



# Commission ministérielle de la formation professionnelle

7 juillet 2025

## Déclaration liminaire

Madame la directrice des ressources humaines, Monsieur le sous-directeur de la formation, des compétences et des qualifications, nous sommes réunis aujourd'hui pour siéger à la commission ministérielle de la formation professionnelle.

En septembre 2024, il y a d'abord eu le conseil de perfectionnement (COPERF) du CMVRH, le 10, puis la CMFP, le 18, initialement prévue en juin 2024 mais reportée.

Lors du COPERF, en réponse à la CFDT qui souhaitait une vision globale et articulée de la formation, depuis les politiques interministérielles de la DGAFP jusqu'aux agents bénéficiaires, Monsieur Roux avait répondu que le CMVRH était l'objet de l'instance, dans tous ses aspects : formation, mais aussi conseil aux agents et aux services.

Le conseil de perfectionnement prend aussi la suite des sujets évoqués du temps de l'ENTE, alors que la CMFP couvre davantage un champ politique, en lien avec le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. C'est bien le sens des 2 points prévus à l'ordre du jour par l'administration : bilan de la formation en 2024, et stratégie pluriannuelle de formation pour 2025-2028.

À la demande d'une organisation syndicale, il sera évoqué en questions diverses des points supplémentaires, dont deux semblent relever du champ du COPERF du CMVRH : Prépa Talents et recrutements des agents de catégorie B.

Cependant, il est naturel de vouloir les évoquer à cette période de l'année, car c'était la date du conseil de perfectionnement de l'ENTE : il est tout-à-fait pertinent d'évoquer le bilan de l'année écoulée et d'en tirer les enseignements avant la rentrée de septembre, car une fois que les programmes sont lancés, il est un peu tard pour en discuter.

Madame la directrice, Monsieur le sous-directeur, n'y aurait-il pas un problème de calendrier et d'articulation de la CMFP et du COPERF du CMVRH ?

## Réponses d'Anne Debar, DRH du pôle ministériel, aux interventions liminaires

On attend les arbitrages avant de communiquer sur le budget, et les organisations syndicales seront les premières informées. Le document d'orientation fourni pour le point 2 n'est absolument pas achevé, et nos échanges contribueront à son aboutissement.

## Présentation du bilan ministériel de la formation pour l'année 2024 par Franck SOLER, FORCQ1

Le document est téléchargeable ici : [Bilan ministériel de la formation 2024](#)

66% des 32 999 agents du MATTE ont suivi au moins une formation en 2024.

La sous-direction FORCQ finance le CPF (compte personnel de formation) pour les agents des DDI, sur le programme 217, car le ministère de l'intérieur n'a pas de crédits dédiés.

La CFDT remarque qu'on ne sait jamais trop de quoi on parle : d'agents, de stagiaires comptés plusieurs fois... On ne sait pas comment sont calculés les 32 999 agents du pôle ministériel ; il n'y a pas les agents des opérateurs, mais on évoque certains d'entre eux avec des données partielles. Des formations sont refusées par manque de crédits de déplacement. Dans le contexte du vieillissement des agents, même si la réforme des retraites reporte les départs de quelques années, il est important de continuer à former pour maintenir les compétences et se préparer aux nouveaux métiers qui apparaissent.

## Réponses de Pierre Roux

Ce recueil de données est fait sur la base d'enquêtes, il n'est pas automatique. On bricole avec les outils actuels. Effectivement, la dynamique de l'année 2024 peut provenir de la formation à la transition écologique.

On a des difficultés actuellement à remplir nos salles de formation. On met au point des modules de formation à distance qui seront accessibles depuis MENTOR. La baisse du nombre de formateurs internes occasionnels (FIO) est

aussi une préoccupation. La première journée nationale des FIO, le 28 novembre 2024, était organisée à distance, il n'y a pas eu de frais de déplacement. C'est un point fort de pouvoir compter sur les compétences des spécialistes et des agents expérimentés pour former leurs pairs. On prépare une charte des formateurs occasionnels, annoncée l'an dernier. Vous avez noté les données transmises par les établissements publics, on ne peut pas faire mieux actuellement. Au plan budgétaire, il y a une hausse des crédits issus des directions générales de métiers. La hausse du programme 217 vient du transfert des crédits de l'ENTE. Je partage le constat que le CPF est très peu connu, on travaille avec les SGCD pour améliorer la diffusion du dispositif vers les agents affectés en DDI.

