

Bilan ministériel la formation

Année 2008

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat
Prévention des risques
Développement durable
Infrastructures, transports et mer

**Présent
pour
l'avenir**



Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

Historique des versions du document

Version	Date	Commentaire
1	décembre 2009	Bilan ministériel de la formation – Année 2008

Affaire suivie par

Julien CAUDRELIER – SG/DRH/SEC/DCF1
Tél. : 01 40 81 65 70 / Fax : 01 40 81 69 88
Courriel : Julien.Caudrelier@developpement-durable.gouv.fr

Rédacteur

Julien CAUDRELIER - SG/DRH/SEC/DCF1
Courriel : Julien.Caudrelier@developpement-durable.gouv.fr

Relecteur

Valérie BAUDERE-CLOMP - SG/DRH/SEC/DCF1
Courriel : Valerie.Baudere-Clomp@developpement-durable.gouv.fr

Référence(s) intranet

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

Remarques :

- ⇒ Toutes les informations soulignées en gris renvoient à des hyperliens cliquables.
- ⇒ Tout les sigles présents dans le documents sont définis dans le glossaire, en annexe 4.

Sommaire

Les modalités d'élaboration des statistiques.....	7
Les points marquants de l'année 2008.....	8
1. Les moyens de la formation et du recrutement.....	11
1.1 Les moyens en personnel.....	12
Effectifs dédiés à la formation et au recrutement.....	12
Evolution des moyens en personnel.....	13
1.2 Les formateurs internes.....	14
Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe.....	14
Poids relatif des formateurs internes.....	15
Evolution du nombre de formateurs internes.....	16
Nombre de formateurs internes et journées x formateurs.....	17
Nombre de formateurs internes par tranche d'âge.....	18
Pyramide des âges du ministère en 2008.....	18
1.3 Les moyens budgétaires.....	19
Présentation générale.....	19
Evolution du budget du recrutement et de la formation hors dépenses salariales.....	20
Evolution de 2007 à 2008.....	20
Détail du budget.....	20
1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale.....	21
Dépenses de formation.....	21
Masse salariale du ministère.....	22
Dépenses de formation rapportées à la masse salariale.....	22
Evolutions de 2006 à 2008.....	22
2. La formation produite.....	23
2.1 La formation initiale et continue produite en interne.....	24
Production en journées x stagiaires répartie par type de formation.....	24
Liste par catégories et filières des formations post-recrutement en 2008.....	25
Liste des formations prise de poste par programmes LOLF en 2008.....	26

Sommaire

2.2 La formation produite dans les interrégions.....	28
Préambule.....	28
Interrégion d'Aix-en-Provence.....	29
CVRH d'Aix-en-Provence.....	31
Interrégion d'Arras.....	36
CVRH d'Arras.....	38
Interrégion de Clermont-Ferrand.....	41
CVRH de Clermont-Ferrand.....	43
Interrégion de Mâcon.....	48
CVRH de Mâcon.....	51
Interrégion de Nancy.....	55
CVRH de Nancy.....	58
Interrégion de Nantes.....	60
CVRH de Nantes.....	62
CFP de Brest.....	63
CVRH de Nantes et CFP de Brest.....	64
Région Ile-de-France, y compris administration centrale.....	66
CVRH de Paris.....	69
Interrégion de Rouen.....	72
CVRH de Rouen.....	75
Interrégion de Toulouse.....	79
CVRH de Toulouse.....	82
Interrégion de Tours.....	87
CVRH de Tours.....	89
Synthèse des actions locales produites par les services et synthèse des effectifs.....	92
Evolution et répartition des actions locales produites par les services.....	93
Synthèse des actions nationales et (inter)régionales de formation produites par les CVRH.....	94
2.3 La formation produite par l'IFORE.....	95
Activité de l'IFORE.....	95
Détail de l'activité de l'IFORE.....	95
2.4 La formation continue dans les écoles.....	96
Activité des écoles.....	96
Analyse de l'activité des écoles.....	97
2.5 La formation produite par la filière Education routière.....	99
Formation initiale.....	99
Formation continue.....	100
Détail de la formation continue « métier » en maîtrise d'ouvrage centrale.....	102
3. La formation reçue.....	105
3.1 Détails de la formation reçue.....	106
Evolution sur cinq ans de la formation initiale et continue.....	106
Nombre de jours de formation par agent et par catégorie en 2008.....	107

Sommaire

3.2 La formation initiale reçue.....	108
Formation initiale diplômante.....	108
Formation initiale diplômante et post-recrutement.....	109
3.3 La formation continue reçue.....	110
Détail de la formation continue reçue.....	110
Taux d'accès à la formation post-recrutement et continue par catégorie.....	112
Formation continue reçue ventilée par domaine.....	114
Synthèse de la formation continue reçue ventilée par domaine.....	115
Nombre d'agents ayant suivi des formations continues.....	116
Congé de formation et bilan de compétences.....	119
Annexes.....	121
Annexe 1 : Le réseau formation du ministère.....	122
Annexe 2 : Les structures de formation.....	123
Annexe 3 : Nomenclature des actions de formation.....	128
Annexe 4 : Glossaire des sigles.....	131

Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2008 s'appuie, pour la première année, sur le recueil des données des services du ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire, créé le 30 mai 2007. Il s'agit donc d'un nouveau périmètre ministériel regroupant les domaines des anciens ministères de l'Ecologie, de l'Equipement, de la partie Energie du ministère des Finances, d'une partie de la direction de l'action régionale de la qualité et de la sécurité industrielle des Finances et de la délégation à l'aménagement du territoire.

L'enquête des statistiques sur la formation de l'année n débute en janvier de l'année n+1. A cette date, le bureau de la coordination de la formation (SG/DRH/SEC/DCF1) envoie aux services déconcentrés et d'administration centrale, sous format électronique (messagerie), un ensemble de fichiers comprenant :

- un guide et des requêtes permettant d'extraire des données du logiciel de gestion de la formation : Savoirs+ ;
- un fichier d'enquête manuelle, destinée aux services n'utilisant pas Savoirs+ ;
- le fichier d'enquête manuelle comprend un tableau relatif aux congés de formation et bilans professionnels que tous les services doivent renseigner.

Ces fichiers sont de plus mis à disposition sur le site intranet de la formation.

Au cours de l'année n+1, après récupération, exploitation et mise en forme des réponses des services, le bureau DCF1 adresse aux [centres de valorisation des ressources humaines](#) (CVRH – fusion des CIFP et cellules GUEPARH) les résultats ainsi obtenus, afin d'une part de consolider ces données, et d'autre part de les enrichir de commentaires qualitatifs sur l'évolution de la production du réseau formation. Pour ce faire, il leur est demandé de réunir les responsables de formation de l'interrégion.

Les données de l'année 2008 sont établies sur la base des réponses de 225 services interrogés (taux de réponse de 83% en 2008). Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation continue dont elles assurent la maîtrise d'oeuvre. Il est à noter que, comme l'année précédente, les réorganisations de services se sont poursuivies. De plus, le périmètre d'enquête s'est élargi avec l'entrée dans le ministère de nouveaux services (les DIREN notamment). Ces différents facteurs font que le recueil des éléments statistiques a été difficile à obtenir, et que certaines données peuvent manquer.

Dans le même temps, le bilan 2008 s'enrichit de nouvelles données, telles le nombre de stagiaires, de formateurs ou encore le nombre de formations par CVRH. Un chapitre sur l'activité de l'Institut de formation de l'environnement (IFORE) a été en outre ajouté, ainsi qu'un glossaire des sigles; en fin de document.

L'intégralité du document « Bilan ministériel de la formation – Année 2008 » sera présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) au début de l'année 2010. Le document sera 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 2008

Un nouveau périmètre

Le domaine des compétences et de la formation poursuit en 2008 la mutation entamée en 2006 et 2007. Ces profonds changements sont en lien étroit avec les réorganisations que connaît le ministère : mutualisation des services, modernisation des ressources humaines, changement de périmètre ministériel, repositionnement du ministère sur de nouveaux métiers, création des DDEA, cadrage réglementaire des compétences et de la formation (nouveaux textes interministériels relatifs à la formation tout au long de la vie), renforcement de l'interministérialité.

Dès 2008, le principe de large ouverture de l'accès à la formation pour l'ensemble des agents, en particulier de l'écologie, des DDEA, ainsi que la prise en compte des besoins des services dont ils sont issus, a été posé. Une complémentarité de l'action et de l'offre a été recherchée à travers l'ensemble des structures et des services agissant dans le champ de la formation continue.

On peut citer en particulier :

- la poursuite des créations des DDEA : les expérimentations menées en 2007 ont mis en exergue le besoin de former au management l'encadrement d'équipes de culture différentes. Un effort particulier a été mené à cet effet en 2008.
- la généralisation de la maîtrise d'ouvrage régionale de formation : à l'issue des expérimentations menées dès 2006, il a été demandé aux directeurs régionaux de mettre en œuvre, pour 2008, un programme régional de formation, avec l'assistance à maîtrise d'ouvrage des CVRH.

La réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie

La [loi n°2007-148 du 2 février 2007](#) de modernisation de la fonction publique et les [décrets n°2007-1470 du 15 octobre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et [n°2007-1942 du 26 décembre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents non titulaires et ouvriers de l'Etat, ont introduit la notion de « formation professionnelle tout au long de la vie ». Ces textes créent de nouveaux droits, comme le droit individuel à la formation (DIF), des entretiens à différents moments de la carrière ou les périodes de professionnalisation et visent à favoriser l'utilisation de certaines mesures existantes telles que la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou le bilan de compétences. Cette réforme place l'agent au coeur de son parcours professionnel et fait de lui l'acteur principal de sa vie professionnelle.

Afin de coordonner la mise en oeuvre de cette réforme, qui s'inscrit dans un cadre plus large que la formation stricto sensu et qui concerne différents services au sein du Secrétariat général (SG) du MEEDDM, la Sous-direction du développement des compétences et de la formation (DCF) s'est vue confier le pilotage de ce projet. Elle s'est entourée d'un comité de pilotage (comprenant des représentants de trois entités du SG : SPES/ACC, DRH/SEC/GREC et DRH/SEC/DCF) et a mis en place, fin 2007, [huit groupes de travail sur les différentes thématiques de la réforme](#). Ces groupes de travail ont associés représentants de services déconcentrés et d'administration centrale, le ministère de l'agriculture et de la pêche, avec un équilibre des composantes formation/compétences/gestion RH. Des experts ont été ponctuellement invités.

Le choix a été fait de prendre le temps de la réflexion nécessaire à la prise en compte de tous les éléments de la réforme, l'année 2008 ayant été, comme l'a rappelé la DGAFP, une année de transition. Les travaux des groupes de travail ont été réalisés de février à juin 2008. Les mois de juillet et d'août 2008 ayant permis de compiler et de synthétiser les conclusions des groupes afin de rédiger [une circulaire unique regroupant l'ensemble de la thématique FPTLV](#).

Les points marquants de l'année 2008

Le projet a ensuite été présenté aux organisations syndicales, lors d'un bureau de la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) le 26 septembre 2008 et lors de la CMFP du 15 décembre 2008. Auparavant, les organisations syndicales avaient été associées tout au long du processus au cours de réunions de bureaux CMFP en décembre 2007, mai et juillet 2008.

Suite à la présentation du projet en CTPM, le 17 février 2009, la circulaire ministérielle a été signée le 26 février puis diffusée à l'ensemble des services et agents du ministère.

Les 8 groupes de travail FPTLV

- ⇒ le groupe DIF et passeport formation
- ⇒ le groupe RAEP
- ⇒ le groupe Périodes de professionnalisation et tutorat
- ⇒ le groupe Entretien de formation, entretien de carrière, bilan de carrière
- ⇒ le groupe VAE et bilan de compétences
- ⇒ le groupe Congé de formation professionnelle
- ⇒ le groupe Finalité des actions de formation, plan de formation et DOMTF
- ⇒ le groupe PEC

1. Les moyens de la formation et du recrutement

1.1 Les moyens en personnel

Effectifs dédiés à la formation et au recrutement

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

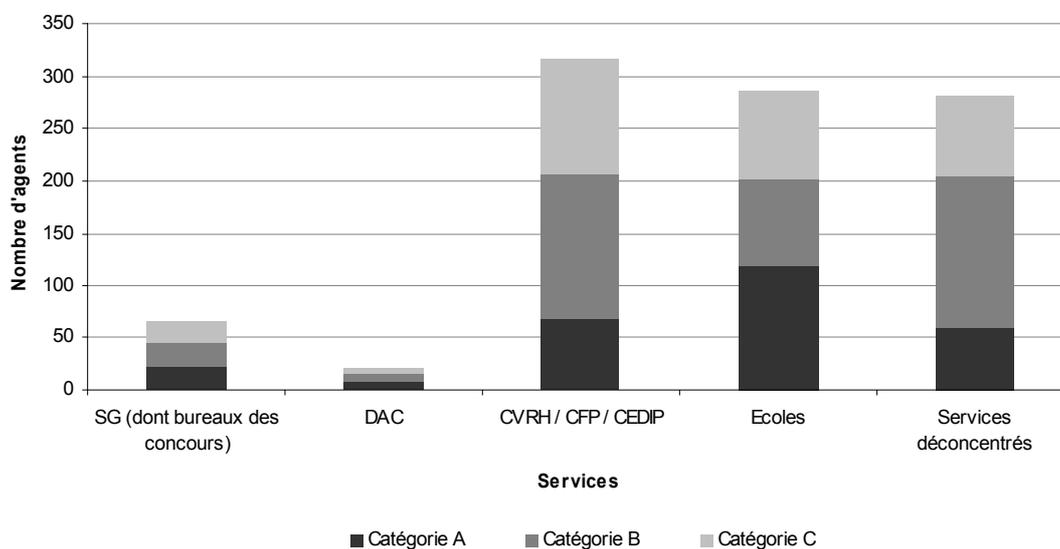
Année 2008	A	B	C	TOTAL
SG (dont bureaux des concours)	22	23	21	66
DAC	9	6	6	20
CVRH / CFP / CEDIP	68	139	109	316
Ecoles	118	84	84	286
Services déconcentrés	60	145	77	282
<i>dont DIREN</i>	1	11	2	14
TOTAL	276	397	297	970

Constat :

En 2008, les agents des services dédiés à la formation et au recrutement appartiennent pour 28% à la catégorie A, pour 41% à la catégorie B, et pour 31% à la catégorie C.

