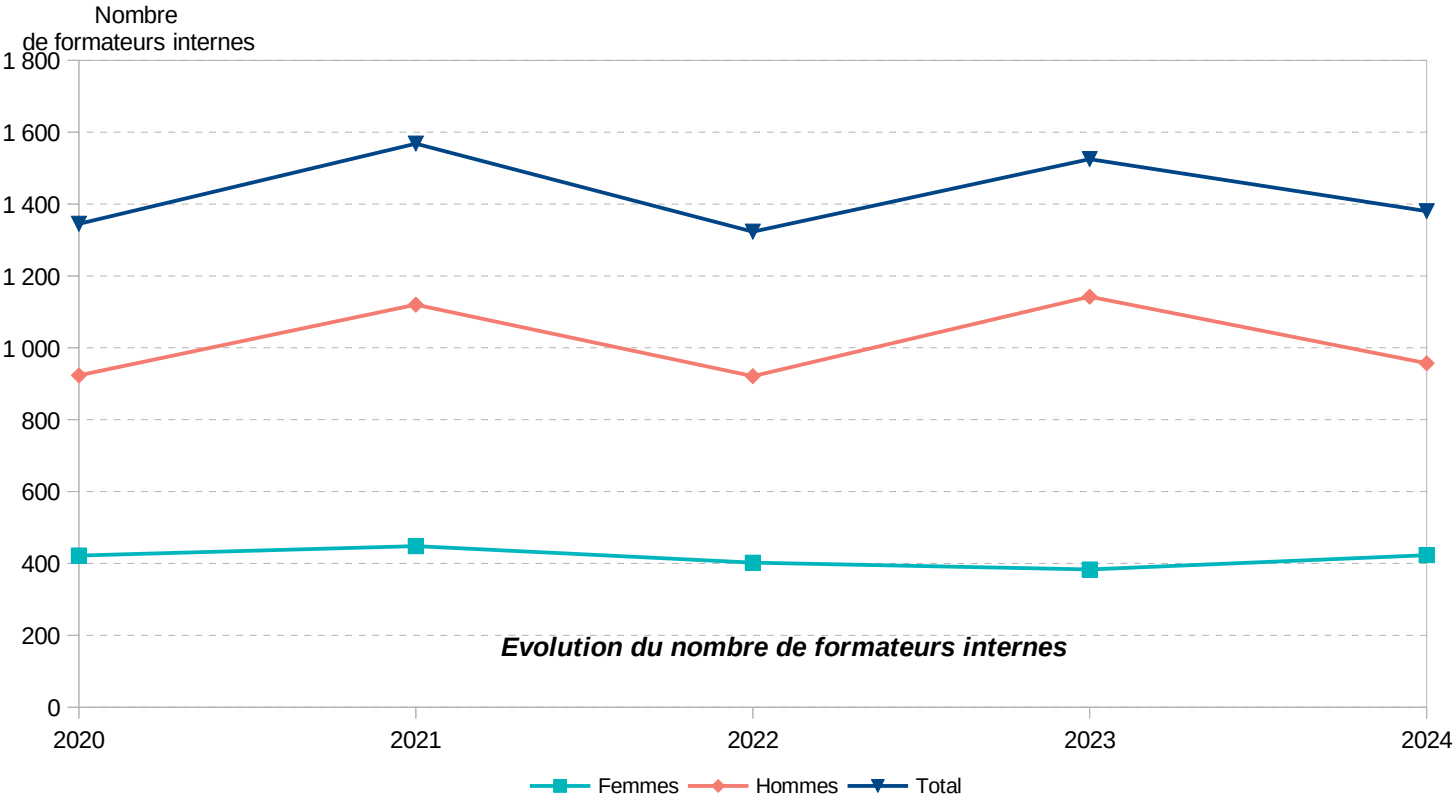


Année 2024	A	B	C	OPA	Total
Nbre de formateurs internes	486	482	365	47	1380
Effectifs du pôle ministériel	11681	12438	8159	721	32999
Proportion de formateurs internes	4,1%	3,8%	4,4%	6,5%	4,1%

3.2.2 - Évolution du nombre de formateurs internes

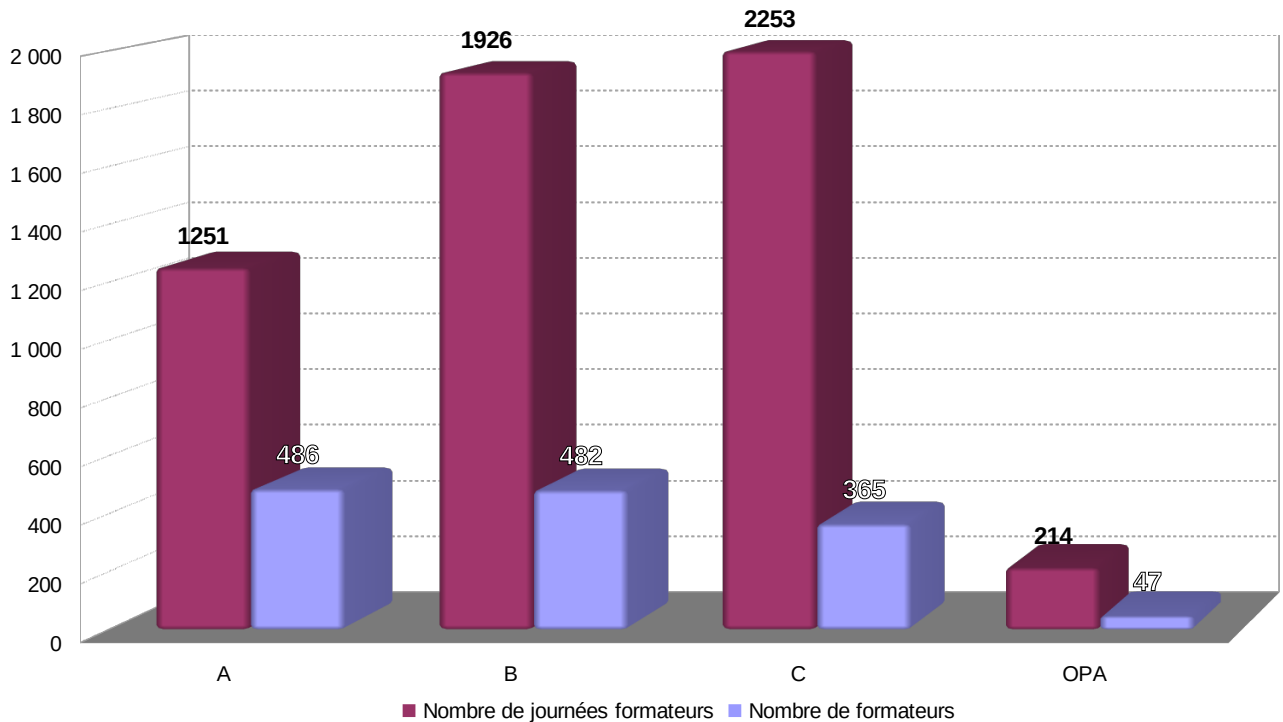
Sexe		2020	2021	2022	2023	2024
Femmes		422	448	402	383	423
Hommes		923	1 120	921	1 142	957
Total		1 345	1 568	1 323	1 525	1 380

Les 1380 formateurs recensés sont les formateurs actifs qui ont dispensé au moins une formation en 2024 mais le vivier compte presque 2000 formateurs potentiellement mobilisables.



3.2.3 - Activité des formateurs internes en 2024

Année 2024				
Catégorie	Sexe	Nombre de journées formateurs	Nombre de formateurs	Moyenne des journées de formation par formateur
A	Femme	547	223	2,5
	Homme	704	263	2,7
	Total	1 251	486	2,6
B	Femme	485	158	3,1
	Homme	1 441	324	4,4
	Total	1 926	482	4,0
C	Femme	198	39	5,1
	Homme	2 055	326	6,3
	Total	2 253	365	6,2
OPA	Femme	25	3	8,3
	Homme	189	44	4,3
	Total	214	47	4,6
Total	Femme	1 255	423	3,0
	Homme	4 389	957	4,6
	Total	5 644	1 380	4,1





LA PREMIÈRE JOURNÉE NATIONALE DES FORMATEURS INTERNES OCCASIONNELS (FIO) 28/11/2024

Afin de valoriser l'activité de formation réalisée par les agents formateurs et leur investissement dans la montée en compétences de tous les agents du pôle ministériel, la Direction des ressources humaines a organisé la première rencontre nationale des FIO le 28 novembre 2024. Cette première édition a marqué le début d'une tradition, car l'événement est désormais organisé sur base annuelle.

La décision d'organiser une journée nationale permettant de rassembler tous les formateurs internes du ministère s'inscrit dans le cadre de la Stratégie de mobilisation des FIO élaborée par le service de la Formation de la DRH. En particulier, elle a été conçue pour répondre aux objectifs poursuivis par l'axe 2 de cette stratégie « Accroître les viviers de formateurs internes », en particulier :

- Valoriser l'activité des formateurs
- Susciter l'envie et recruter
- Accroître les viviers de formateurs internes
- Améliorer la communication sur l'activité de FIO

La journée a été rythmée par plusieurs interventions de la DRH sur les aspects pratico-administratifs liés à l'exercice d'une mission de formation, par des témoignages de formateurs autour de la thématique de la conception et animation de formations à distance et par une conférence scientifique sur les apports des sciences cognitives pour la formation d'adultes.