J'espère récupérer les taux présentiel/distanciel avec RenoIRH Formation. Pour afficher les taux de satisfaction des stagiaires, je rêve d'un outil qui permettrait de collecter les évaluations à froid. Pour la reconnaissance des formateurs internes du Cerema, c'est bien une revendication partagée qui figure dans le contrat d'objectif et de performance (COP) de l'opérateur.

### **Stratégie pluriannuelle pour la formation 2025-2028 par Cécile PASCALIS MAÎTRE, FORQ2**

Le document est téléchargeable ici : [Document stratégique formation 2025-2028](#)

Elle sera déclinée chaque année dans une feuille de route annuelle de la formation. Pierre Roux indique qu'on pourra échanger sur la feuille de route et ne pas passer 3 ou 4 ans sans parler de stratégie.

La CFDT constate qu'on reconnaît bien la déclinaison du schéma directeur interministériel élaboré par la DGAFP, le lien entre les axes et les enjeux est mis en perspective et on s'y retrouve facilement. Ce serait intéressant de disposer du schéma de gouvernance projeté en séance. Le document a l'air parfait sur le papier, mais on s'interroge quant à sa mise en œuvre, au vu des restrictions budgétaires à venir

Dans un monde idéal, si on avait de l'argent, on ferait tout ce qui est écrit. On vend du rêve, mais c'est problématique car on n'a ni les moyens, ni les outils. Quand on fait une stratégie, on part d'un état des lieux. Où est la cartographie des compétences des agents du ministère ? On sait que les nouveaux collègues qui intègrent le ministère sont souvent surdiplômés et leurs compétences sont sous-utilisées. Soyons fous, on pourrait même les interroger sur leurs envies. Cela limiterait sans doute les RPS si on répondait aux attentes des agents. On n'a pas le bilan qualitatif des formateurs en matière de pédagogie. Il ne suffit pas d'avoir des compétences techniques pour être un bon formateur.

#### **Réponses d'Anne Debar**

Les modalités de gouvernance seront rajoutées au document d'orientation. L'objectif est d'échanger avec toutes les parties prenantes du dispositif de formation, y compris les services employeurs. C'est très important que ce document prenne en compte nos spécificités ministérielles, mais aussi qu'il renvoie aux orientations interministérielles. C'est un document stratégique qui ne doit pas reprendre tout ce qui est traité dans les plans nationaux de formation ; une fois par an, il faut se recaler, se mettre à jour avec les directions de métiers par rapport à l'évolution des besoins, et vérifier si les orientations sont bien respectées.

#### **Réponses de Pierre Roux**

On n'a pas fait de bilan détaillé du dernier document d'orientation, qui couvrait la période 2018-2020. On retrouve des propositions cohérentes avec le précédent schéma dans le projet en cours. Pour les intrants, il y a les directives interministérielles, les protocoles signés avec les représentants du personnel et les démarches de compétences conduites avec les directions de métiers. Si l'on n'a pas de document qui prenne en compte les compétences détenues par les agents, on les a cartographiées avec les démarches de compétences. L'accompagnement des formateurs internes est bien prévu dans l'axe 5. Pour les formations managériales, c'est un axe fort. On a une offre importante d'accompagnement des cadres, qui se base surtout sur les formateurs internes, pas seulement sur CEGOS.

La CFDT indique que dans le schéma directeur interministériel, axe IV, action prioritaire 10, le chantier 10.4 s'intitule « Renforcer la formation au dialogue social en mettant en place une offre interministérielle de formation permettant d'accompagner notamment le développement de compétences de négociation » ; le ministère pourrait intégrer cette dimension dans les formations destinées à l'encadrement. Certains membres de la CMFP, dont la CFDT, ont été audités par la mission de l'IGEDD relative à la formation au management pour l'encadrement supérieur, en vue de rédiger un rapport sur le sujet.