Cette répartition par catégorie est sensiblement la même qu'en 2007 (31% de catégorie A, 42% de catégorie B, 27% de catégorie C).

Répartition graphique permettant de visualiser la part de chaque catégorie dans l'effectif total des différents types de services dédiés à la formation et au recrutement (en nombre d'agents)



1.1 Les moyens en personnel

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)

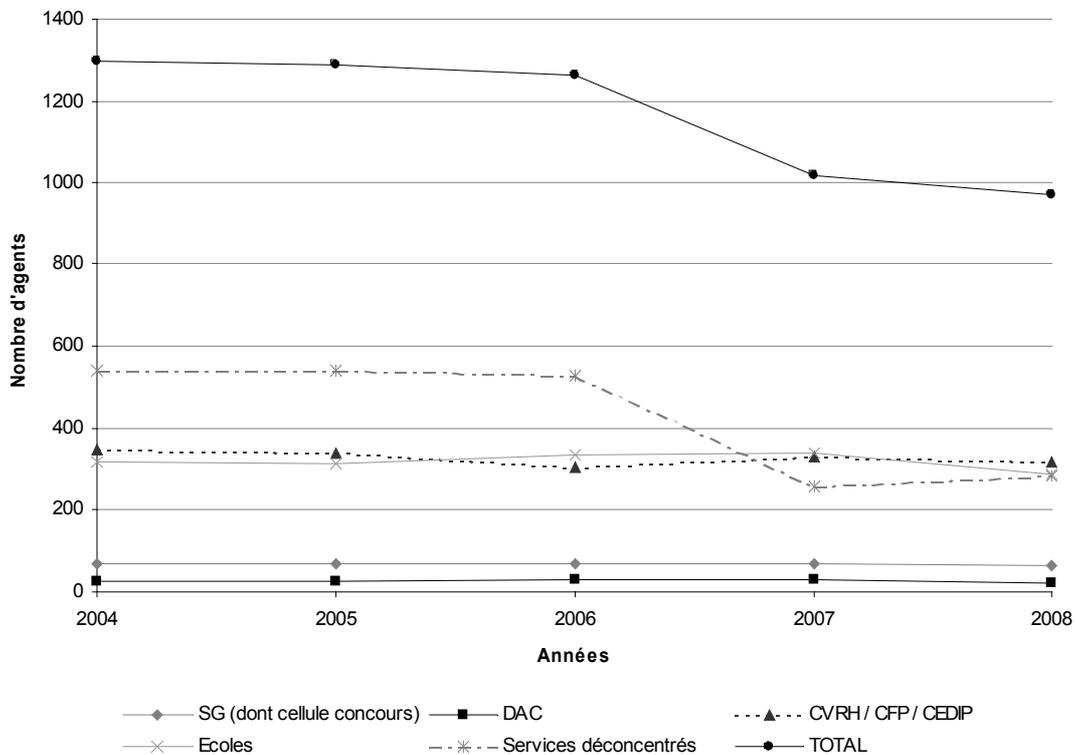
	2004	2005	2006	2007	2008
SG (dont cellule concours)	68	69	69	69	66
DAC	26	26	28	29	20
CVRH / CFP / CEDIP	346	339	304	328	316
Ecoles	318	314	334	338	286
Services déconcentrés	541	541	527	255	282
TOTAL	1299	1289	1262	1019	970

Constat :

On observe entre 2007 et 2008 une baisse généralisée, mais mesurée, des effectifs dans les services dédiés à la formation et au recrutement, hormis dans les services déconcentrés. Cette hausse du personnel dans les services déconcentrés s'explique en partie par le fait que les effectifs dédiés à la formation dans les DIREN sont désormais comptabilisés (14 agents en 2008).

Cette baisse globale des effectifs entre les années 2007 et 2008 (-5%) est cependant moins marquée que la baisse constatée entre 2006 et 2007 (-19%). Pour autant, la mutualisation des fonctions support, accrue en 2009, aura pour conséquence une diminution plus marquée à partir de 2008.

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



1.2 Les formateurs internes

Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

Le formateur interne est un-e agent-e reconnu-e dans sa spécialité et pour ses qualités 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 (en nombre d'agents)

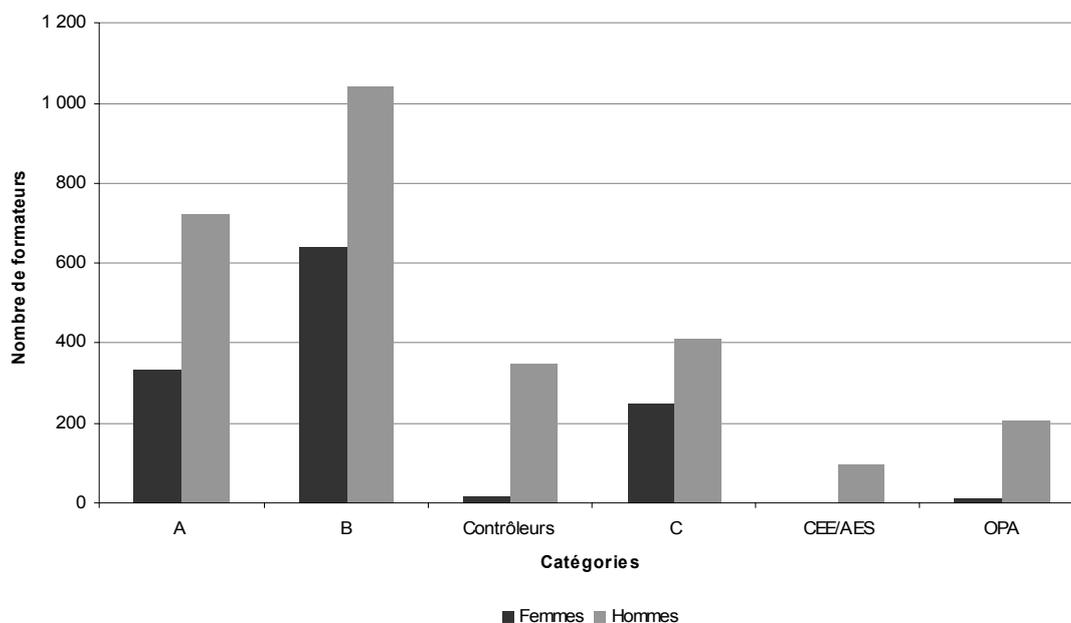
Les données relatives aux agents de catégorie B sont hors « contrôleurs des travaux publics de l'Etat », différenciés. De même, les éléments notés pour les agent-e-s de catégorie C sont hors « chefs d'équipe et agents d'exploitation », différenciés eux aussi.

Année 2008	A	B	Contrôleurs	C	CEE/AES	OPA	Total
Femmes	331	637	16	246	1	14	1 245
Hommes	724	1 041	349	407	98	208	2 827
Total	1 055	1 678	365	653	99	222	4 072

Constat :

Les formateurs internes du ministère sont en grande partie composés d'hommes de catégorie B. Ils représentent 26 % du nombre total de formateurs internes. Ce constat est sensiblement le même que celui fait en 2007 (les hommes de catégorie B représentaient alors 28% des formateurs internes).

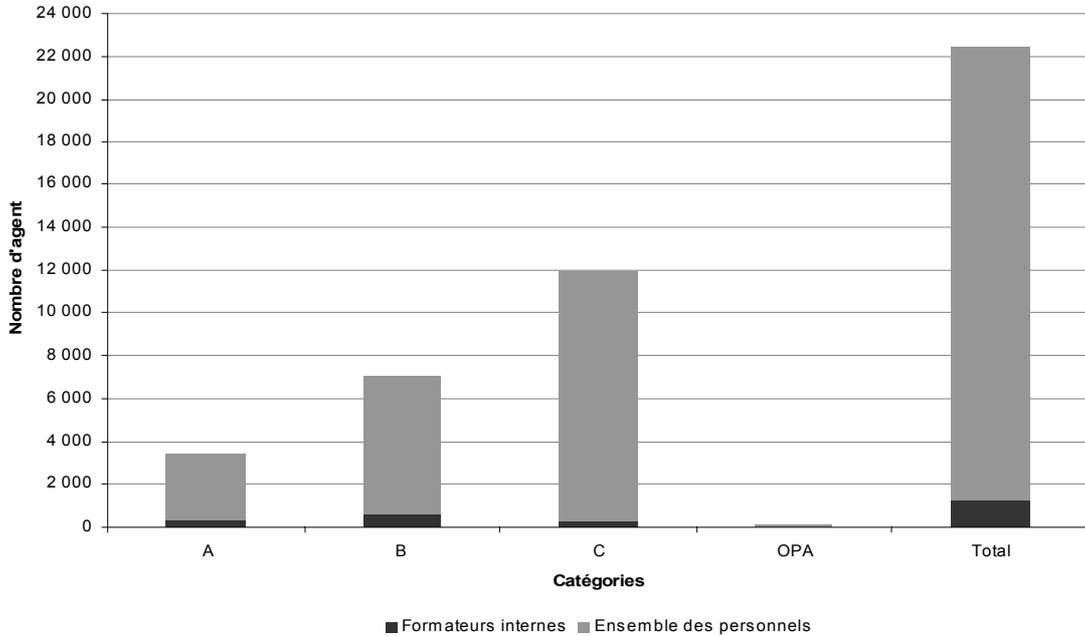
Répartition graphique des formateurs internes par catégorie et par sexe (en nombre d'agents)



1.2 Les formateurs internes

Poids relatif des formateurs internes

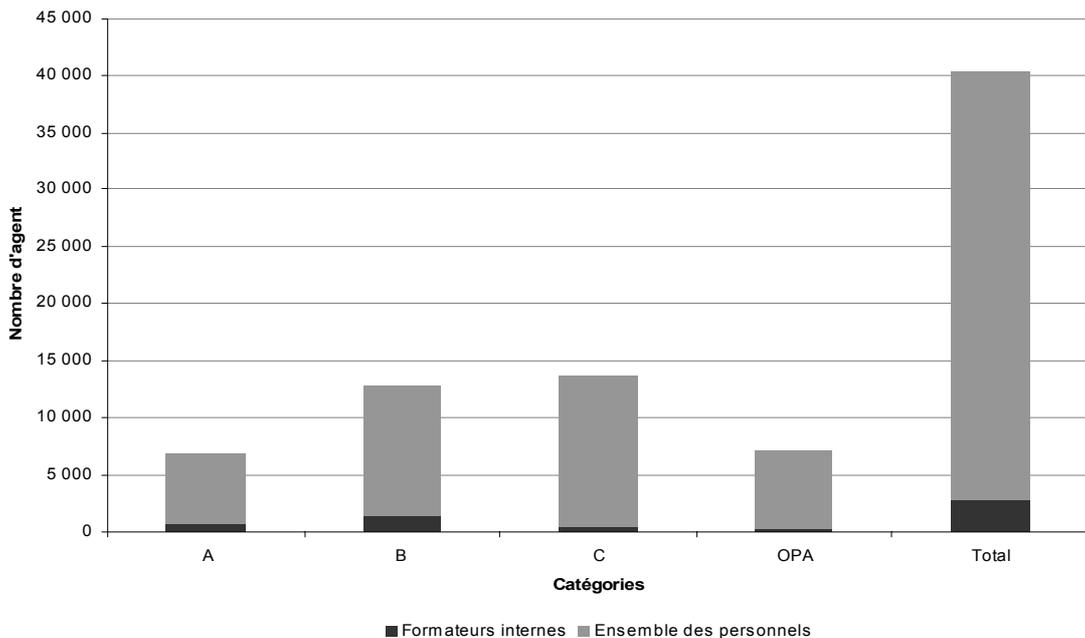
Poids relatif des femmes formatrices internes comparé à l'ensemble des personnels féminins



Constat :

Les femmes formatrices internes représentent 6% de l'ensemble des personnels féminins du ministère.