Le nombre d'inscrits (plus de 600) et la richesse des questions posées témoignent de l'importance de ce rendez-vous pour la communauté des FIO.

3.3 - Les moyens budgétaires

Le budget de la formation du pôle ministériel n'est pas regroupé au sein d'une « enveloppe » unique ni géré par un seul service ou direction : son fonctionnement s'appuie sur la logique des programmes budgétaires.

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

Les autres actions de formation déployées à l'initiative des services déconcentrés ne relevant pas des directions métier sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, issue du programme budgétaire 354 pour la métropole et du programme budgétaire 217 pour les services ultramarins.

Pour rappel, c'est le programme budgétaire 217 qui prend en charge les frais d'indemnisation des formateurs internes et des membres de jurys, en titre 2¹.

La formation repose essentiellement sur un appareil d'opérateurs que sont les différentes écoles (notamment les ENPC, ENTPE, ENSAM etc) et le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), réparti en douze entités sur le territoire (10 CVRH, le CEDIP et le CMA).

3.3.1 - Crédits dédiés à la formation

- **Crédits inscrits au PLF 2024– « Action n° 05 - Politiques des ressources humaines et formation » (CP)**

Programme 217	Rappel montants (€) 2023	Montants (€) 2024
CMVRH	5.141.000	7.113.500
Crédits SG (FORCQ+CRHAC+DAFI+HFED) hors concours et recrutement, actions de coaching et accompagnement	400.000	500.000
Total	5.541.000	7.613.500

A titre complémentaire, le bureau des cabinets a été crédité d'une enveloppe de **16.165€** pour la formation de ses agents.

A noter que l'augmentation des crédits consommés en 2024 sur l'action 05 « politiques des ressources humaines et formation » s'explique principalement par l'intégration des missions de formation initiale des catégories B, qui étaient supportées par une autre action du BOP 217, du temps de l'ENTE.

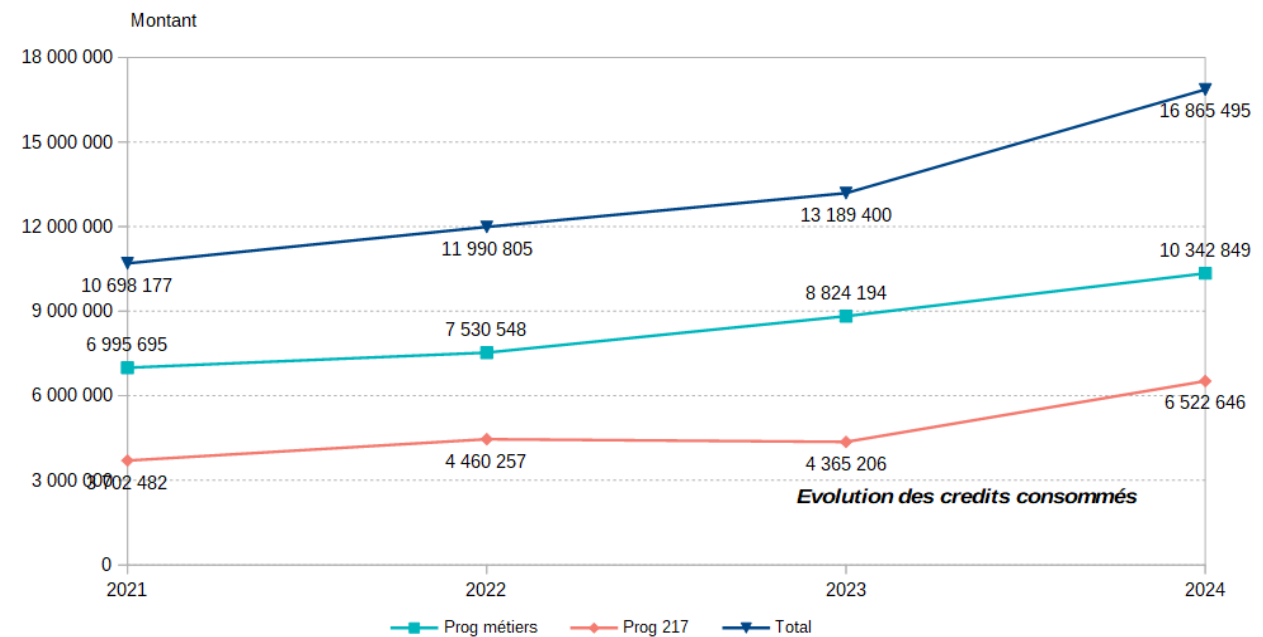
¹ Ces frais s'élèvent en 2024 à 2.776.500 € contre 2 937 555 € en 2023

• **Crédits consommés sur l'Action n° 05 - Politiques des ressources humaines et formation (CP)**

Programme 217	Rappel montants (€) 2023	Montants (€) 2024
CMVRH	4.035.550	6.092.661
Crédits SG (FORCQ+CRHAC+DAFI+HFED) hors concours, recrutement, actions de coaching et accompagnement	329.656	429.985
Total	4.365.206	6.522.646

• **Autres crédits dédiés à la formation consommés sur les programmes budgétaires des DAC**

Directions	Programmes	Actions	2023 en CP	Montants (€) 2024 en CP
DGALN	PEB (Prog.113)	Paysages, eau et biodiversité	624.929	843.482
	UTAH (Prog.135)	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	907.150	1.217.721
DGITM	IST (Prog.203)	Infrastructures et services de transports	3.022.902	3.131.811
	SAM (Prog.205)	Sécurité et affaires maritimes	678.162	869.707
DGEC	Prog.174	Énergie, climat et après-mines	540.269	728.058
DGPR	Prog.181	Prévention des risques	2.685.910	3.153.169
CGDD	Prog. 159	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	364.872	398.901
Total			8.824.194	10.342.849



3.3.2 - Subventions allouées aux écoles

. Sur le programme 217 « Action n°05 - Politiques des ressources humaines et formation » (AE=CP)

Écoles	Montants 2023 (€)	Montants 2024 (€)	Nature de la subvention
ENPC	28.300.516	29.562.257	Subvention pour charge de service public
ENTPE	21.731.359	23.928.390	Subvention pour charge de service public
Total	50.031.875	53.490.647	

4 - La formation produite

Formation produite 2024	Journées/stagiaires		Nombre de stagiaires	
CMVRH	81%	59 799	80%	35 751
Services locaux	19%	14 416	20%	7 122
Total		74 215		42 873

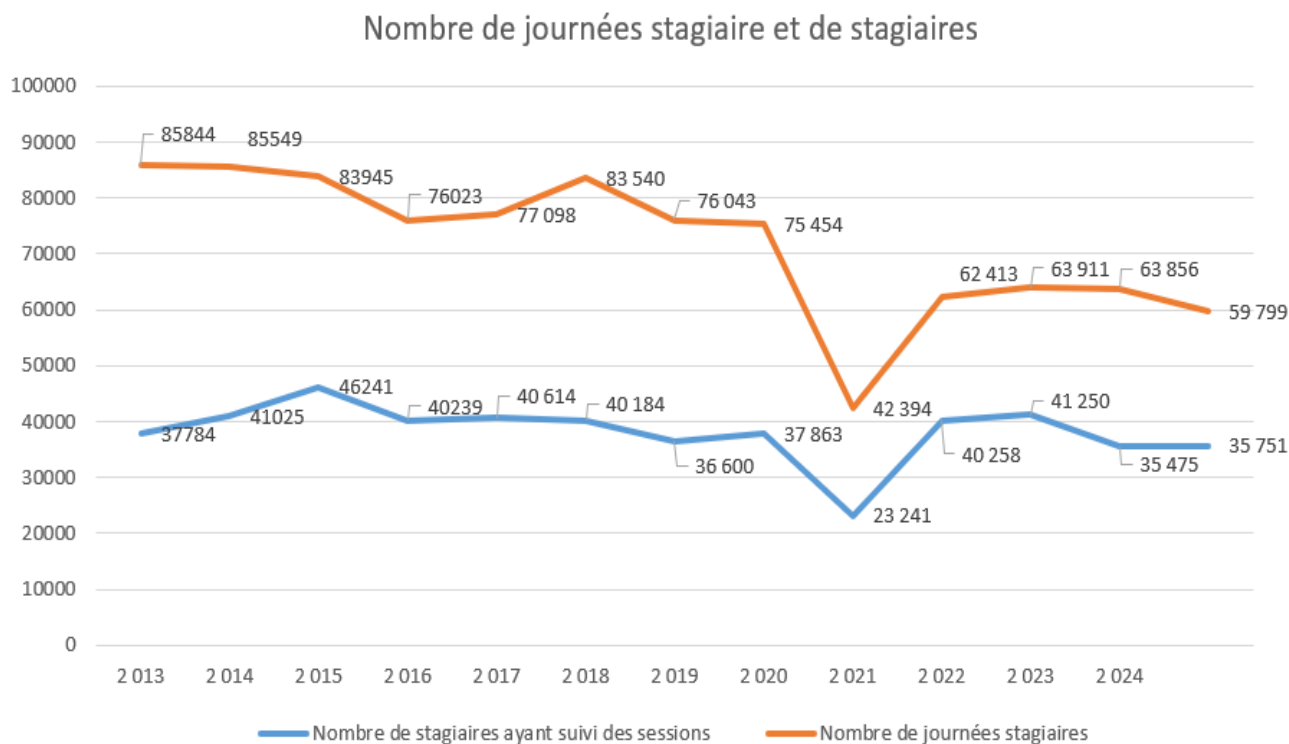
4.1 - La formation produite par le CMVRH