#### **Réponses de Pierre Roux et Anne Debar**

Le rapport de l'IGEDD n'est pas encore achevé. On a bien pris le point sur l'obligation de former les encadrants au dialogue social, des modules sont en cours d'élaboration.

La CFDT remarque que dans certaines régions, les ICR ne se réunissent pas du tout, alors qu'une gouvernance régionale serait utile. Pierre Roux répond qu'il n'a pas de retour des ZGE.

## Questions diverses

### Loi de Finances 2025 : quels effets sur la formation en général, le CMVRH et les écoles ?

Pierre Roux rappelle qu'en début d'année le dispositif de « service voté » était restreint aux besoins essentiels ; la sous-direction FORQ a présenté une vision assez large de ces besoins, comprenant une longue liste de formations.

Il est un peu tôt pour tirer un bilan de 2025, mais on peut comparer avec les crédits consommés à la date du 1<sup>er</sup> mars entre 2024 et 2025 : il y a une diminution des autorisations d'engagement, mais il n'y a pas que le paiement des actions de formation, il y a aussi le fonctionnement du CMVRH avec une priorisation des actions à distance dans les premiers mois. Les écoles n'ont pas été impactées dans leur activité de formation. Emmanuelle Martin, du STMAR, le confirme.

### Prépa Talents du pôle ministériel, accueillie à Valenciennes : bilan 2024/2025 et perspectives 2025/2026

Il y avait 3 stagiaires en début d'année, l'un a abandonné assez tôt, 2 ont réussi l'écrit du concours de TSPDD, 1 est admis et l'autre est sur liste d'attente en région Auvergne Rhône-Alpes.

Pour la rentrée, FORCQ participe à des forums locaux, publie sur LinkedIn et Le Bon Coin, mais n'a reçu que 6 dossiers dont 3 seulement sont éligibles. 5 dossiers viennent de personnes rencontrées en direct dans des forums ou des missions locales. Le fait de ne pas avoir un poste tout près de chez soi peut être un frein pour des cibles fragiles. Il faut renforcer notre communication.

Pierre Roux rappelle que c'est un dispositif expérimental lancé par la DGAFP, mais il ne sait pas si les autres ministères font mieux. Il a fallu associer Prépa Talents à la préparation d'un diplôme universitaire (DU). Stéphanie Gilardin, cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail, propose de regarder comment cela fonctionne ailleurs et de s'inspirer des bonnes pratiques.

### Recrutements TSPDD et SACDD : bilan de la formation initiale de 2024/2025, et perspective des effectifs pour septembre 2025

La formation 2024-2025 s'est très bien déroulée, notamment le mélange entre SA et TS, et les 5 modules obligatoires. Les modules optionnels ont fait le plein. La flexibilité d'accès est un plus. L'accompagnement des conseillers mobilité-carrière (CMC) avec la chargée de corps a permis de résoudre les situations difficiles au plus tôt. Le mentorat a été mis en place tardivement par rapport aux arrivées des stagiaires en services, mais c'est un dispositif à renouveler. Une meilleure communication sera mise en place. On donnera une meilleure visibilité sur l'accès aux modules de MENTOR. Les bilans de fin d'année sont en cours. Le COPERF du CMVRH sera l'occasion de les présenter. 105 postes de TSPDD et 55 postes de SACDD sont ouverts pour la rentrée.

Pour le concours national à affectation locale (CNAL), Stéphanie Gilardin reconnaît que l'objectif n'est pas atteint en Ile-de-France, mais ce n'est pas le cas pour les autres régions.

### Aménagement d'épreuve en situation de handicap : dysfonctionnement pour l'accès au tiers-temps

Un témoignage en séance alerte sur des dysfonctionnements persistants pour les concours d'AAE et de SACDD 2<sup>e</sup> grade. L'aménagement est un droit, avec un certificat médical de moins de 6 mois fourni par un médecin agréé par l'ARS (agence régionale de santé). Or il faut s'inscrire le 6 mars pour une épreuve le 9 septembre ; le certificat est donc « périmé » le jour de l'épreuve. Il faut un bon de prise en charge, et la consultation sur le temps de travail est de droit, mais les services ne sont pas informés. Il y a peu de médecins agréés, qui sont parfois désagréables. C'est dissuasif pour les candidats. Il faut une information proactive cohérente et claire, qui figure sur le site internet dès qu'on coche la case RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Pour une incapacité permanente, il ne faudrait pas imposer un délai de 6 mois pour la validité du certificat médical. Un agent qui se casse le poignet peut avoir besoin d'un aménagement. Cela ne devrait pas être une épreuve de pré-admission.