Poids relatif des hommes formateurs internes comparé à l'ensemble des personnels masculins



Constat :

Les hommes formateurs internes représentent 7% de l'ensemble des personnels masculins du ministère.

1.2 Les formateurs internes

Evolution du nombre de formateurs internes

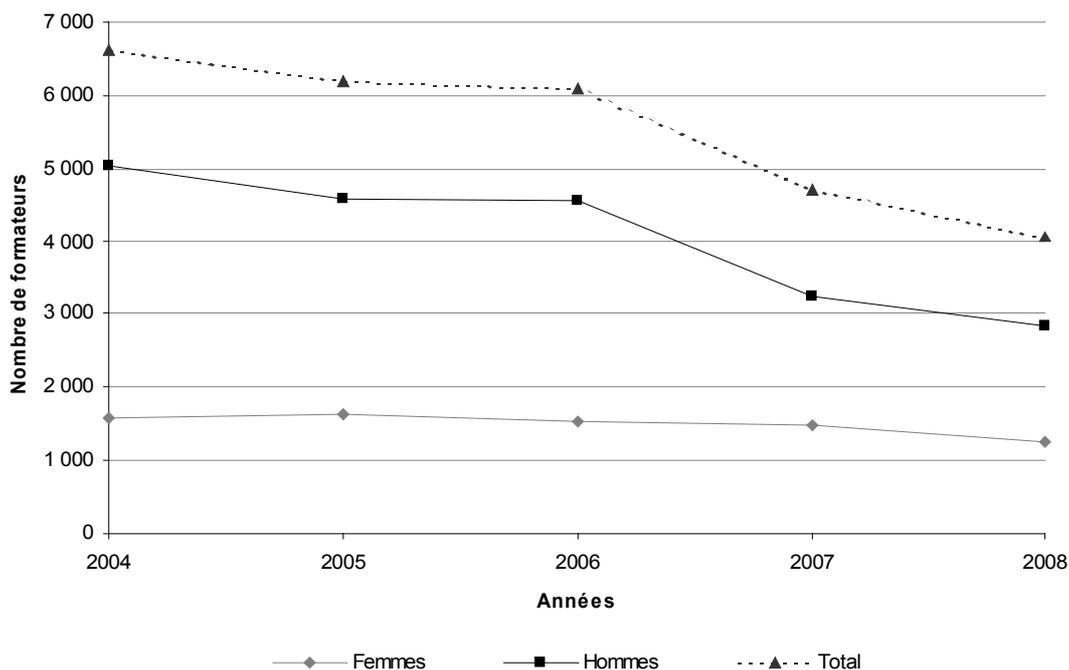
Evolution du nombre de formateurs internes distingués par sexe (en nombre d'agents)

	2004	2005	2006	2007	2008
Femmes	1 584	1 625	1 519	1 486	1 245
Hommes	5 049	4 579	4 571	3 238	2 827
Total	6 633	6 204	6 090	4 724	4 072

Constat :

Le nombre de formateurs internes resté sensiblement constant de 2003 à 2006, chute entre 2006 et 2007 (-22%). Cette baisse se poursuit entre 2007 et 2008, mais de façon plus mesurée (-14%). On peut probablement expliquer cela par le fait que les formateurs internes sont en premier lieu des experts sur un domaine professionnel qui les mobilise encore plus fortement en période de réorganisation.

Evolution graphique du nombre de formateurs internes distingués par sexe (en nombre d'agents)



1.2 Les formateurs internes

Nombre de formateurs internes et journées x formateurs

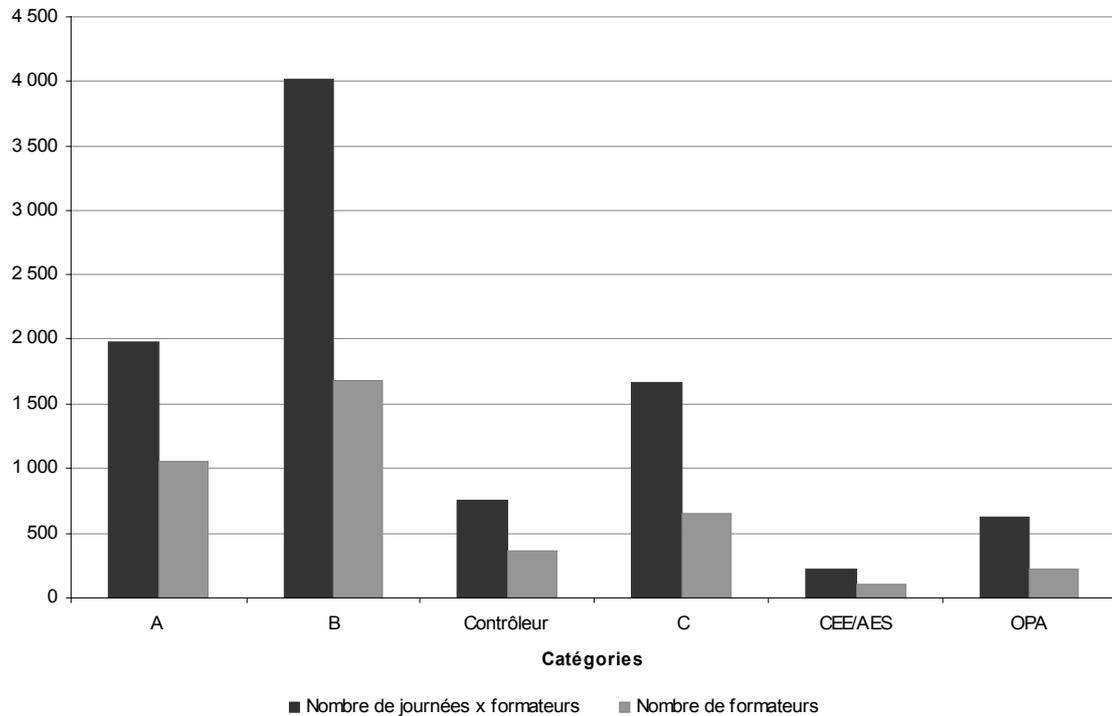
Répartition du nombre de journées x formateurs et du nombre de formateurs internes par catégorie

Année 2008	A	B	Contrôleur	C	CEE/AES	OPA	Total
Nombre de journées x formateurs	1 980	4 022	753	1 663	222	618	9 258
Nombre de formateurs	1 055	1 678	365	653	99	222	4 072
Moyenne des journées de formation par formateur	1,9	2,4	2,1	2,5	2,2	2,8	2,3

Constat :

La moyenne globale des journées de formation par formateur diminue entre 2007 et 2008. Elle passe de 3 jours à 2,3 jours (-23%). Cette baisse peut probablement s'expliquer par le fait que la durée des formations, hors post-recrutement, est en baisse, les formations durant plus de deux jours ayant plus de difficultés à mobiliser les stagiaires.

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



1.2 Les formateurs internes

Nombre de formateurs internes par tranche d'âge

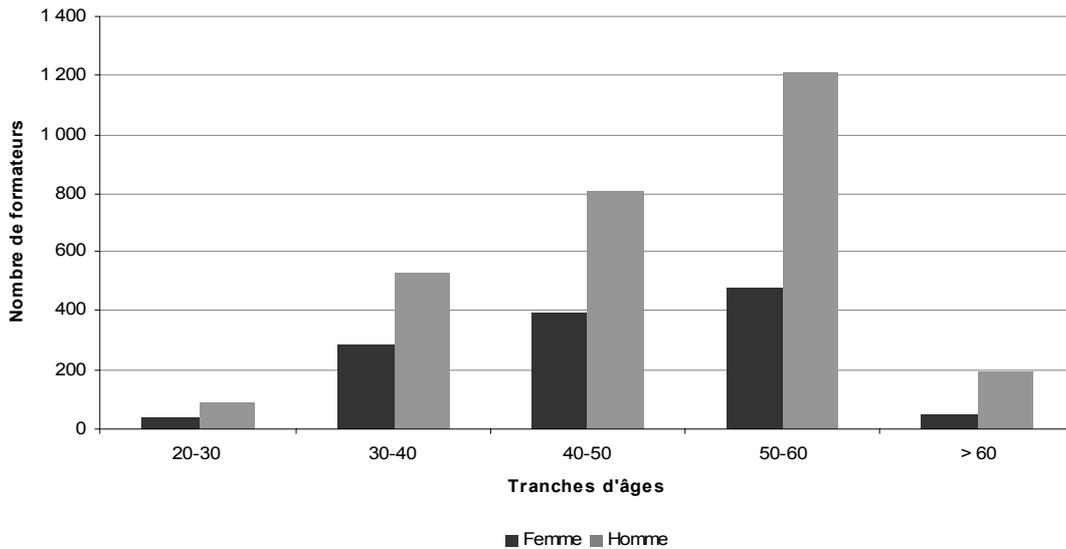
Répartition du nombre de formateurs internes par sexe et par tranche d'âge (en nombre d'agents)

Année 2008	20-30	30-40	40-50	50-60	> 60	Total
Femme	37	282	391	480	51	1 240
Homme	93	526	810	1 212	192	2 832
Total	130	807	1 201	1 692	242	4 072

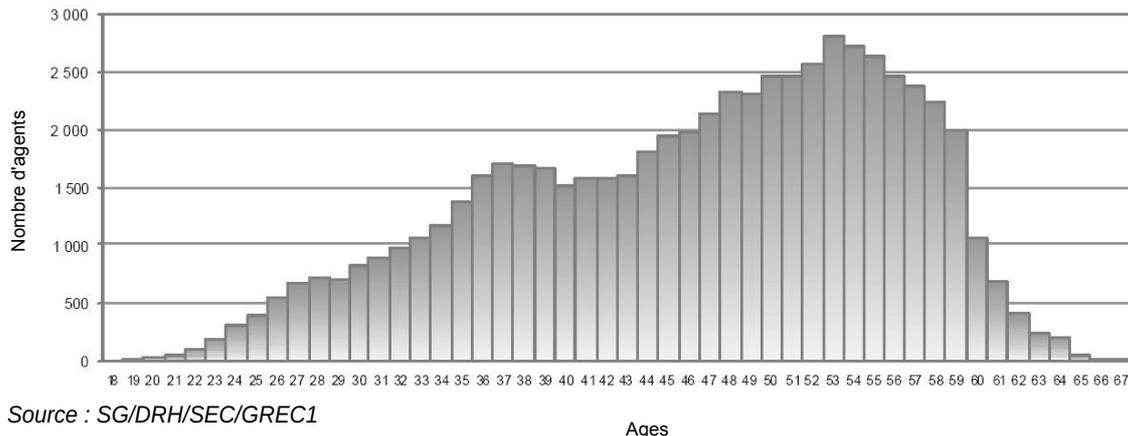
Constat :

Comme en 2007, les formateurs internes sont majoritairement représentés, en 2008, par la tranche d'âge des 50-60 ans. Les hommes sont majoritaires, quelle que soit la tranche d'âge. On peut traduire cela par une volonté des formateurs plus expérimentés de transmission de leur expérience professionnelle. La corrélation est aussi évidente entre la pyramide des âges et la répartition des formateurs par tranche d'âge.

Répartition graphique du nombre de formateurs internes par sexe et par tranche d'âge (en nombre d'agents)



La pyramide des âges du ministère en 2008



Source : SG/DRH/SEC/GREC1

Ages

1.3 Les moyens budgétaires

Présentation générale

Depuis la mise en oeuvre de la LOLF, le 1er janvier 2006, les actions nationales et (inter)régionales de formation relèvent des directions de programme en tant que maîtres d'ouvrage. Ces formations, inscrites chaque année dans le programme des actions nationales de formation porté par la sous-direction du développement des compétences et de la formation (SG/DRH/SEC/DCF), sont définies et financées par chacune des directions de programme, pour les dépenses relevant du titre 3 (les crédits destinés à la rémunération des formateurs internes sont inscrits sur le programme Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement-durable et de l'aménagement du territoire – CPPEEDDAT – dans leur intégralité).

Les formations post-recrutement autres que spécifiques à une direction de programme, ainsi que les préparations aux examens et concours, sont portées par le programme CPPEEDDAT qui en assure le financement. Le pilotage de la formation initiale diplômante, au sein de l'ENPC, de l'ENTPE et de l'ENTE, est assuré par le service du pilotage et de l'évolution des services (SPES), auquel est rattaché en outre, depuis 2008, l'IFORE (institut de formation de l'environnement).

Les moyens de fonctionnement des CIFP-cellules GUEPARH, du CEDIP, du CFP de Brest et des écoles sont programmés et supportés par le programme CPPEEDDAT.

Les actions locales de formation relèvent des services. Elles sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, imputées sur le programme CPPEEDDAT.