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

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

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

4.1.1 - Nombre total de stagiaires et de journées stagiaires





PARCOURS DE FORMATION A LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Le CMVRH s'est affirmé en 2024 comme un acteur essentiel du déploiement du parcours « Mon parcours de formation à la transition écologique », destiné à sensibiliser et former les cadres supérieurs du ministère. Ce parcours d'une durée totale de 28 heures se décline en trois volets complémentaires pour une meilleure compréhension des enjeux environnementaux grâce à des ateliers (Atelier 1 de sensibilisation aux trois crises ; Atelier 2 sur les leviers d'accélération de la transition écologique), des conférences scientifiques pilotées par le CNRS, une immersion concrète sur le terrain via des visites de sites, et un passage à l'action à travers la mise en pratique des compétences acquises. Près de 1 430 cadres ont suivi ce programme, avec un taux de participation très élevé aux différents modules, dépassant largement les objectifs fixés par la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur (DIESE).

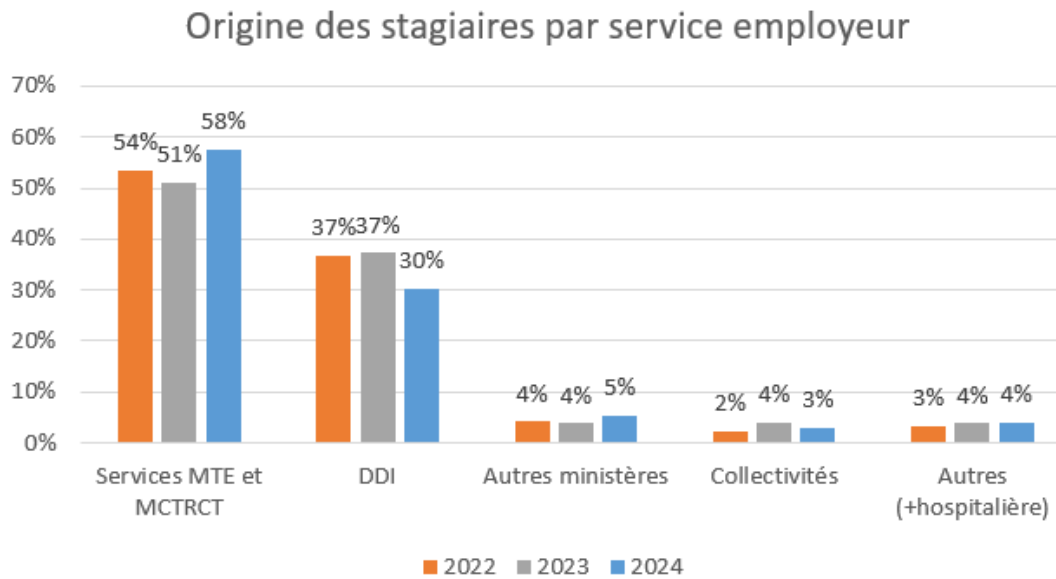
Parallèlement, par l'intermédiaire du marché interministériel, le CMVRH a mobilisé et formé une centaine d'agents volontaires dès la fin 2023 pour assurer l'animation de ces formations. Ce réseau de formateurs internes, désormais composé de 99 animateurs pour l'atelier 1 et de 70 pour l'atelier 2, permet non seulement de renforcer la capacité de déploiement de la formation, mais constitue également une richesse pour les structures d'origine de ces agents (directions régionales, directions générales métier, inspection, etc.).

Avec le passage à l'échelle, la dynamique se poursuit avec l'élargissement de ce dispositif à l'ensemble des agents qui devront être formés d'ici fin 2027. Chaque agent devra suivre un parcours de formation dédié à la transition écologique. Pour ce faire, le CMVRH prévoit de s'appuyer sur le même parcours adapté, avec des formats comme les fresques thématiques (climat, numérique, mobilité...) et sur le développement d'une offre de formation à distance ou hybride sur la plateforme interministérielle MENTOR en collaboration avec le CMA, le CGDD et des opérateurs du ministère (Cerema, MNHN et ENPC).

Les ateliers 1 et 2 sont accessibles aux tous agents depuis l'automne 2024, avec un enrichissement progressif au cours de l'année 2025.

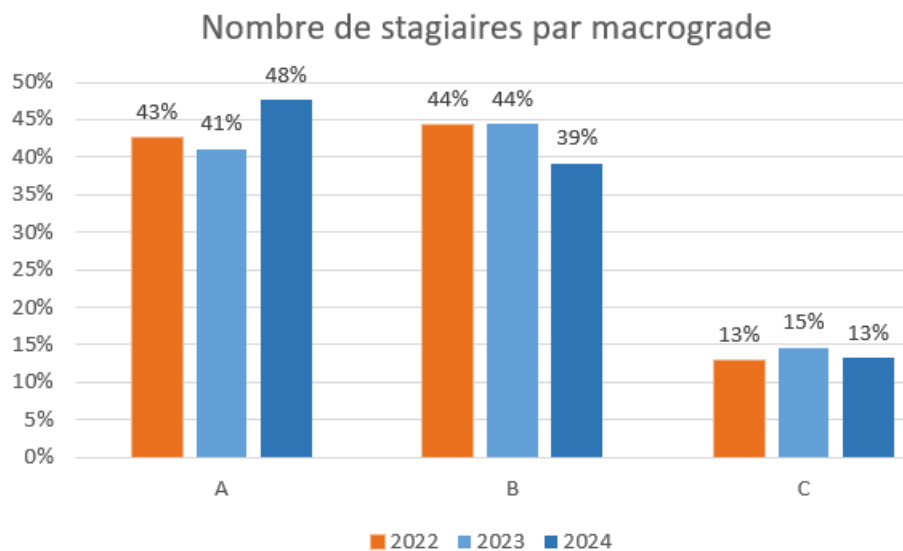
4.1.2 - Typologie des stagiaires

- Nombre de stagiaires selon leur service



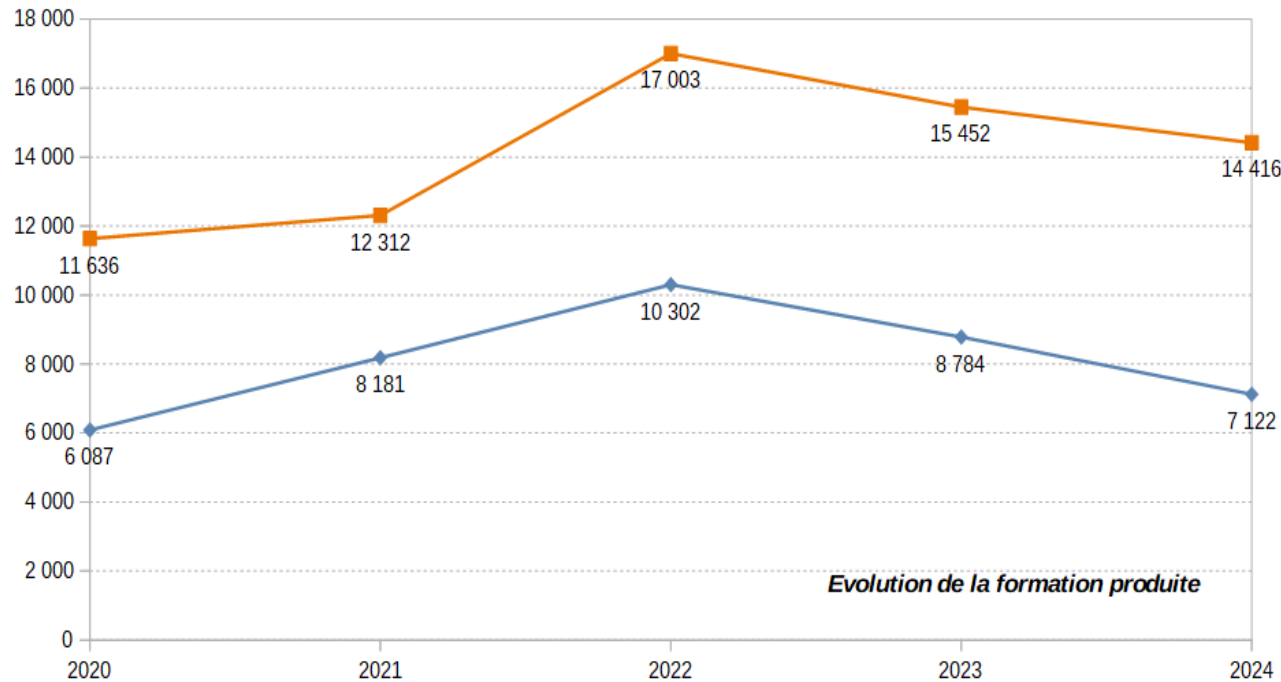
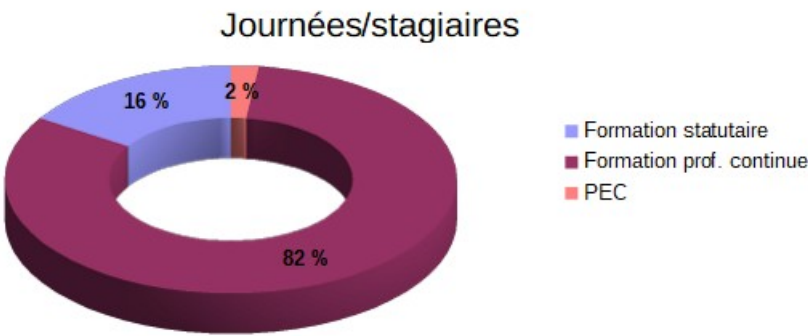
La répartition par sexe se maintient au même niveau depuis 2022 : 53 % de femmes et 47 % d'hommes.