### Point sur la mise en place de RenoIRH Formation et ses conséquences pour les agents du pôle ministériel ainsi que pour les agents du CMVRH

Il y a avait un outil au CMVRH dont la pérennité n'était plus assurée, et l'orientation forte du schéma directeur informatique interministériel qui incitait à passer à un outil intégré pour les agents. RenoIRH est un outil commun pour tous les organisateurs de formation, pas seulement pour le CMVRH.

Cécile Pascalis-Maître apporte des précisions : les services utilisateurs sont les DREAL, les DIR et les DG. Il y a 670 stages pour plus de 1000 sessions, plus de 17 000 agents se sont inscrits dont 15 000 ont finalement été présents.

Pierre Roux indique qu'on travaille au cahier des charges d'une enquête et à un retour d'expérience pour faire le point sur les incidents.

La CFDT constate que l'outil utilisé aujourd'hui n'est absolument pas finalisé, il y a encore beaucoup de progrès à faire ; il aurait peut-être été pertinent d'attendre l'arrivée d'un outil efficace avant de le déployer.

Pierre Roux partage notre constat. Cécile Pascalis-Maître convient qu'il manque le catalogue, qui permet le recensement des formations. L'abonnement à des thématiques sera mis en place d'ici la fin de l'année.

Des corrections ont déjà été faites, notamment pour les liens sur le site qui sont pérennes. L'intitulé du stage et de la session seront identiques et affichés dans leur intégralité.

Pierre Roux indique que l'expérimentation a duré plus d'un an ; si c'était à refaire, on la referait sans doute autrement. On entend le sentiment de revenir en arrière par rapport à l'ancien outil. Le nouveau est ouvert aux autres services qui n'en disposaient pas avant. On travaille pour l'améliorer, on a conscience des irritants et de ce qui marche moins bien qu'avant. On améliore la connaissance des offres de formation. Le bilan sera fait fin 2025.

### **Représentants de l'administration**

Anne Debar, directrice des ressources humaines du pôle ministériel

Stéphanie Gilardin, cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail, dit « service D »

Pierre Roux, sous-directeur de la formation, des compétences et des qualifications, FORCQ

Franck Soler, bureau FORCQ1, budget, réglementation et statistiques

Cécile Pascalis-Maître, cheffe du bureau FORQ2, pilotage du plan national de formation

François Breton, chef du bureau FORQ3, animation des services de la formation

Emmanuelle Martin, STMAR, adjointe à la sous-directrice de l'innovation pour les transformations

### **Glossaire**

AAE : attaché des administrations de l'État

CEGOS : organisme privé de formation professionnelle et continue

Cerema : centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement

CMFP : commission ministérielle de la formation professionnelle

CMVRH : centre ministériel de valorisation des ressources humaines

COPERF : conseil de perfectionnement

CPF : compte personnel de formation

DDI : direction départementale interministérielle

DG : direction générale

DGAFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique

DIR : direction interdépartementale des routes

DREAL : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

ENTE : ancienne école de formation des agents de catégorie B du ministère de la transition écologique

FIO : formateur interne occasionnel

FORCQ : sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications

ICR : instance de concertation régionale

IGEDD : inspection générale de l'environnement et du développement durable

MATTE : ministère de l'aménagement du territoire et de la transition écologique

MENTOR : plateforme de formation en ligne pour les agents de la fonction publique de l'État

RenoIRH : système d'information des ressources humaines interministériel

RPS : risques psycho-sociaux

SACDD : secrétaire administratif et de contrôle du développement durable

SGCD : secrétariat général commun départemental

STMAR : service de la transformation ministérielle et de l'animation du réseau

TSPDD : technicien supérieur du développement durable

ZGE : zone de gouvernance des effectifs