1.3 Les moyens budgétaires

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

La prise en charge par les directions de programme de la maîtrise d'ouvrage des actions continue de formation s'est traduite dès 2006 par une augmentation significative des moyens financiers consacrés à la formation, qui se maintient en 2008.

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 2008, laquelle évolue fortement en 2009.

Evolution de 2006 à 2008

Années	LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)	Subventions écoles (Titre 6)	Titre 9	TOTAL
2008	28 621 615 €	14 410 000 €	3 624 960 €	46 656 575 €
2007	27 134 405 €	14 996 650 €	3 549 050 €	45 680 105 €
2006	30 535 000 €	7 354 290 €	3 877 000 €	41 766 290 €

Détail du budget

Le détail du budget de l'année 2008, réparti par direction de programme, est indiqué ci-dessous à titre indicatif sur la base des éléments recueillis auprès des directions de programme pour la majeure partie, ou par l'exploitation du tableau de bord des actions nationales de formation.

Année 2008	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie)	Titre 6 (subventions)	Titre 9	TOTAL
CPPEDAT ⁽¹⁾	7 206 700 €	19 280 000 €	14 410 000 € ⁽⁴⁾	2 300 000 €	43 196 700 €
AUIP		675 345 €		230 130 €	905 475 €
DAOL ⁽²⁾		278 000 €		123 150 €	401 150 €
SR		341 200 €		214 280 €	555 480 €
RRN	Dans CPPEDAT	548 200 €		747 400 €	1 295 600 €
TTM		170 170 €		0 €	170 170 €
SAM ⁽³⁾		122 000 €		10 000 €	132 000 €
TOTAL	7 206 700 €	21 414 915 €	14 410 000 €	3 624 960 €	46 656 575 €

⁽¹⁾ Le budget CPPEDAT comprend, outre les crédits des actions nationales (y compris IFORE) et interrégionales de formation, les dépenses effectuées par les SD sur leur dotation de fonctionnement, dépenses évaluées sur la base de celles des années précédentes.

⁽²⁾ dont la MIILOS

⁽³⁾ hors ENMM et lycées professionnels maritimes

⁽⁴⁾ ENPC et ENTPE hors masse salariale

1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale

Dépenses de formation

Les dépenses de formation 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 des CIFP-cellules GUEPARH et 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.

Les dépenses de rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation ont été calculées sur la base des effectifs des écoles (ENTPE et ENTE), de ceux des CVRH, du CFP de Brest et du CEDIP 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 des stagiaires comprennent le traitement des stagiaires en formation initiale et continue et les 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 2008	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses hors rémunérations des stagiaires :	54 875 000 €	34 321 000 €	89 196 000 €
dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 1956	1 925 000 €	5 281 000 €	7 206 000 €
Dépenses de rémunération des stagiaires	31 808 121 €	30 865 289 €	62 673 410 €
Dépenses totales	86 683 121 €	65 186 289 €	151 869 410 €

1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale

Masse salariale du ministère

Année 2008	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 1er janvier 2008 * (1)	10 446	20 183	25 126	7 256	63 011
Coût salarial annuel par agent ** (2)	37 868 €	31 751 €	24 143 €	29 589 €	
Masse salariale (1) x (2)	395 569 128 €	640 830 433 €	606 617 018 €	214 697 784 €	1 857 714 363 €

* Source : SG/DRH/SEC/GREC1

** Source : DGAFP

Le périmètre de décompte correspond aux effectifs des services du MEEDDAT au 1er janvier 2008, tels que demandés dans l'enquête DGAFP. Les personnels ayant opté dans le cadre des transferts, ainsi que les militaires, ne sont pas comptabilisés. De même, les agent-e-s du ministère de l'Agriculture et de la Pêche (MAP) ne sont pas comptabilisés dans les DDEA. A l'inverse, les « accueillis budgétaires » (inspecteurs du travail, ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat...) sont comptabilisés.

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale

Année 2008	Dépenses hors rémunérations des stagiaires/masse salariale	Dépenses de rémunérations des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	2,95%	1,71%	4,67%
Formation professionnelle	1,85%	1,66%	3,51%
Total	4,80%	3,37%	8,18%

Evolution de 2007 à 2008

	Dépenses de formation/masse salariale en 2007	Dépenses de formation/masse salariale en 2008	Evolution
Formation statutaire	4,50%	4,67%	+ 0,17%
Formation professionnelle	4,07%	3,51%	- 0,56%
Total	8,57%	8,18%	- 0,39%

2. La formation produite

2.1 La formation initiale et continue produite en interne

Le chapitre « formation produite » présente, sous différents angles, la capacité de production du réseau formation du ministère, 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.

Production en journées x stagiaires répartie par type de formation

	2007	%	2008	%
Formation initiale diplômante	179 295	42%	217 764	53%
Post-recrutement	38 128	9%	29 214	7%
Prise de poste	12 191	3%	9 840	2%
Préparation aux examens et concours	17 481	4%	12 112	3%
Perfectionnement	179 656	40%	145 630	35%
Total	426 751	100%	414 560	100%

La définition des différents types de formation est rappelée en annexe 3 du présent document.

Le dispositif de formation du ministère est organisé en trois niveaux de maîtrise d'ouvrage :

- Les **actions locales**, définies et financées au niveau local. Ces formations de proximité sont inscrites chaque année dans le programme local de formation, et comprennent des actions de préparation aux examens et concours, ainsi que des actions de perfectionnement. Le nombre de journées x stagiaires d'actions locales produites en 2008 s'élève à **124 487**, soit **54%** de la formation produite (données détaillées en page 92). Ces actions, dans la suite du document peuvent se retrouver sous le sigle « MOL ».
- Les **actions (inter)régionales**, définies par les directeurs régionaux, avec l'appui des dix centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), et inscrites dans le programme régional de formation. Elles comprennent des actions de préparation aux examens et concours, ainsi que des formations de perfectionnement. **44 176** journées x stagiaires ont été produites en maîtrise d'ouvrage régionale, soit **19%** de la formation produite en 2008 (données détaillées en page 94). Ces actions, dans la suite du document peuvent se retrouver sous le sigle « MOR ».
- Les **actions nationales**, définies et financées par les directions de programme, maîtres d'ouvrage nationaux, et inscrites chaque année dans le programme national de formation. Elles comprennent la formation initiale, la formation prise de poste et la formation de perfectionnement. En 2008, les CVRH ont produit 46 521 journées x stagiaires, soit 20% de la formation produite (données détaillées en page 94). L'Institut de formation de l'environnement (IFORE) est intégré pour la première fois dans le bilan statistique de la formation. Sa production d'actions nationales s'élève à 14 948 journées x stagiaires en 2008, soit 7% de la formation produite (données détaillées en page 95).
Au total, en 2008, les actions nationales de formation s'élèvent donc à **61 469** journées x stagiaires, soit **27%** de la formation produite. Ces actions, dans la suite du document peuvent se retrouver sous le sigle « MOC ».

2.1 La formation initiale et continue produite en interne

Liste par catégorie et filières des formation post-recrutement en 2008

Catégorie	Filière	Formation
Agents de catégorie A	<i>Filière technique</i>	ingénieurs des travaux publics de l'état – sur titres 2007
		ingénieurs des travaux publics de l'état – examen professionnel 2008
	<i>Filière administrative</i>	attachés des instituts régionaux d'administration – post-recrutement 2008
		attachés administratifs – examen professionnel 2007 (semaine 3)
		attachés administratifs – examen professionnel 2008
		chargé d'études documentaire
		architectes urbanistes de l'état – formation initiale
	<i>Filière maritime</i>	officiers de port – post-recrutement
	Agents de catégorie B	<i>Filière technique et exploitation</i>
contrôleurs des travaux publics de l'état		
<i>Filière maritime</i>		officiers de port adjoints – post-recrutement
<i>Filière administrative</i>		secrétaires administratifs examen professionnel 2008
		secrétaires administratifs examen professionnel 2007 – intégration
<i>Filière contrôle et sécurité</i>		contrôleurs des transports terrestres – post-recrutement 2007/2008
		contrôleurs des transports terrestres – post-recrutement 2008/2009
		contrôleurs du travail des transports
Agents de catégorie C	<i>Filière technique et exploitation</i>	ouvriers des parcs et ateliers
		agents d'exploitation des travaux publics de l'Etat – routes et bases aériennes
		agents d'exploitation des travaux publics de l'Etat – ports maritimes et voies navigables
		chef d'équipe et d'exploitation – routes et bases aériennes
	chef d'équipe et d'exploitation – ports maritimes et voies navigables	
	<i>Filière administrative</i>	adjoints administratifs – post-recrutement 2007

2.1 La formation initiale et continue produite en interne

Liste des formation prise de poste par programme LOLF en 2008

Programme	Intitulé de l'action
AUIP	assistant d'études pluridisciplinaires - suite modules 2007
	chargé d'études pluridisciplinaires - année 2008
	chargé d'études pluridisciplinaires - suite modules 2007
	chefs Application du Droit des Sols
	formation prise de poste des correspondants territoriaux d'aménagement.
	instructeur Application du Droit des Sols
	management d'équipes et de projets en ingénierie
	zones d'aménagement concertées et opérations groupées
CPPEDAD	administrateur CASSIOPEE
	administrer les données localisées
	animateurs sécurité prévention
	assistants de gestion en unités territoriales - module Ingénierie publique - module tableau de bord et suivi d'activité - module posture de l'AGUT
	chef comptable des parcs
	chef comptable et adjoint (DRE/DDE)
	conduite de projet d'informatisation (Kefren)
	conseillers en gestion management
	contrôleurs de gestion
	correspondants et responsables du contrôle des distributions d'énergie électrique
	formation des agents chargés du contrôle interne comptable
	formation des personnels comptables (niveau 1, 2 et niveau 3) - tronc commun
	formation des personnels comptables (niveau 1 et niveau 3) - module métier
	formation des personnels comptables (niveau 1 et niveau 3) - module outil
	formation inter administration à l'emploi type d'assistants de service social du travail (ASS)
	gestionnaires de personnels
	inspecteurs hygiène et sécurité
	marchés publics : agents des services déconcentrés chargés de la passation, préparation et exécution des marchés publics
	personnels chargés de la gestion des crises
	responsables de ressources humaines
	responsables des affaires juridiques
	responsables des moyens généraux
	responsables sécurité défense (RSD)
	secrétaires généraux
	sensibilisation au contrôle interne comptable
	sensibilisation CHORUS
	webmestre

2.1 La formation initiale et continue produite en interne

Liste des formation prise de poste par programme LOLF en 2008 (suite)

Logement	agents des services habitat
	cadres de 1er niveau service habitat
	chefs de cellule de financement du logement social
	instructeurs Agence Nationale l'Amélioration de l'Habitat
	tronc commun cadres aménagement durable, urbanisme et habitat
RRN	animateurs qualité en direction interdépartementale des routes
	chargés d'études géotechniques
	chefs d'ateliers
	connaissance de base en ouvrage d'art
	formation de spécialisation aux techniques routières
	magasiniers
	référents en Service d'Ingénierie Routière
responsables d'exploitation	
SR	formation des pupitreurs
	responsables des Observatoires Départementaux de Sécurité Routière
TTM	contrôleurs divisionnaires des transports terrestres

Sigles :

- ⇒ **AUIP** : Aménagement, urbanisme et ingénierie publique
- ⇒ **CPPEDAD** : Conduite et pilotage des politiques de l'écologie du développement et de l'aménagement durables
- ⇒ **RRN** : Réseau routier national
- ⇒ **SR** : Sécurité routière
- ⇒ **TTM** : Transports terrestres et maritimes

2.2 La formation produite dans les interrégions

Préambule

Cette partie a pour objet de présenter les périmètres géographiques de chacune des 10 interregions et l'activité des services des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH). Ces centres émanent de la fusion des centres interrégionaux de formation professionnelle (CIFP) et des cellules de gestion unifiée et partagée des ressources humaines (GUEPARH). L'activité du centre de formation professionnel de Brest (CFP) est également présentée.

L'analyse quantitative et qualitative des données présentées s'appuie sur les informations transmises par les CVRH.