- Évolution du nombre de stagiaires par macrograde



4.2 - La formation produite par les services locaux

Services locaux 2024		Journées/stagiaires	Nombre de stagiaires
Formation statutaire		2 307	1 139
Formation prof. continue		11 821	5 840
PEC		288	143
Total		14 416	7 122

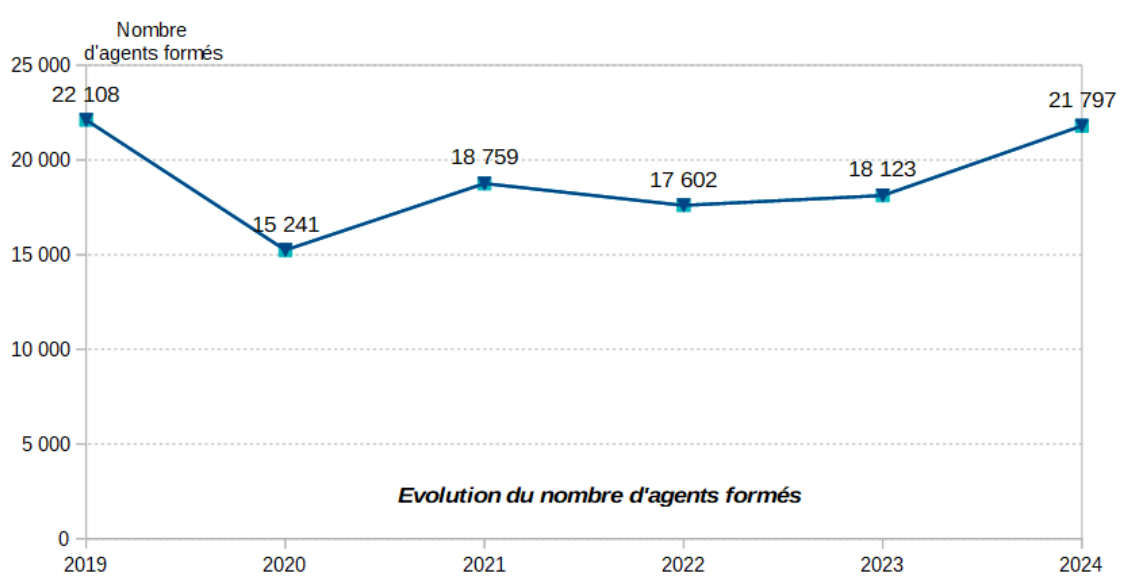
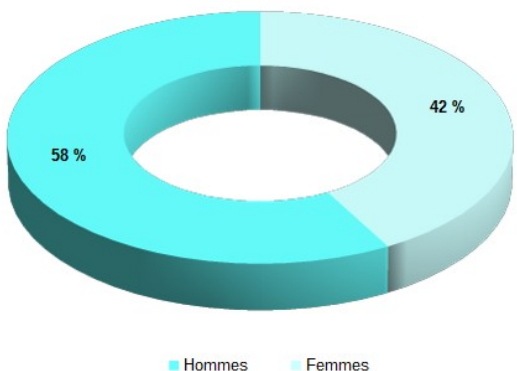
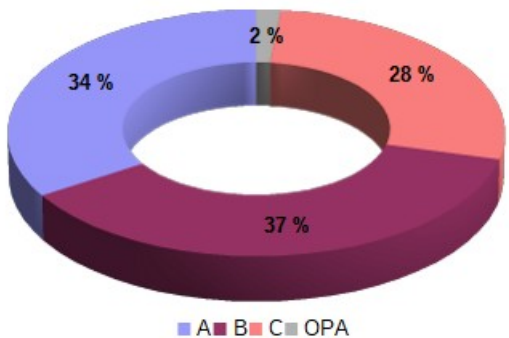


5- La formation reçue (définition en annexe)

5-1 La formation statutaire et professionnelle continue reçue

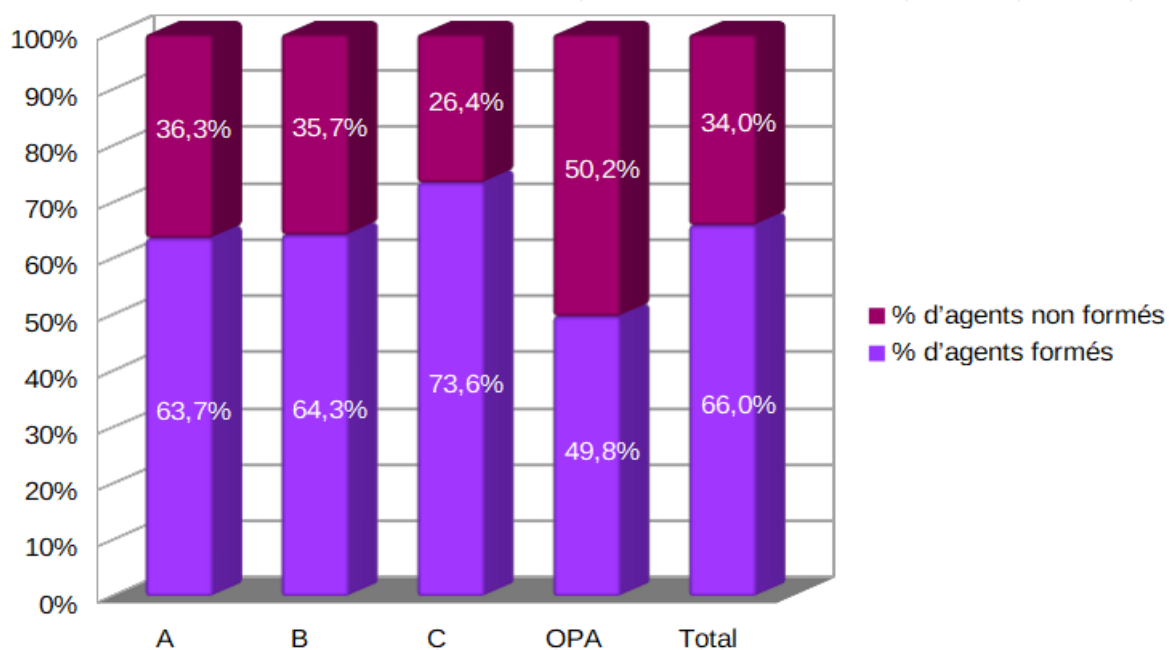
5-1-1 Nombre d'agents formés en formation statutaire et professionnelle continue

Nombre d'agents formés en 2024	A +	A +	A +	A	A	A	B	B	B	C	C	C	OPA	OPA	OPA	Total	Total	Total
	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total
Agents ayant suivi au moins une formation (pro et/ou statutaire)	1243	924	2167	2417	2856	5273	4048	3945	7993	4606	1399	6005	339	20	359	12653	9144	21797
Dont agents ayant suivi au moins une formation pro	1062	791	1853	2404	2722	5126	3714	3549	7263	4513	1258	5771	330	19	349	12023	8339	20362



5-1-2 Taux d'accès à la formation

- Pourcentage d'agents formés et d'agents non formés

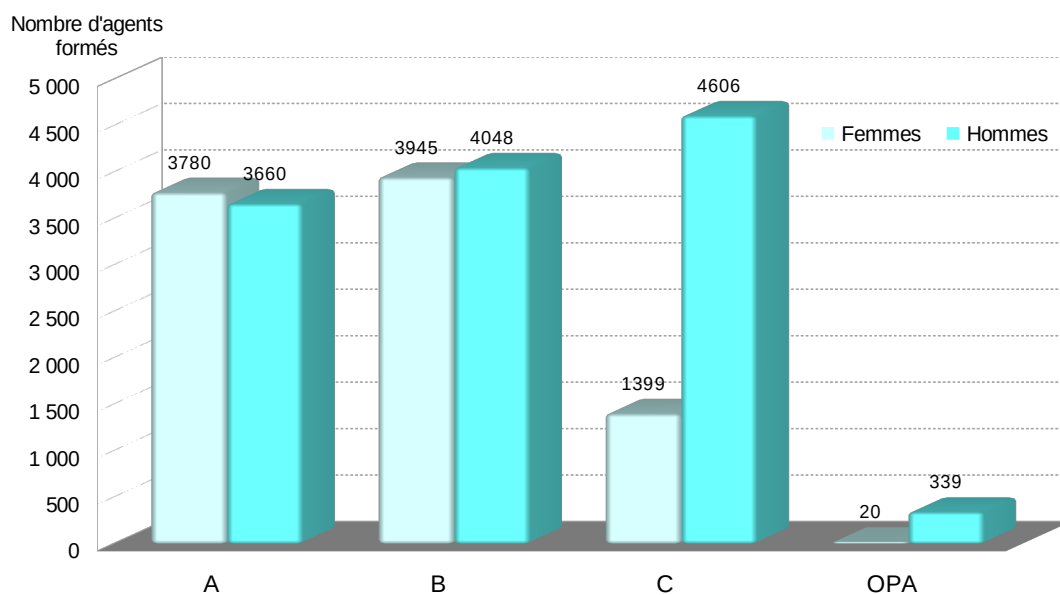


Catégorie		Effectif total en 2024	Nombre d'agents formés en 2024					
			Femmes	% *	Hommes	% *	Total	% **
A		11 681	3 780	51%	3 660	49%	7 440	63,7%
B		12 438	3 945	49%	4 048	51%	7 993	64,3%
C		8 159	1 399	23%	4 606	77%	6 005	73,6%
OPA		721	20	6%	339	94%	359	49,8%
Total		32 999	9 144	42%	12 653	58%	21 797	66%

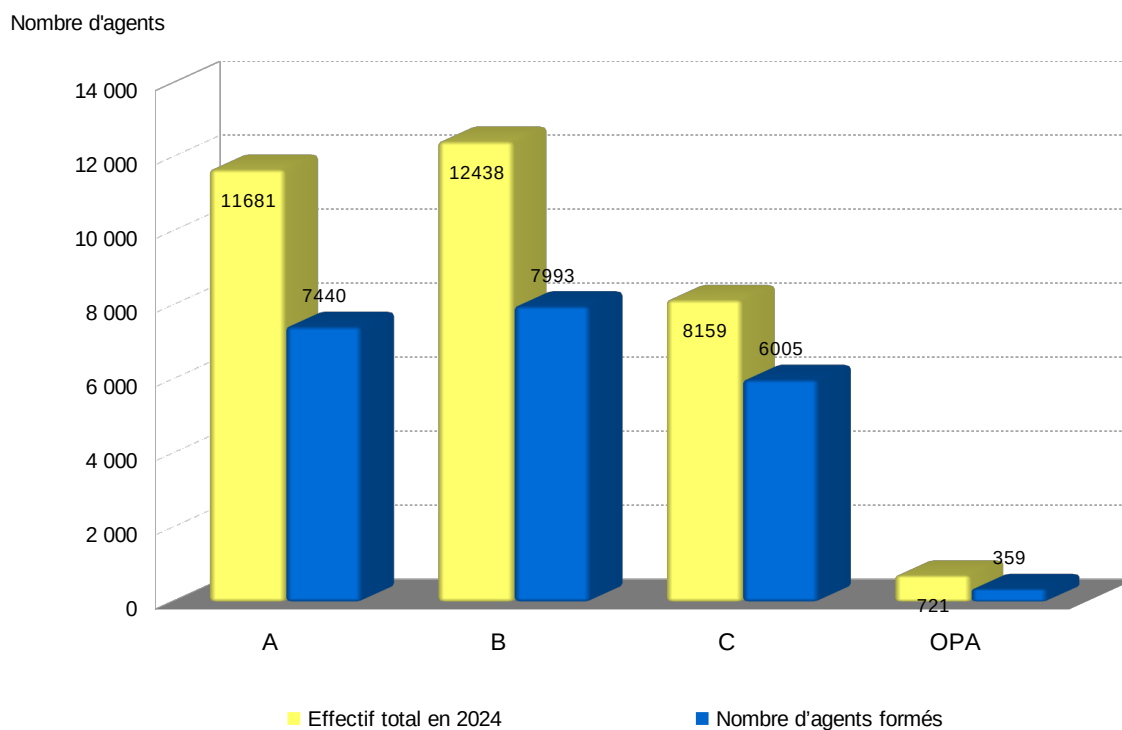
Source = PREMS/BPE

L'augmentation du nombre d'agents formés en 2024 s'explique par le déploiement de la formation transition écologique et une mise en qualité des données recueillies.

- Nombre d'agents formés par sexe et macrograde



- Nombre d'agents formés par rapport à l'effectif global



5-2 La formation statutaire reçue

5.2.1 - La formation initiale diplômante

Évolution du nombre de diplômés	2020	2021	2022	2023	2024
ENPC					
Ingénieurs des ponts, des eaux et forêts	8	8	8	5	8
% femmes	13%	25%	25%	0%	25%
ENTPE					
Ingénieurs des travaux publics de l'État	130	126	106	104	100
% femmes	42%	34%	47%	37%	41%
ENAC					
Ingénieurs ENAC	14	16	17	14	13
% femmes	0%	12%	29%	7%	30%
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	51	48	60	89	123
% femmes	31%	25%	41%	33%	36%
Ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne	35	42	43	43	46
% femmes	37%	19%	11%	16%	13%
Techniciens supérieurs d'exploitation et d'étude de l'aviation civile	42	54	49	42	31
% femmes	21%	31%	14%	26%	29%
ESP MER (ex ENSAM)					
Administrateurs des affaires maritimes	12	11	15	11	12
% femmes	33%	54%	73%	73%	83%
Ingénieurs des travaux publics de l'État	3	3	2	1	1
% femmes	0%	33%	50%	0%	0%
ENSG					
Ingénieurs	8	9	10	8	12
% femmes	37%	55%	30%	13%	33%
Géomètres	1	3	2	4	3
% femmes	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
ENM					
Ingénieurs de l'école nationale de météorologie	39	55	39	27	18
% femmes	38%	40%	23%	33%	44%
Techniciens supérieurs de la météorologie, spécialité « instrument et installation »	7	2	4	7	4
% femmes	14%	0%	0%	14%	50%
Techniciens supérieurs de la météorologie, spécialité « Exploitation »	4	2			9
% femmes	25%	0%			11%

ENPC = Les données ne concernent que les IPEF fonctionnaires recrutés par la voie de l'X qui sont diplômés en fin de leur première année dans le corps.

ENAC : La montée en puissance des recrutements ICNA atteint un nouveau historique, initiée par la conciliation du mouvement de septembre 2022.

5.2.2 - La formation post-recrutement

Nombre d'élèves formés	2020	2021	2022	2023	2024
ENPC					
IPEF Concours interne	9	9	8	10	10
ENTPE					
ITPE + administratifs	126	74	70	58	90
ENAC					
Ingénieurs ENAC	1	1	2		1
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA sélection PRO)	18	2	11		8
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA concours interne)	10	8	3	7	3
Ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne (IESSA concours interne)	4	3	2	4	2
Techniciens supérieurs d'exploitation et d'étude de l'aviation civile (TSEEAC concours interne)	7	1	10	10	2
ESP MER (ex ENSAM)					
Administrateurs des affaires maritimes	9	11	15	11	13
Ingénieurs des travaux publics de l'État	0	3	2	1	3
ENSG					
Ingénieurs	2	1	7	7	23
ENM					
Ingénieurs	31	31	29	60	48

ENTPE (ITPE+administratifs) : le bilan de rentrée 2024 présenté en conseil d'administration de novembre 2024 fait apparaître une nette hausse du recrutement des élèves par rapport à 2023 ainsi qu'un retour d'attractivité de la filière fonctionnaire, dû au travail de fond mené depuis quelques années par l'École pour améliorer sa visibilité dans un environnement fortement concurrentiel.

5-3 La formation professionnelle continue reçue

5-3-1 La formation professionnelle continue reçue dans les écoles

Nombre de journées/stagiaires	2020	2021	2022	2023	2024
ENTPE					
Nbre de journées/stagiaires	682	1384	1981	1316	569
ENAC					
Nbre de journées/stagiaires (Fonctionnaires DGAC)	4601	11415	11079	11175	11235
ESP MER (ex ENSAM)					
Nbre de journées/stagiaires (Admin. et inspecteurs)	2640	4577	4660	5516	5640
ENSG					
Nbre de journées/stagiaires (Agents IGN)	1437	2074	2798	1793	3767

Nombre d'élèves						Nombre de journées stagiaires					
TSPDD	2020	2021	2022	2023	2024	TSPDD	2020	2021	2022	2023	2024
spé TG	188	187	189	159	211	spé TG	9569	7975	7432	10559	6084
spé EEI	10	9	9	9	9	spé EEI			643	649	476
spé NSMG	3	2	3	2	6	spé NSMG			40	40	94
Total	201	198	201	170	226	Total	9569	7975	8115	11248	6654
SACDD						SACDD					
	2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024
spé AG	188	174	163	176	131	spé AG	4531	3568	3831	3349	3264
spé CTT	43	46	41	46	52	spé CTT			1339	1431	1596
Total	231	220	204	222	183	Total	4531	3568	5170	4780	4860

L'écart entre le bilan 2023 et 2024 s'explique par le cumul de deux facteurs : le passage à la formation par alternance et la concentration de la production de journées stagiaires en 2023 sur la période septembre-décembre (année 2023/2024 exceptionnelle en nombre de stagiaires)