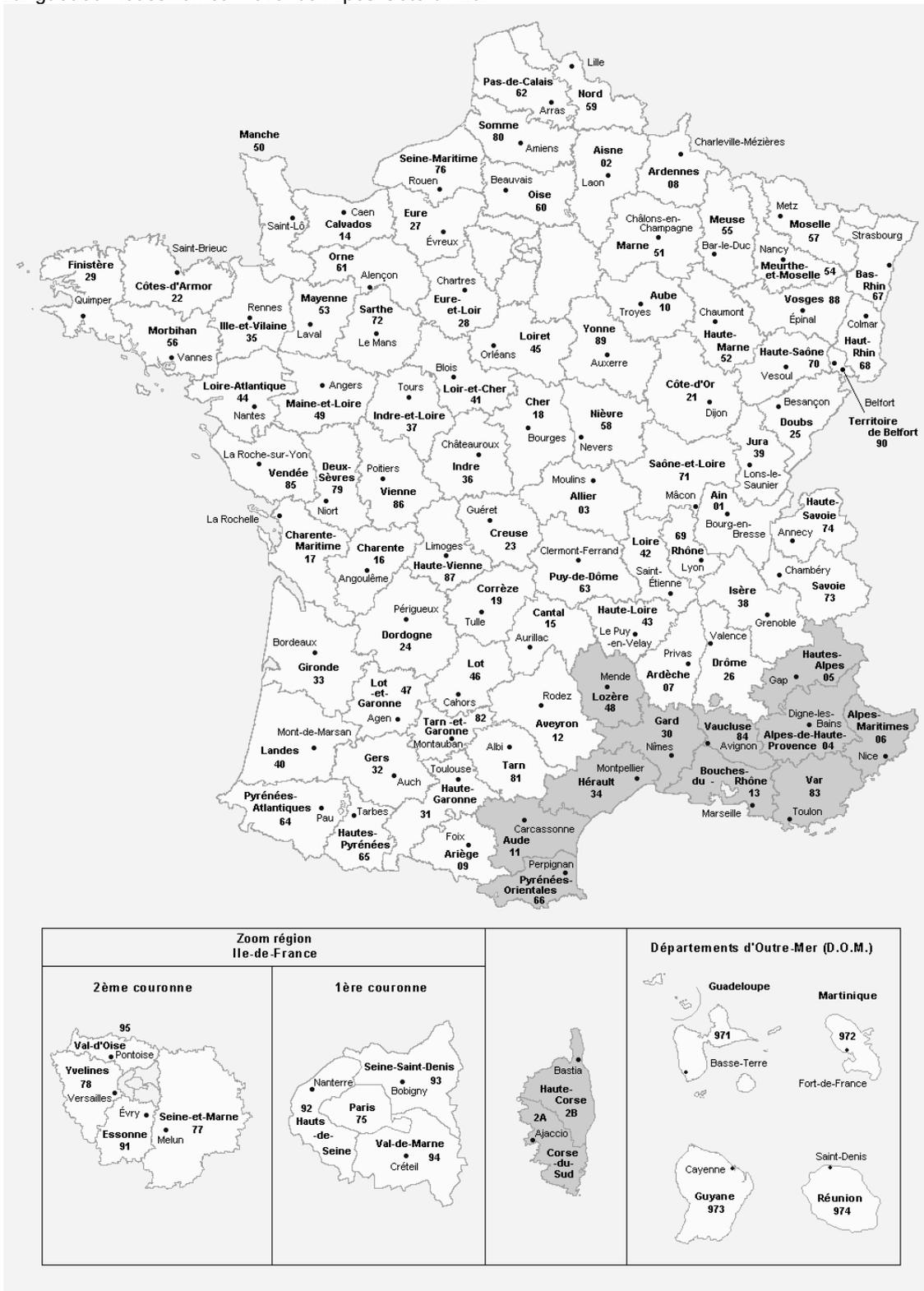
Une présentation des CVRH et du CFP de Brest est faite en annexe 2 du présent document (pages 124 et 125).

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion d'Aix-en-Provence

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

La zone d'action du CVRH d'Aix-en-Provence couvre 13 départements répartis dans 3 régions : Corse, Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte-d'Azur.



2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion d'Aix-en-Provence

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

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
GEDIP	21,6	22,6	73	122	171	82	120
CETE Méditerranée	496,6	487,5	788	667	1 309	938	816
DDE(A) Alpes-de-Haute-Provence	173,8	161,0	1 754	1 722	1 378	491	150
DDE(A) Alpes-Maritimes	393,4	372,0	2 025	1 288	797	664	838
DDE(A) Aude	254,4	249,4	1 136	1 354	1 083	427	461
DDE Bouches-du-Rhône	540,3	585,3	1 894	2 314	2 206	1 389	410
DDE(A) Corse-du-Sud	205,4	197,4	624	840	233	101	351
DDE Gard	331,8	313,9	2 475	2 893	2 474	1 133	551
DDE(A) Haute-Corse	210,8	203,0	660	544	663	500	689
DDE Hautes-Alpes	184,7	178,1	704	730	584	344	330
DDE Hérault	422,5	318,6	3 712	3 982	3 186	1 678	534
DDE Lozère	146,6	140,7	1 120	1 564	1 251	552	376
DDE(A) Pyrénées-Orientales	310,7	296,9	1 205	1 632	388	470	224
DDE(A) Var	380,6	367,1	2 400	1 979	1 449	1 266	556
DDE(A) Vaucluse	256,3	238,5	1 411	1 512	1 840	894	379
DIR Méditerranée	565,1	564,6	*	nd	nd	209	2 216
DRE(AL) Provence-Alpes-Côte-d'Azur	163,5	243,7	Compris dans DDE 13		259	483	324
DRE(AL) Corse	29,3	30,3	Compris dans DDE(A) 2A				
DRE Languedoc-Roussillon	162,0	246,9	Compris dans DDE 34				
DIREN Provence-Alpes-Côte-d'Azur (nouveau)	*	78,2	*	*	*	*	4
DIREN Corse (nouveau)	*	33,2	*	*	*	*	108
DIREN Languedoc-Roussillon (nouveau)	*	65,9	*	*	*	*	5
ENTE Aix-en-Provence	192,4	201,5	347	242	118	278	129
Total	5 441,7	5 596,2	22 328	23 385	19 389	11 898	9 569

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité des services de l'interrégion d'Aix-en-Provence

La production globale des services de l'interrégion passe de 11 898 journées x stagiaires en 2007 à 9 569 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 20%.

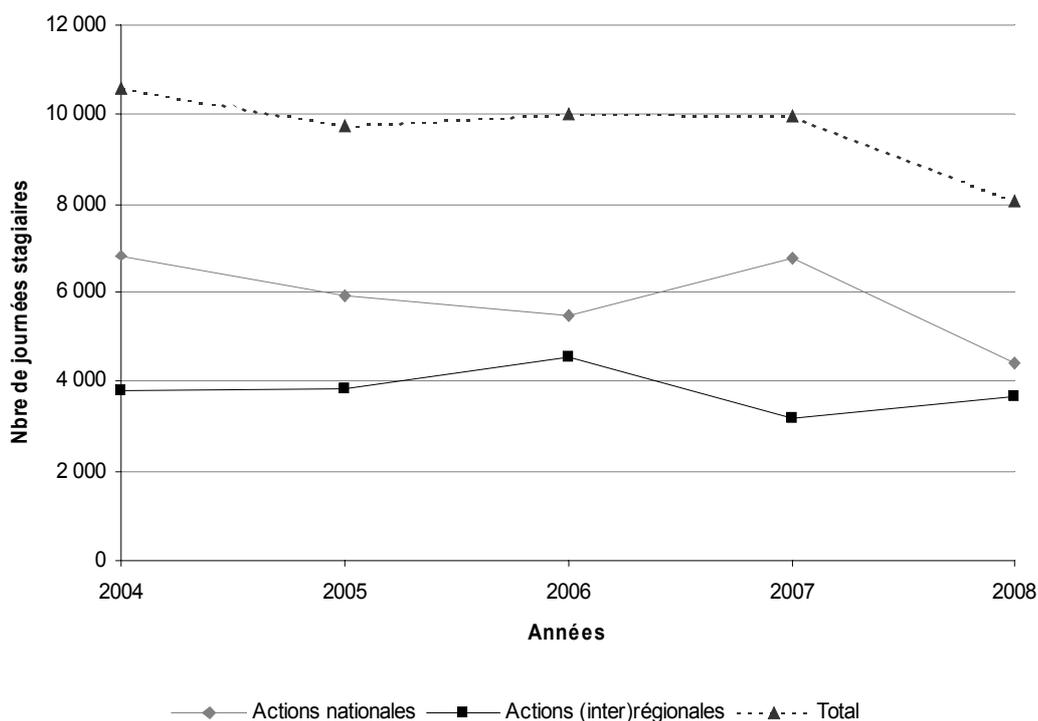
On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion a augmenté légèrement de 3%.

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH d'Aix-en-Provence

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

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	6 823	5 920	5 490	6 812	4 407
Actions (inter)régionales	3 778	3 828	4 524	3 167	3 682
Total	10 601	9 748	10 014	9 979	8 088



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

	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	4 407	54%	68%
<i>Post-recrutement</i>	943	12%	12%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	2 653	33%	37%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	811	10%	19%
Actions (inter)régionales	3 682	46%	32%

Année 2008				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
3 409	137	2,7	223	15,3

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH d'Aix-en-Provence

Bilan global du CVRH d'Aix en Provence

L'activité du CVRH d'Aix en Provence passe de 9 979 journées x stagiaires en 2007 à 8 088 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 19%. L'activité 2008 est constituée pour 54% d'actions nationales et pour 46% d'actions (inter)régionales, le poids de ces dernières augmentant nettement sur la production totale.

Analyse de l'activité du CVRH d'Aix en Provence

La formation :

Si 32% des 8 088 jours-agents produits sont consacrés aux actions transversales, notamment le management et l'accompagnement du changement, l'ensemble de la production se répartit ensuite sur les 3 domaines suivants : infrastructures, services de transports et intermodalité (1 420 jours-agents), urbanisme et aménagement du territoire (1 398 jours-agents) et TIC et réseaux (540 jours-agents).

C'est dans ce cadre, visant à répondre au nouveau positionnement des DDE, et à accompagner les élus dans les processus locaux d'aménagement, que la formation « Attitudes des chargés d'études » a été proposée aux chargés d'études et délégués territoriaux.

Il en va de même, suite à la fusion DDE/DAF, pour une action « prototype » « analyse des systèmes en mouvance et comment recréer des repères » à destination des chefs de service, qui vise à donner des nouveaux repères et permettre aux agents une meilleure évolution dans un contexte de grande instabilité.

Sur la demande du réseau des chefs de personnel, deux sessions ont été organisées pour la formation prise de poste des gestionnaires de personnel (gestions administratives et financières).

La formation prise de poste « conseiller en gestion et management », cursus sur les fondamentaux du management présenté sur 5 modules de 3 jours a bénéficié cette année d'un grand nombre de candidatures, confirmant l'importance dans les services de cette fonction.

Le CVRH a poursuivi son implication dans l'acculturation des services à la réforme de l'Etat (formations à la GPEC), à la décentralisation ou à l'impact de l'Europe sur l'organisation administrative de la France. La notion de performance est désormais intégrée dans la quasi totalité des formations support.

Hors les domaines transversaux, citons, pour le domaine infrastructures, la journée sur les enrobés à chaud, qui a réuni 130 participants, agents des mairies, entreprises, conseils généraux et du Ministère.

Parmi les actions sur les thèmes du développement durable et de l'environnement, il convient de citer les actions proposées sur :

- la méthodologie du développement durable : Développement durable, du concept aux enjeux et Urbanisme et développement durable
- l'approche liée au Grenelle de l'Environnement avec le thème des quartiers durables : Programmer et concevoir un écoquartier et Les quartiers durables en PACA et Languedoc-Roussillon.
- la formation ADS et photovoltaïque, dont l'objectif est de maîtriser les dispositions concernant les énergies renouvelables (éoliennes, photovoltaïques) lors de l'instruction des permis selon les nouvelles dispositions prévues par le code de l'urbanisme.

Il en va de même dans le domaine des constructions publiques avec une orientation vers le bâtiment durable. Un plan de réduction de consommation énergétique des émissions de CO² est nécessaire.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH d'Aix en Provence (suite)

Rappelons que l'Etat, propriétaire de 120 millions de m² de bureaux, doit montrer l'exemple avec une orientation vers le bâtiment durable.

Comprendre les enjeux sur l'énergie et en percevoir les conséquences, tels étaient les objectifs de ces actions : Technologie du bâtiment, gestion de projet, gestion exemplaire de l'énergie dans les bâtiments publics.

Les réformes de l'État ont mis en avant l'obligation pour tout responsable de patrimoine public de gérer de manière efficiente ce patrimoine. La professionnalisation de cette activité devient incontournable, ainsi, la formation Perfectionnement à la maîtrise de l'outil GPI en est une première approche.

Dans le domaine des Technologies de l'Information et la Communication, et afin de renforcer la sécurité de certaines applications du ministère, les personnels des cellules informatiques ont été formés à l'utilisation de logiciels et d'infrastructures de gestion (clés, déploiement de systèmes d'authentification, parc informatique GLPI, console d'administration à distance).

Le conseil : une activité qui monte en puissance

Dans un contexte de fort changement, tant par la réorganisation des services de l'État que par l'évolution des champs de compétences, il devient essentiel d'accompagner les services et les agents en activant l'ensemble des leviers de la GPEC. Ainsi le conseil, tant au bénéfice des services qu'à celui des agents est devenu une activité stratégique. En 2008, le conseil aux services s'est caractérisé non seulement par l'ouverture à de nouveaux types d'actions, sortant du cadre du conseil en ingénierie pédagogique prépondérant jusqu'alors, mais aussi par une étroite collaboration entre les équipes du CIFP et la cellule GUEPARH, préfigurant la nouvelle configuration de travail envisagée dans les CVRH.

Parmi les actions les plus significatives nous citerons :

⇒ *Pour le conseil aux services :*

- la contribution à l'animation des réunions de services de la DDE et de la DDAF des Alpes Maritimes pour accompagner ces services dans la construction de l'organigramme de la DDEA 06.
- la réalisation des audits de certification ISO pour des processus pédagogiques à l'école nationale de la marine marchande.
- l'appui méthodologique à la mise en place d'un dispositif d'écoute dans le cadre de la création de la DREAL PACA.
- l'étude sur la prise en compte des compétences IAT dans le domaine du développement durable suite à la commande de la DDE des Alpes de Haute Provence
- la mise en place d'un dispositif d'écoute d'agents du secrétariat général de la DRDE Languedoc-Roussillon et formalisation de préconisations de l'activité RH (SG de proximité et CSM).
- la participation aux réflexions nationales sur la mise en œuvre de la formation professionnelle tout le long de la vie (FPTLV), en associant les correspondants RH locaux.
- la préparation et l'organisation d'un séminaire sur la commande publique à destination des services concernés de la DREAL PACA (début 2008) dans le but de faire évoluer l'organisation existante et de la faire approprier aux différents acteurs.

⇒ *Pour le conseil à l'agent :*

En 2008, environ 150 agents ont bénéficié de conseils personnalisés dans le cadre d'entretiens individuels ou de préparation aux examens et concours (qui ont aussi généré des contacts ultérieurs). Les agents de catégorie C qui ont bénéficié de cet accompagnement personnalisé ont été plus nombreux que les années précédentes.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH d'Aix en Provence (suite)

Le motif dominant des entretiens a été la préparation d'une évolution professionnelle, ce qui n'est pas étonnant dans le contexte actuel d'évolutions majeures de l'administration de l'État.

Le nombre d'accompagnements individualisés à la demande conjointe de l'agent et de son service employeur a également augmenté, telle que l'aide au positionnement, l'élaboration de parcours de formation, la prise de poste personnalisée...

Le recrutement :

Le CVRH a assuré la logistique de l'examen professionnel exceptionnel de secrétaires administratifs et le concours de chefs d'équipe d'exploitation (au titre de 2007 pour les services de l'inter région et pour le compte de la DIR Méditerranée au titre de 2008).

Depuis 3 ans les régions Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Languedoc-Roussillon sont autorisées à recruter sur des effectifs de catégorie C des personnes handicapées.

Le CVRH a accompagné les deux DRE dans le recrutement d'adjoints administratifs travailleurs handicapés, développant des liens avec les associations de personnes handicapées.

Dans le cadre du programme des préparations aux examens et concours, des formations aux épreuves de l'examen professionnel d'attaché principal ont été mises en place, demandées par la Direction des Ressources Humaines.

Pour la première fois au CVRH, les préparations aux deux épreuves d'admissibilité du concours interne interministériel de secrétaire administratif ont été réalisées. Afin de répondre aux besoins des services, l'accent a été mis sur l'organisation des préparations aux épreuves orales des différents concours de catégorie A et B, internes et professionnels.

Le centre de ressources :

Le centre de ressources ne peut se construire de manière isolée. Cette constatation a conduit à lancer en 2008 une réflexion associant tous les CVRH et le CEDIP. Sur Aix-en-Provence, c'est la structure dans son ensemble qui s'organise comme un centre de ressources, à destination des services. Nous distinguons donc le centre de ressource comme fonctionnalité et activité que doit assurer le CVRH dans son ensemble et le centre de ressources, unité du CVRH qui en assure l'animation et la logistique en passant pour l'essentiel par le canal de l'intranet.

Les principaux axes qui structurent aujourd'hui l'activité centre de ressources sont :

- le développement et la gestion de l'intranet ;
- la mise en place de formations ouvertes à distance ;
- la coordination et l'animation des réseaux métier.

⇒ *La mise en place de formations ouvertes à distance :*

L'idée force est d'aller à la rencontre des agents sur leur lieu de travail, sans les faire venir systématiquement sur le site d'Aix-en-Provence. Cette démarche présente des avantages, aussi bien pour les organisations que pour les agents, mais aussi en terme de développement durable par la réduction des déplacements.

La formation « prise de poste des webmestres » a été poursuivie moyennant quelques améliorations issues de l'expérience des sessions précédentes. Cette formation, pour partie à distance, a été bien perçue par les participants.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH d'Aix en Provence (suite)

Le CVRH continue à garder des liens privilégiés avec l'ENTE afin de partager et de mutualiser sur les expériences en cours de part et d'autre. Il participe également aux groupes de travaux nationaux destinés à développer ces nouveaux modes de formation.

⇒ *Le développement et la gestion de l'intranet : principal outil d'information et de communication*

L'intranet externe (<http://intra.cifp-aix.i2/>) est « une vitrine » du CVRH, mettant le plus clairement possible des informations à l'usage de nos bénéficiaires. Egalement point de rencontre par l'intermédiaire des rubriques destinées aux clubs et réseaux, l'intranet permet pour les plus actifs, un travail collaboratif sur le site même.

Les principales ressources et informations sont rassemblées sur l'intranet : offres de formation, ressources pédagogiques, informations sur le recrutement, conseil à l'agent, conseil aux services.

⇒ *L'animation des réseaux métiers :*

Nous citerons notamment :

- la réunion des responsables de formation. Bien que les réunions soient aujourd'hui plutôt régionales, les responsables de formation souhaitent se rencontrer dans le cadre plus large de l'interrégion pour des échanges de pratiques ou pour des apports sur des sujets nouveaux tels la FPTLV en 2008.
- la renaissance du club Fiscalité. Réunis en septembre, les participants l'ont considéré comme indispensable.
- le réseau des assistants sociaux bénéficie d'une formation sur la supervision des pratiques sociales de 2 jours tous les 2 mois.

Source : CVRH d'Aix-en-Provence

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion d'Arras

Activité des services de l'interrégion d'Arras

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
CETE Nord-Picardie	354,2	346,6	1 584	1 998	1 357	1 383	1 155
DDE Aisne	343,6	315,2	2 623	2 275	1 460	927	190
DDE Nord	746,8	713,1	5 730	5 622	3 734	1 489	162
DDE(A) Oise	431,7	414,6	2 167	2 382	1 433	777	625
DDE Pas-de-Calais	712,9	639,9	5 195	5 120	4 384	1 817	256
DDE Somme	410,2	327,2	2 877	1 986	2 219	1 728	1 121
DIR Nord	687,0	692,4	*	nd	nd	578	1 846
DRE(AL) Nord-Pas-de-Calais	131,6	134,8				Compris dans DDE 59	
DRE(AL) Picardie	76,0	81,3				Compris dans DDE 80	
DIREN Nord-Pas-de-Calais (nouveau)	*	65,4	*	*	*	*	nd
DIREN Picardie (nouveau)	*	45,8	*	*	*	*	10
ENTE Valenciennes	163,6	162,4	440	456	299	312	446
SN Nord-Pas-de-Calais	585,9	584,9	2 386	2 709	2 050	878	195
Total	4 643,4	4 523,7	23 002	22 548	16 936	9 888	6 005

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité des services de l'interrégion d'Arras

La production globale des services de l'interrégion passe de 9 888 journées x stagiaires en 2007 à 6 005 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 39%.

On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion a diminué de 3%.

En comptabilisant le nombre total de journées stagiaires produites par le CVRH et les services dans l'interrégion, on constate une baisse du nombre de jour formation produits de près de 1 000 journées x stagiaires, soit une baisse d'environ 6% par rapport à l'année précédente.

Le CVRH a, quant à lui, produit 13 708 journées x stagiaires, pour 10 820 produites en 2007, soit une augmentation d'environ 27% par rapport à 2007, alors qu'en parallèle la production des services a baissé de 39%.

Cela s'explique par le fait que le CVRH accueille depuis septembre 2007, le Centre Support Mutualisé Formation Recrutement pour les services des départements du Nord et du Pas-de-Calais, et pour la DDE de l'Aisne depuis le 1^{er} juin 2008.

Ainsi, en comparant le nombre de journées x stagiaires produites par les services et le CVRH à destination des agents de l'interrégion, on constate une baisse de près de 10% (14 192 journées x stagiaires en 2007 pour 12 915 journées x stagiaires en 2008).

Toutefois le nombre de jours de formation produits par agent dans l'interrégion reste encore relativement élevé, puisqu'il a été de 2,85 jours de formation par agent en 2008, à comparer aux 3,06 jours en 2007.

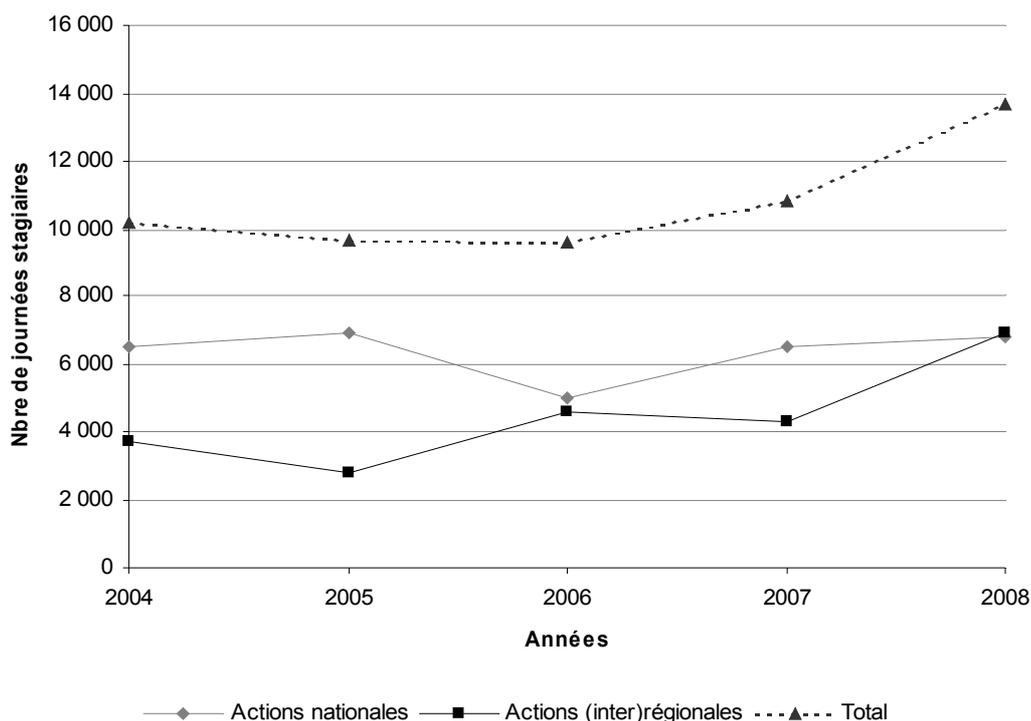
Source : CVRH d'Arras

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH d'Arras

Evolution de l'activité du CVRH d'Arras

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	6 496	6 897	4 991	6 517	6 798
Actions (inter)régionales	3 697	2 773	4 608	4 304	6 910
Total	10 193	9 670	9 599	10 820	13 708



Détail de l'activité du CVRH d'Arras

	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	6 798	50%	60%
<i>Post-recrutement</i>	785	6%	21%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	5 250	38%	26%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	763	6%	12%
Actions (inter)régionales	6 910	50%	40%

Année 2008				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
5 743	890	2,6	493	11,6

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH d'Arras

Bilan global du CVRH d'Arras

L'activité du CVRH d'Arras passe de 10 820 journées x stagiaires en 2007 à 13 708 journées x stagiaires en 2008, soit une augmentation de 27%. L'activité 2008 est constituée à part égale d'actions nationales et d'actions (inter)régionales.

Analyse de l'activité du CVRH d'Arras

Actions de formation conduites par le CVRH :

Les actions de formation du CVRH ont essentiellement porté sur les domaines et missions prioritaires des services, tels la prévention des risques, le droit au logement, l'accessibilité, la sécurité routière, le développement durable ou l'aménagement du territoire, mais aussi sur l'accompagnement des services et des agents dans le contexte de réorganisation, d'évolution des missions et de mise en place des futures DREAL Nord-Pas-de-Calais et Picardie et de la DDEA de l'Oise.

A titre d'exemples, voici quelques actions réalisées en 2008 :

- présentation et prise en main de différents outils de questionnement et d'analyse au regard du développement durable (OQADD) ;
- les rencontres interrégionales du développement durable, à destination des agents des services de l'interrégion, mais aussi des réseaux de partenaires, de professionnels ou des collectivités territoriales ;
- intégration raisonnée des risques dans l'aménagement ;
- le Droit Au Logement (DALO) ;
- formations à la communication des Inspecteurs du Permis, de la Circulation et de la Sécurité Routière, dans le cadre de leurs nouvelles missions ;
- mise en place de cellules d'écoute dans le cadre de la mise en place des DREAL ;
- mise en place de lieux ressources pour l'accompagnement des travailleurs handicapés.