5-3-2 Détails de la formation professionnelle continue et des préparations aux examens et concours (PEC) reçues par les agents MATTE, ventilées par catégorie et typologie

Année 2024	A+	A+	A+	A	A	A	B	B	B	C	C	C	OPA	OPA	OPA	Total	Total	Total
	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total
Formation continue																		
Nombre de stagiaires FC	1886	1790	3676	4197	5778	9975	6368	6632	13000	8959	2114	11073	462	54	516	21872	16368	38240
Nombre de journées suivies FC	2268	2247	4515	6530	7903	14433	11714	11346	23060	15077	2693	17770	875	84	959	36464	24273	60737
Préparation aux examens et concours (PEC)																		
Nombre de stagiaires PEC	32	28	60	151	288	439	715	1354	2069	670	497	1167	6	1	7	1574	2168	3742
Nombre de journées suivies PEC	41	32	73	376	524	900	1592	2519	4111	1280	991	2271	18	4	22	3307	4070	7377
Total stagiaires	1918	1818	3736	4348	6066	10414	7083	7986	15069	9629	2611	12240	468	55	523	23446	18536	41982
Total journées suivies	2309	2279	4588	6906	8427	15333	13306	13865	27171	16357	3684	20041	893	88	981	39771	28343	68114

- Focus sur les formations à distance

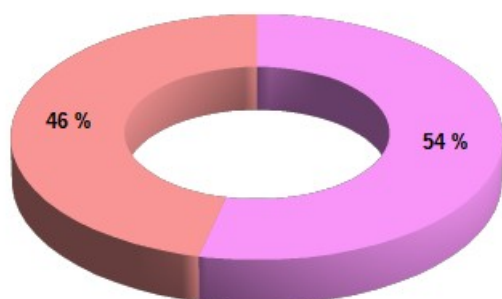
Année 2024	A+	A+	A+	A	A	A	B	B	B	C	C	C	OPA	OPA	OPA	Total	Total	Total
	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total
Formation statutaire																		
Nombre de stagiaires FS	15	19	34	38	60	98	123	169	292	22	33	55	0	0	0	198	281	479
Nombre de journées suivies FS	16	17	33	65	96	161	256	306	562	58	84	142	0	0	0	395	503	898
Formation continue																		
Nombre de stagiaires FC	465	589	1054	1110	1861	2971	1693	2426	4119	319	644	963	38	14	52	3625	5534	9159
Nombre de journées suivies FC	470	561	1031	1316	2078	3394	2259	2880	5139	327	616	943	52	15	67	4424	6150	10574
Préparation aux examens et concours (PEC)																		
Nombre de stagiaires PEC	5	10	15	67	166	233	323	705	1028	97	265	362	2	0	2	494	1146	1640
Nombre de journées suivies PEC	7	13	20	168	223	391	629	1099	1728	125	410	535	1	0	1	930	1745	2675
Total stagiaires	485	618	1103	1215	2087	3302	2139	3300	5439	438	942	1380	40	14	54	4317	6961	11278
Total journées suivies	493	591	1084	1549	2397	3946	3144	4285	7429	510	1110	1620	53	15	68	5749	8398	14147

5-3-3 La formation professionnelle continue reçue, ventilée par domaine (PEC non comprise)

Année 2024				En journées/stagiaires			En nombre de stagiaires		
Cat.		Genre		Missions transverses	Missions métiers	Total J/S	Missions transverses	Missions métiers	Total Stagiaires
A+		F		1355	892	2247	1157	633	1790
		H		1297	971	2268	1180	706	1886
		Total		2652	1863	4515	2337	1339	3676
A		F		3646	4257	7903	3500	2278	5778
		H		2625	3905	6530	2269	1928	4197
		Total		6271	8162	14433	5769	4206	9975
B		F		6091	5255	11346	4094	2538	6632
		H		4552	7162	11714	3264	3104	6368
		Total		10643	12417	23060	7358	5642	13000
C		F		1563	1130	2693	1510	604	2114
		H		6635	8442	15077	4810	4149	8959
		Total		8198	9572	17770	6320	4753	11073
OPA		F		38	46	84	30	24	54
		H		361	514	875	221	241	462
		Total		399	560	959	251	265	516
Total		F		12693	11580	24273	10291	6077	16368
		H		15470	20994	36464	11744	10128	21872
		Total		28163	32574	60737	22035	16205	38240

- Une formation transverse est un parcours d'apprentissage qui vise à développer ou acquérir une seule ou plusieurs compétences utiles à différents secteurs d'activité. Elles ne sont pas liées exclusivement à un domaine professionnel mais sont applicables dans plusieurs domaines professionnels.
- Une formation « métiers » vise plus spécifiquement des secteurs précis afin d'acquérir, développer ou maintenir une compétence ciblée sur un domaine exclusif porteur des politiques publiques.
- Répartition des formations transverses par rapport aux formations métier

En journées/stagiaires :



■ Journées/stagiaires en missions transverses
 ■ Journées/stagiaires en missions métiers

En nombre de stagiaires :



■ Nbre de stagiaires en missions transverses
 ■ Nbre de stagiaires en missions métiers

ZOOM sur quelques opérateurs

<i>Données formation</i>						
Opérateurs	Plafond d'emploi	budget	Nombre de journées suivies	Nombre de stagiaires formés	Nombre d'agents formés	année de reference
VNF	4028	1787K	13387	NC	2963	2023
CEREMA	2495	2186K	7971	8022	2326	2024
ENIM	302	100K	1373	NC	275	2024
ENSM	237	NC	942	NC	203	2023
ENPC	309	125k	520	315	NC	2024
Meteo France	2531	1222K	8606	1821	NC	2024
Caisse garantie logement locatif	29	112k	133	NC	19	2023
Parc de la Guadeloupe	92	90K	784	NC	89	2023
Parc de Port-Cros	NC	40k	302	NC	70	2023
Parc de la Vanoise	NC	21k	491	NC	65	2024
Parc national des forêts	32	NC	125	NC	29	2023
Conservatoire littoral	NC	32K	172	NC	97	2024
IFPEN	1706	NC	1567	7281	NC	2023
Agence de l'eau Med/Corse	394	310k	1356	NC	364	2024
Agence de l'eau Rhin/Meuse	NC	135k	649	NC	177	2024
agence eau artois picardie	NC	156K	590	NC	153	2024
agence loire bretagne	308	171K	858	NC	281	2024
université G.Eiffel	NC	534k	NC	3404	NC	2023
ANCT	367	160K	991	NC	226	2024
EPSF	106	194K	656	116	NC	2024



ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES HAINES

Depuis fin 2021, le ministère bénéficie d'une double labellisation "Égalité - Diversité" délivrée par l'AFNOR, affirmant son engagement envers l'égalité et la lutte contre les discriminations. Le ministère a franchi une étape cruciale en réussissant l'audit de suivi de la labellisation qui s'est déroulé du 2 au 11 juillet 2024.

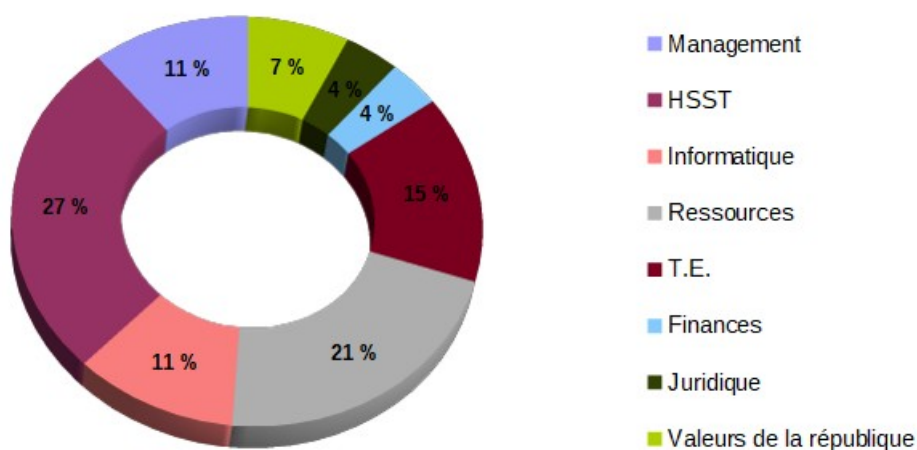
Le pôle ministériel dispose d'un protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines et d'un protocole d'accord relatif à la politique menée en faveur des agents en situation de handicap. Ces protocoles tous deux signés en 2022 comportent chacun un plan d'action avec un pilotage de la mise en œuvre et un comité de suivi.

Le ministère engagé sur les questions d'égalité et de diversité porte plusieurs actions afin de sensibiliser les agents à ces thématiques, prévenir les agissements discriminatoires mais également garantir un environnement professionnel sûr et respectueux, essentiel à l'épanouissement et à la progression de tous.

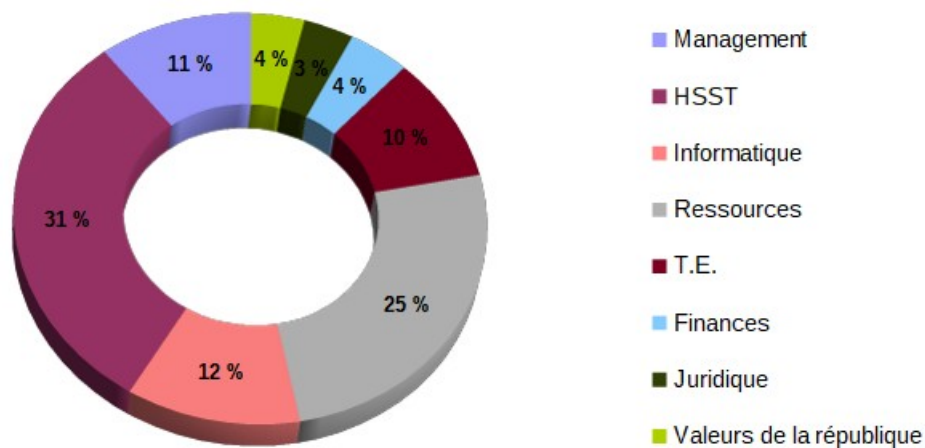
- Détail des missions transverses

Domaines de formation	Ensemble			
	Nombre de stagiaires	%	Nombre de journées	%
Management	2 477	11%	3 064	11%
Hygiène Santé et Sécurité au travail	5 911	27%	8 663	31%
Informatique et bureautique	2 395	11%	3 266	12%
Ressources (RH, FPTLV, Action sociale, langues, déontologie, communication)	4 736	21%	7 158	25%
Transition écologique	3 272	15%	2 779	10%
Finances publiques (achat public, comptabilité etc)	816	4%	1 203	4%
Juridique	851	4%	978	3%
Lutte contre les discriminations, égalité F/H, valeurs de la république	1 577	7%	1 052	4%
Total	22 035	100%	28 163	100%

En nombre de stagiaires

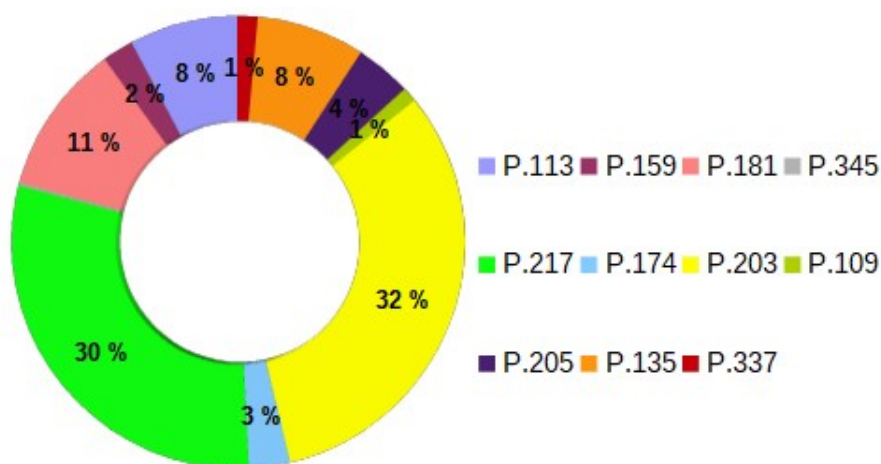


En journées/stagiaires

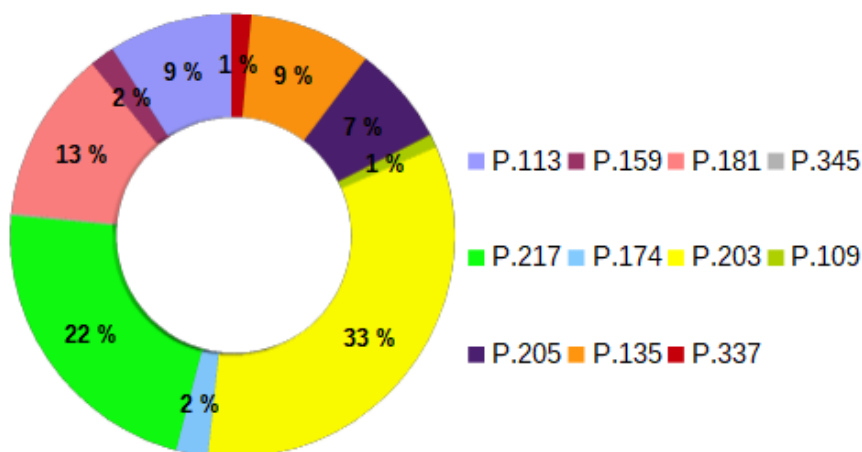


Détail des formations techniques spécifiques aux missions (dites métiers) du pole ministériel					
Année 2024	Ensemble				
	Nombre de stagiaires	%		Nombre de journées	%
Programme 113 – Paysage Biodiversité Eau (DGALN)	1 291	8%	%	2 933	9%
Programme 135 – Urbanisme (DGALN)	1 250	8%		2 888	9%
Programme 159 – Géographie Météorologie (CGDD)	359	2%		588	2%
Programme 174 – Énergie Climat Après-mine (DGEC)	475	3%		757	2%
Programme 181 – Risques pollutions inondations déchets (DGPR)	1 746	11%		4 105	13%
Programme 203 – Transports (DGITM)	5 178	32%		10 833	33%
Programme 205 – Affaires maritimes (DGITM)	642	4%		2 332	7%
Programme 217 – Politiques de l'écologie	4 828	30%		7 315	22%
Programme 337 – Politiques du logement (DGALN)	235	1%		469	1%
Programme 345 – Service public de l'énergie (DGEC)	32	0%		33	0%
Programme 109 – Habitat Logement (DGALN)	169	1%		321	1%
Total	16 205	100%		32 574	100%

En nombre de stagiaires



En nombre de journées/stagiaires



5-4 Les autres formations professionnelles reçues

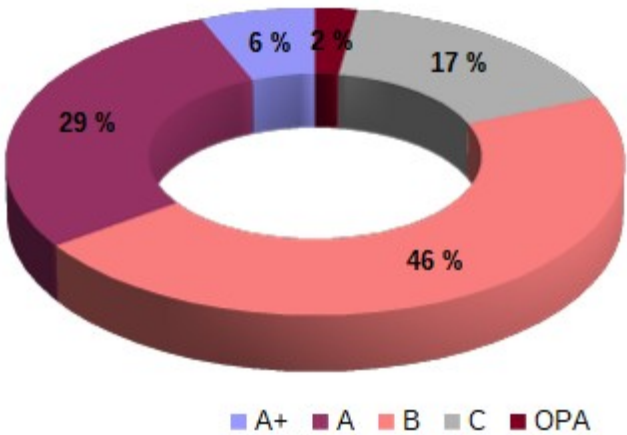
5-4-1 Le compte personnel de formation (CPF)

- Compte personnel de formation mobilisé en 2024

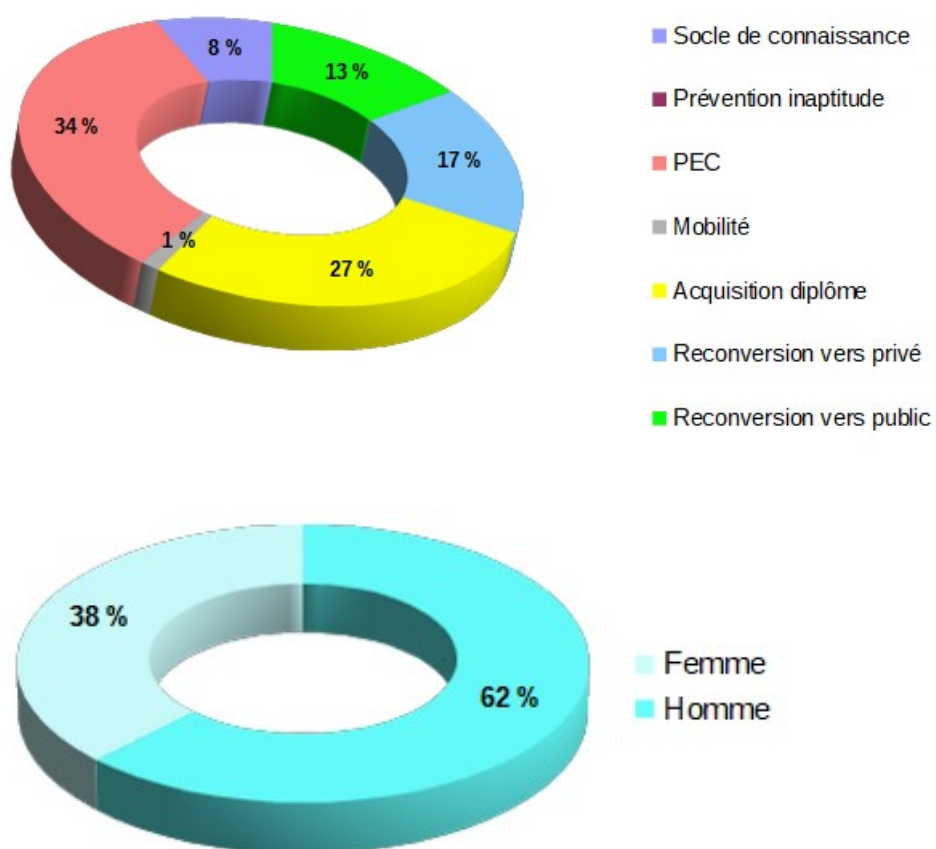
Nature du CPF	A +	A +	A +	A	A	A	B	B	B	C	C	C	OPA	OPA	OPA	Total	Total	Total
	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total
Nombre Socle de connaissances et compétences professionnelles (L.6121-2 code du travail)	1	1	2	0	4	4	1	3	4	3	1	4	0	0	0	5	9	14
Nombre Prévention d'incapacité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre PEC	1	2	3	1	20	21	8	16	24	3	8	11	0	0	0	13	46	59
Nombre Mobilité	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Nombre Acquisition de diplôme ou titre ou certificat de qualification professionnelle	1	1	2	7	6	13	10	12	22	6	2	8	3	0	3	27	21	48
Nombre Reconversion professionnelle vers le PRIVÉ	0	2	2	1	2	3	6	14	20	3	0	3	1	0	1	11	18	29
Nombre Reconversion professionnelle vers le PUBLIC	0	1	1	2	6	8	7	4	11	0	3	3	0	0	0	9	14	23
Nombre Ex-agents publics demandeurs d'emploi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nbre total de CPF accordé	4	7	11	11	39	50	32	49	81	15	14	29	4	0	4	66	109	175
Nombre d'heures mobilisées	76	378	454	671	737	1408	1691	3102	4793	474	462	936	60	0	60	2972	4679	7651
Coût total de la formation sollicitée (I) hors Plan de formation	4669	5411	10080	16702	22128	38830	35144	71322	106466	7378	6915	14293	2475	0	2475	66368	105776	172144
REFUS																		39
FINANCEMENT (défaut de crédits)	0	0	0	0	7	7	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	7	9
NECESSITÉS DE SERVICE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NON ELIGIBLE	0	1	1	2	1	3	7	7	14	5	2	7	1	0	1	15	11	26
PROJET ACCESSOIRE NON PRIORITAIRE	0	0	0	1	0	1	1	1	2	0	1	1	0	0	0	2	2	4
PROJET SANS PRÉREQUIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Evolution CPF		2021	2022	2023	2024
CPF toutes natures		146	155	122	175
CPF Hors PEC		113	127	95	116