Les actions de formation des services ont, quant à elles, porté sur les activités support, sécurité et prévention mais également sur le management, la conduite et l'accompagnement du changement, la sensibilisation au développement durable, voire à l'acquisition d'outils pour analyser ou conduire des projets au regard du développement durable.

On peut citer à titre d'exemples la formation mise en place par la DDE 59, à l'attention de ses cadres de deuxième niveau, en charge d'un domaine ou d'une politique publique prioritaire, qui ont été formés à l'utilisation de la grille RST02, afin d'évaluer le projet de service de la DDE 59, dans leur domaine d'activité, d'une part, ou, d'autre part, la formation « développer son leadership en situation difficile » mise en place par la DDE 60 à l'attention de tous ses cadres.

Les actions de formation mises en œuvre par le CVRH ont porté sur l'ensemble des programmes LOLF du ministère, classés par ordre décroissant :

- la Conduite et le Pilotage de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire ;
- la Sécurité et la Circulation Routière ;
- l'Aménagement, l'Urbanisme et l'Ingénierie Publique ;
- le Développement et l'Amélioration de l'Offre de Logement ;
- le Réseau Routier National.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH d'Arras (suite)

Actions de conseil conduites par le CVRH :

Les actions de conseil réalisées par le CVRH en 2008 ont été les suivantes :

⇒ *L'assistance méthodologique de la DDE du Nord pour la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des agents à réorienter en interne suite à l'arrêt de l'ingénierie concurrentielle :*

Dans le cadre de l'arrêt de l'ingénierie concurrentielle, la mise en place du DALO et le renforcement de certaines missions (ANRU, ANAH, habitat insalubre et travaux d'office...), la DDE souhaitait engager un travail sur les organigrammes cibles de ses services pour 2009.

La mission a consisté en un appui méthodologique pour la mise en place d'un accompagnement des agents dont les missions disparaissaient, la production d'une trame d'entretien réalisée en lien avec la Secrétaire Générale et l'animation de l'équipe en charge des entretiens sur le plan méthodologique.

⇒ *Le plan de professionnalisation de la filière IP en DDE de l'Aisne :*

Dans le contexte de désengagement de l'Etat dans l'ingénierie publique concurrentielle et l'évolution des missions de l'Ingénierie d'Appui Territorial, la DDE a souhaité mettre en place un dispositif qui permette d'accompagner les agents concernés par ces évolutions, notamment ceux qui se repositionnaient sur l'ATESAT.

La mission a consisté à identifier les compétences nécessaires à l'exercice des nouvelles missions, à identifier les ressources des agents concernés, à proposer l'adaptation de l'organigramme des bureaux d'études et d'ingénierie aux nouvelles missions et enfin à bâtir un plan de professionnalisation, à mettre en œuvre en 2009.

De nouvelles commandes de missions de conseil ont été formulées par les services en fin d'année 2008, notamment en matière d'aide à la reconversion ou au repositionnement d'agents, dans le cadre d'évolution ou d'abandon de missions.

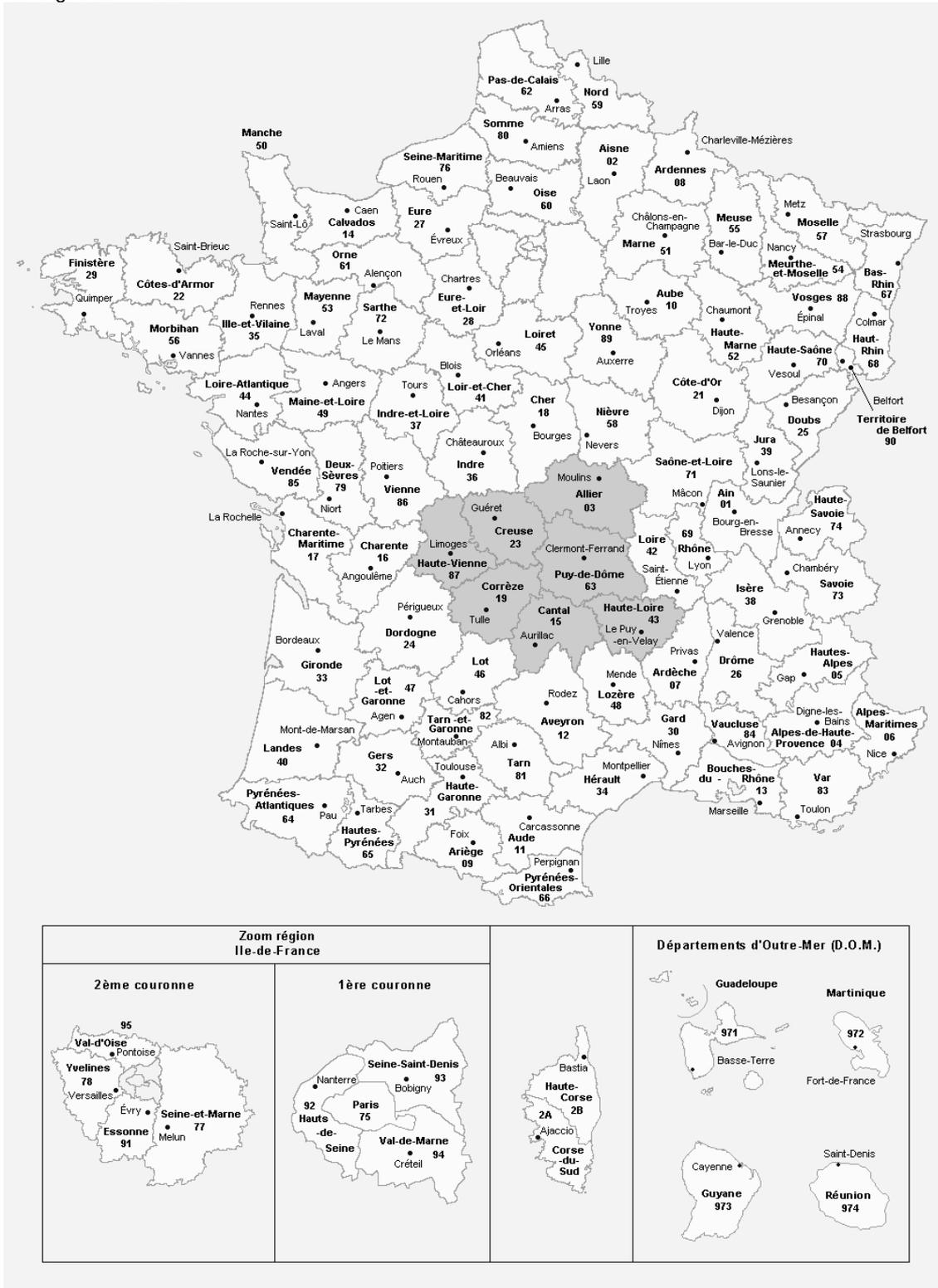
Source : CVRH d'Arras

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Clermont-Ferrand

Périmètre géographique de l'interrégion de Clermont-Ferrand

La zone d'action du CVRH de Clermont-Ferrand couvre 7 départements répartis dans 2 régions : Auvergne et Limousin.



2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Clermont-Ferrand

Activité des services de l'interrégion de Clermont-Ferrand

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
DDE Allier	270,8	258,8	1 494	2 239	1 438	364	694
DDE(A) Cantal	231,7	213,9	1 641	2 130	777	581	271
DDE(A) Corrèze	232,3	211,3	2 129	1 549	948	176	327
DDE Creuse	166,0	152,4	729	1 234	1 080	409	330
DDE(A) Haute-Loire	237,5	230,6	1 944	1 929	720	560	nd
DDE Haute-Vienne	201,7	195,5	4 191	3 250	2 674	2 458	592
DDE(A) Puy-de-Dôme	404,5	334,3	2 426	1 886	1 557	2 088	nd
DIR Centre-Ouest	564,6	579,2	*	nd	nd	406	1 955
DIR Massif Central	537,0	545,6	*	nd	nd	481	2 771
DRE Auvergne	82,0	148,7	53		Compris dans DDE(A) 63		
DRE Limousin	119,8	120,4	Compris dans DDE 87		42	Compris dans DDE 87	
<i>DIREN Auvergne (nouveau)</i>	*	47,4	*	*	*	*	0
<i>DIREN Limousin (nouveau)</i>	*	35,7	*	*	*	*	0
Total	3 047,7	2 990,6	14 607	14 259	9 194	7 522	6 940

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Clermont-Ferrand

La production globale des services de l'interrégion passe de 7 522 journées x stagiaires en 2007 à 6 940 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 8%.

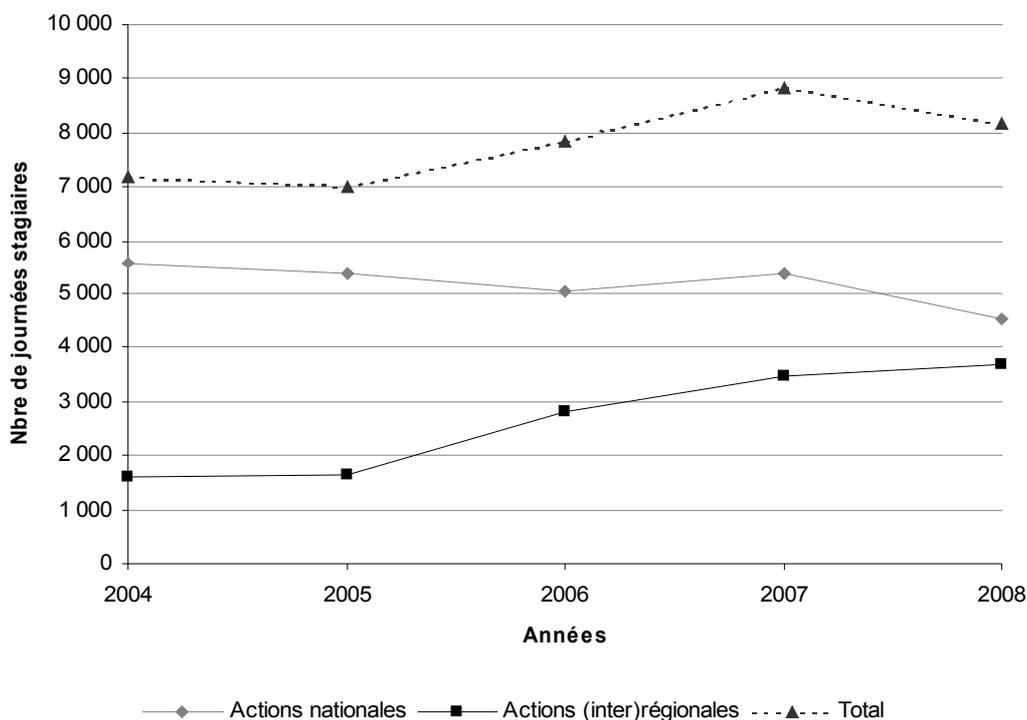
On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion a diminué de 2%.

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Clermont-Ferrand

Evolution de l'activité du CVRH de Clermont-Ferrand

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	5 573	5 373	5 037	5 383	4 517
Actions (inter)régionales	1 610	1 635	2 812	3 466	3 672
Total	7 183	7 008	7 849	8 849	8 189



Détail de l'activité du CVRH de Clermont-Ferrand

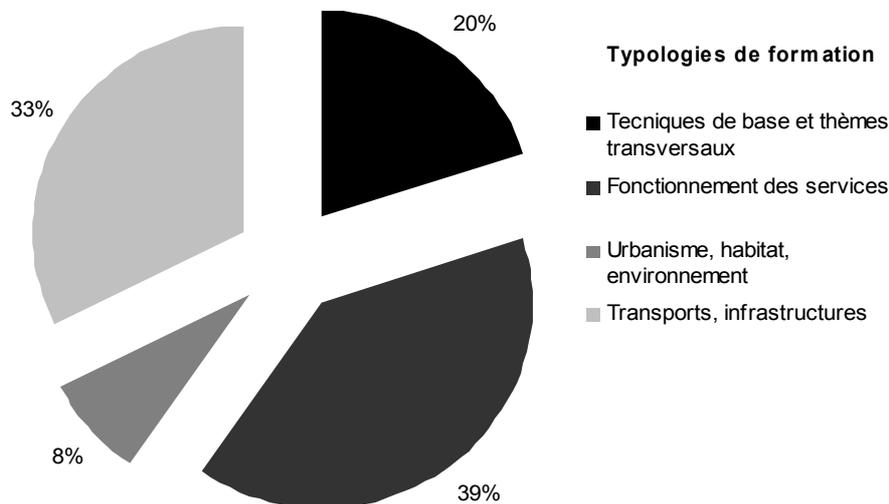
	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	4 517	55%	61%
<i>Post-recrutement</i>	905	11%	25%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	3 166	39%	27%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	447	5%	9%
Actions (inter)régionales	3 672	45%	39%

Année 2008				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
3 894	247	2,2	270	14,4

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Clermont-Ferrand

Répartition de l'activité du CVRH de Clermont-Ferrand par typologies de formation



Source : CVRH de Clermont-Ferrand

Bilan global de Clermont-Ferrand

L'activité du CVRH de Clermont-Ferrand passe de 8 849 journées x stagiaires en 2007 à 8 189 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 7%. L'activité 2008 est constituée pour 55% d'actions nationales et pour 45% d'actions (inter)régionales.