- Répartition par catégorie



• Répartition thématique



Les formations engagées via le CPF augmente de 43 % cette année (175).

Il est consommé à 46 % par des agents de catégorie B et à 35 % par des agents de catégorie A/A+.

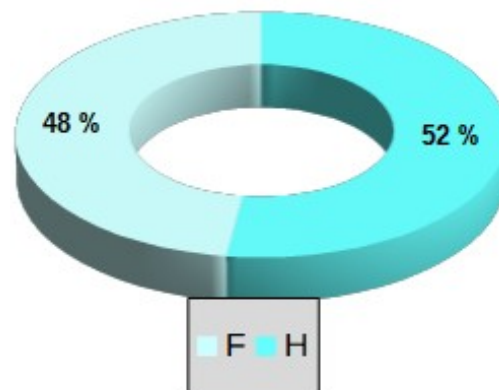
39 refus ont été motivés notamment pour « non éligibilité ».

Les demandes liées à des préparations aux examens et concours sont en forte augmentation et représentent 34 % des formations devant les reconversions (30%) et les projets d'acquisitions de diplômes(27%).

5-4-2 Le congé de formation professionnelle (CFP)

Congé formation professionnelle 2024			
Catégories		Nombre d'agents	Répartition
A+		1	4%
A		12	52%
B		4	17%
C		5	22%
OPA		1	4%
Total		23	100%

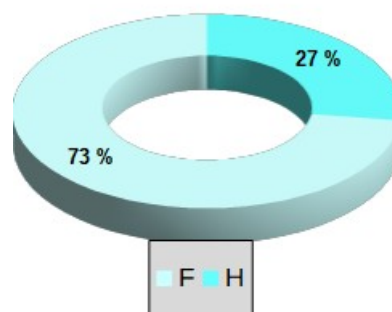
Répartition par sexe



5-4-3 Le bilan de compétences

Bilan de compétences 2024				
Catégories		Nombre d'agents	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A+		0	0%	0
A		5	45%	18
B		5	45%	17
C		0	0%	0
OPA		1	9%	3
Total		11	100%	38

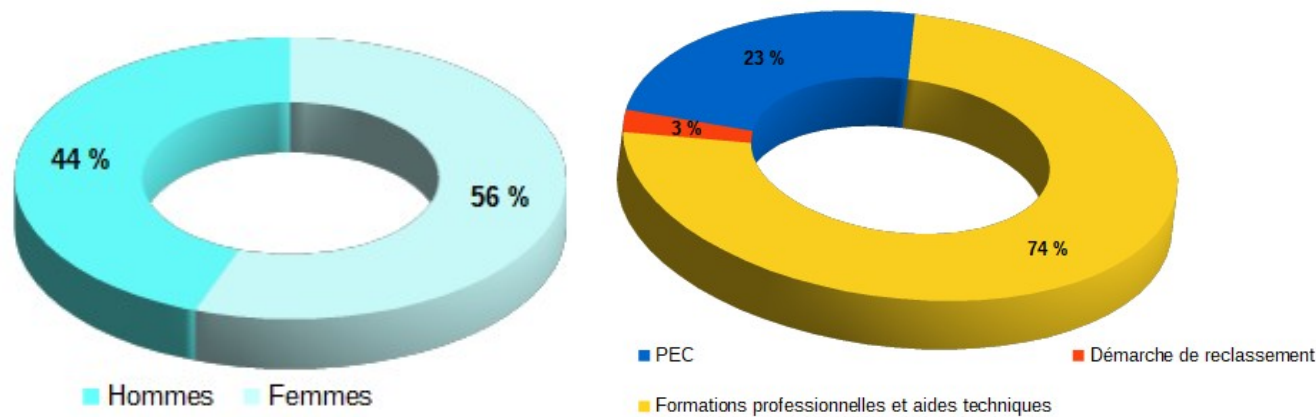
Répartition par sexe



23 congés de formation ont été mobilisés à 48 % par des femmes.
 11 bilans de compétences ont été engagés à 73 % par des femmes et plus de 50 entretiens préalables à un bilan de compétences réalisés par nos CMC.
 En complément : 3 congés de transition professionnelle, 6 VAE, 11 périodes de professionnalisation et 176 bilans de carrière ont été effectués cette année.

5-4-4 Les formations relatives aux travailleurs en situation de handicap

Agents en situation de handicap (2024)	A+	A+	A+	A	A	A	B	B	B	C	C	C	OPA	OPA	OPA	Total	Total	Total
	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total
Nombre de stagiaires	11	25	36	57	61	118	128	200	328	142	146	288	8	2	10	346	434	780
Nombre de journées stagiaires	22	27	49	122	88	210	265	393	658	316	197	513	13	9	22	738	714	1452
dont Préparation aux examens et concours (PEC)																		
Nombre de journées stagiaires	0	1	1	10	10	20	91	148	239	30	50	80	0	0	0	131	209	340
dont Formations engagées dans le cadre d'une démarche de reclassement																		
Nombre de journées stagiaires	0	0	0	0	4	4	2	17	19	6	8	14	0	0	0	8	29	37
dont Formations professionnelles et formations aux aides techniques																		
Nombre de journées stagiaires	22	26	48	112	74	186	172	228	400	280	139	419	13	9	22	599	476	1075



Formation de sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés	A+			A			B			C			OPA			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires	0	3	3	0	5	5	3	5	8	3	0	3	0	0	0	6	13	19
Nombre de journées stagiaires	0	4	4	0	7	7	2	7	9	2	0	2	0	0	0	4	18	22

Les données 2024 relatives à la formation des Travailleurs Handicapés sont à prendre avec nuance, car les SGCD n'ont pas été en mesure, pour la plupart d'entre eux, de nous retourner des chiffres sur cette thématique.

6 - Annexe

La formation statutaire

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

Elle est composée de deux types de formation :

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

Sont en formation statutaire :

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

La formation professionnelle continue

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

- son adaptation immédiate à son poste de travail;
- son adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications;

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

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

Les acteurs

- Le CMVRH
Service à compétence nationale rattaché à la DRH, le CMVRH assure à la fois des prestations de formation et des prestations de conseils aux agents et aux services. Il a été créé par arrêté du 30 mars 2012 et regroupe sous un pilotage unique les 10 centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) ainsi que le Centre d'études pour le développement, l'innovation et la prospective en ressources humaines (CEDIP) et le centre ministériel d'appui à la formation à distance (CMA).

- Les écoles :

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

L'École nationale des ponts et chaussées (ENPC)

L'École du service public de la mer (ESPMER ex-ENSAM)

L'École nationale supérieure maritime (ENSM)

L'École nationale de la météorologie (ENM)

L'École nationale des sciences géographiques (ENSG)

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

Les services locaux : DDI (SGCd), DEAL, DREAL, DIRM, DIR, DM, DRIHL, DRIEAT, STRMTG, DTAM.

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires
Ministère de la Transition énergétique
Secrétariat d'Etat chargé de la Mer
Secrétariat général
92055 La Défense cedex
Tél. 01 40 81 21 22
www.ecologie-solidaire.gouv.fr – www.cohesion-territoires.gouv.fr