La baisse de l'activité du CVRH de Clermont-Ferrand est imputable à l'annulation d'un certain nombre de stages par manque de cahiers des charges ou par insuffisance de candidats.

En 2008, le CVRH a produit 284 stages, soit 608 journées de formation.

Source : Bilan d'activité 2008 du CVRH de Clermont-Ferrand

Analyse de l'activité du CVRH de Clermont-Ferrand

Bilan des prestations de conseil :

L'année 2008 a été principalement marquée par des actions de conseils aux services, qui ont constitué l'essentiel de l'activité du nouveau Département Conseil du CVRH.

Des modalités de travail en équipe-projet ont dû être mises en place avec l'appui de chargés de projet formés au conseil, afin de pouvoir conduire dans les meilleures conditions, les actions de conseil aux services, notamment lors d'entretiens collectifs en grand nombre.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Clermont-Ferrand (suite)

⇒ *Le conseil aux agents :*

Sur 2008, aucun entretien dit « long » ou de carrière n'a été conduit, alors qu'un mouvement inverse est attendu pour 2009. En revanche, 9 entretiens thématiques ont été conduits sur des points bien spécifiques.

Au total, 75% des agents reçus relevaient de la catégorie B et 25% de la catégorie C (50% techniques, 37% administratifs, 13% OPA).

Par ailleurs, en 2008, de nombreux entretiens individuels et collectifs ont été effectués dans le cadre du conseil aux services.

De plus, une centaine d'agents d'exploitation préparant le concours de chef d'équipe ont été formés dans le cadre de la Reconnaissance des Acquis par l'Expérience Professionnelle (RAEP) au sein du CVRH.

Enfin, une intervention sur les perspectives de carrière et la construction d'un projet professionnel a été réalisée auprès de 13 stagiaires dans le cadre de la formation post-concours des Adjoint administratifs.

⇒ *Le conseil aux services :*

Les démarches de conseil présentent des contextes et des finalités différents pour lesquels une proposition adaptée à la problématique du service demandeur a été élaborée.

Bilan des recrutements :

Le CVRH a été centre d'examen pour les concours nationaux à partir du 1er janvier 2008 : il a ainsi mis en œuvre 16 concours, dont Mines-Ponts.

Au niveau local, il a eu en charge l'organisation de deux concours de chef d'équipe, ainsi que des concours interne et externe d'adjoint administratif. Par ailleurs, il a assisté la DIR Massif-Central pour la maîtrise d'oeuvre du concours d'agent d'exploitation spécialisé.

Bilan de la PEC 2008 :

En 2008 le CIFP a réalisé 521 jours x stagiaires. Pour les épreuves écrites, les préparations portaient sur l'épreuve de note de synthèse et l'épreuve de droit pour le concours de SA interne.

Les PEC sont constituées d'apports méthodologiques, de devoirs par correspondance et d'examens blancs qui font l'objet d'une correction individuelle et collective.

A noter un fort absentéisme au moment des examens blancs ce qui est fort dommage car ils permettent aux stagiaires de s'entraîner dans les conditions de temps des concours. Peu de stagiaires font la totalité des devoirs par correspondance.

Des formations pour l'acquisition d'une méthodologie sont également proposées pour les épreuves à option (TSP et ITPE).

Par ailleurs des préparations aux oraux de concours sont systématiquement mises en place.

Une journée de formation pour l'élaboration du CV a été également proposée pour les candidats au concours d'APE.

De même des demi-journées ont été proposées aux candidats au concours de chef d'équipe pour leur expliquer le contenu du dossier RAEP.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Clermont-Ferrand (suite)

Bilan par programme LOLF :

⇒ *Programme CPPEDDAT :*

Les formations proposées en MOC et en MOI relèvent des champs suivants : GRH ; action sociale et prévention ; CGM ; RMG ; gestion, comptabilité, achats, marchés ; informatique, web, géomatique ; techniques administratives et juridiques, communication et développement.

Les actions majeures réalisées en 2008 ont concerné la comptabilité et l'outil CASSIOPEE pour les nouveaux arrivants notamment des DIR et CSM, la prise de poste nationale des RMG, les chefs de cellules informatiques. Les bilans sont globalement très positifs, avec un bon niveau de participation et de satisfaction des stagiaires.

Parmi les nombreuses actions transversales menées, deux difficultés ont été rencontrées :

- CGM / plusieurs actions annulées faute de candidats : ces actions ne seront pas reconduites en 2009 ;
- web et géomatique : également plusieurs actions annulées ou reportées faute de candidats.

L'accompagnement des services et des agents, confrontés à de nombreuses et profondes réformes, s'est également traduit sur le champ de la formation, par des actions en étroite liaison avec les thématiques suivantes :

- la conduite du changement avec 11 journées de formation ;
- le management, avec 14 journées de formation ;
- la GPEC ;
- la parité au sein du MEEDDAT.

⇒ *Programmes AUIP et DAOL :*

L'activité 2008 a répondu d'une part aux orientations nationales de la DGALN et d'autre part, aux demandes des DRE en charge de la maîtrise d'ouvrage régionale. Les actions ont essentiellement été financées sur le programme AUIP à hauteur d'environ 50 000 €.

Bien évidemment le développement durable a figuré au cœur de la grande majorité des actions du domaine AUIP, qu'il s'agisse des actions de sensibilisation aux concepts et enjeux du développement durable réalisées dans l'ensemble des départements de la région Auvergne ou d'actions plus ciblées. Celles-ci ont porté notamment sur l'intégration du développement durable dans les missions du MEEDDAT, ses impacts sur les métiers et les organisations comme l'accompagnement et le développement du conseil en matière de développement durable, l'appui aux petites collectivités pour la prise en compte du développement durable ou encore l'apport méthodologique comme la grille RST02. A retenir plus particulièrement la semaine consacrée à la connaissance « durable » des territoires dans le cadre du cycle Aménagement, Urbanisme, Habitat, Environnement et Déplacements destinée aux cadres de 2ème niveau nouvellement en charge de ces domaines, ainsi que la formation « manager des équipes en intégrant le développement durable » qui a visé un large public de cadres de 1er niveau dans de nombreux domaines : conseil, habitat, aménagement, construction publique, urbanisme.

Cette année encore, les évolutions touchant la filière IAT ont amené le CVRH à accompagner les changements de métiers et de posture de ces personnels. Ainsi, de nombreuses formations ont porté sur la communication, le conseil à la gestion et à l'émergence de projets locaux, ainsi qu'au portage des politiques publiques.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Clermont-Ferrand (suite)

Enfin les thématiques « accessibilité » et « risques » ont été développées. Dans le domaine de l'aménagement, l'approche environnementale en urbanisme, les SCOT, l'aménagement numérique ont été traités. En ce qui concerne l'ADS, les formations se sont adressées à l'ensemble de la filière : le pilotage, les responsables de centres instructeurs et les nouveaux instructeurs.

⇒ Programmes RRN, SR, TTM :

L'expérience capitalisée en 2007 et les nombreux échanges avec nos partenaires principaux, que sont la DIR Centre-Ouest et la DIR Massif-Central, ont permis d'avoir une année 2008 plus structurée au niveau des commandes au profit d'un nombre d'actions plus riches en qualité et quantité.

L'anticipation sur des méthodes de travail partagées et la connaissance du terrain ont contribué à l'ajustement des commandes aux besoins réels des agents. En effet, dès la fin de 2007, les bilans effectués avec les DIR et la programmation précoce de leurs plans de formation et des financements, ont permis de démarrer l'année dans des conditions maximales d'efficacité.

Le thème phare qui a sous-tendu chacune des actions menées par le CVRH est la sécurité dans sa globalité, avec des formations spécifiques sur l'hygiène et la sécurité, les membres de CLHS, la signalisation temporaire, le risque routier, l'analyse des situations de travail, l'importance de la rédaction de main courante et compte-rendu...

L'année 2008 a aussi été l'occasion de développer des partenariats avec le réseau scientifique et technique notamment à travers une journée sur les enrobés bitumineux qui a réuni 90 personnes sous l'égide du SETRA. Cette journée a été animée par le laboratoire de Clermont-Ferrand et notamment son directeur.

De plus, grâce à son expérience avec les DIR, le CVRH, a participé à la demande de la Direction des Infrastructures de Transport, à la réécriture de plusieurs cahiers des charges stratégiques tels que ceux concernant les chefs de CEI et les chefs de district. Leur mise en œuvre, dans la continuité du travail réalisé sur ces formations, a amené le CVRH à élargir son territoire d'échanges dans le cadre notamment d'un partenariat avec la DIR Méditerranée.

Source : Bilan d'activité 2008 du CVRH de Clermont-Ferrand

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Mâcon

Périmètre géographique de l'interrégion de Mâcon

La zone d'action du CVRH de Mâcon couvre 16 départements répartis dans 3 régions : Bourgogne, Franche-Comté et Rhône-Alpes.



Zoom région Ile-de-France		Départements d'Outre-Mer (D.O.M.)	
<p>2ème couronne</p>	<p>1ère couronne</p>	<p>Guadeloupe</p>	<p>Martinique</p>
		<p>Corse</p>	<p>Guyane</p>
			<p>Réunion</p>

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Mâcon

Activité des services de l'interrégion de Mâcon

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
CERTU	163,8	151,2	1 399	948	711	895	597
CETE Lyon	612,4	601,1	3 126	3 464	3 787	2 784	3 132
CETU	78,8	79,6	0	130	404	22	286
DDE Ain	310,5	302,0	2 895	2 715	2 555	1 157	969
DDE(A) Ardèche	252,4	243,4	2 906	2 074	2 038	1 152	805
DDE Côte-D'Or	489,6	483,2	3 252	3 066	2 076	1 120	528
DDE(A) Doubs	291,0	271,0	3 540	3 696	2 925	1 432	1 940
DDE Drome	268,5	245,5	2 750	1 771	2 056	547	419
DDE(A) Haute-Saône	244,9	227,7	2 147	1 811	1 329	1 153	323
DDE(A) Haute-Savoie	363,9	332,8	2 542	2 136	1 549	1 461	1 244
DDE Isère	476,6	456,6	3 991	3 019	2 372	1 686	1 470
DDE(A) Jura	249,2	240,9	2 030	1 228	1 175	926	92
DDE(A) Loire	351,9	322,9	2 650	2 292	1 294	926	590
DDE(A) Nièvre	571,4	537,0	2 984	3 359	2 456	1 061	980
DDE Rhône	543,3	450,1	2 903	2 943	2 636	2 177	1 595
DDE Saône-et-Loire	419,6	395,7	2 825	2 661	2 008	1 418	624
DDE(A) Savoie	353,6	331,7	2 772	3 041	3 084	1 318	668
DDEA Territoire de Belfort	117,8	106,3	576	542	217	423	223
DDE(A) Yonne	278,0	254,9	3 708	3 156	1 612	499	181
DIR Centre-Est	847,1	858,1	*	nd	nd	1 861	1 896
DRE Bourgogne	85,2	91,1				Compris dans DDE 21	
DRE Franche-Comte	70,7	70,3				Compris dans DDE(A) 25	
DRE(AL) Rhône-Alpes	166,8	269,9				Compris dans DDE 69	
<i>DIREN Bourgogne (nouveau)</i>	*	52,0	*	*	*	*	32
<i>DIREN Franche-Comte (nouveau)</i>	*	46,2	*	*	*	*	10
<i>DIREN Rhône-Alpes (nouveau)</i>	*	117,1	*	*	*	*	59
ENTPE	669,2	642,7	594	699	870	268	354
SN Rhône-Saône	390,3	395,5	576	654	544	684	507
STRMTG	35,3	37,8	40	26	80	19	124
Total	8 701,7	8 614,4	50 206	45 431	37 778	24 987	19 646

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Mâcon

La production globale des services de l'interrégion passe de 24 987 journées x stagiaires en 2007 à 19 646 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 21%.

On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion a diminué très légèrement d'1%.

La baisse globale de production dans l'interrégion peut s'expliquer par les bouleversements institutionnels auxquels les services ont continué à être confrontés et les difficultés d'organisation locale du réseau formation.

On doit cependant noter quelques initiatives intéressantes :

- plusieurs formations-actions sur le thème de l'accessibilité (espace public voirie et bâtiments publics) en DDE du Jura, de l'Ain et de la Drôme notamment (choix de communes de tailles différentes ou d'un « pays » homogène comme le Vercors...) ;
- des rencontres d'instructeurs ADS avec leur chef instructeur en invitant les instructeurs collègues des collectivités locales ;

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Mâcon (suite)

- l'accent a été mis, notamment en DRE Rhône-Alpes, sur l'économie des transports, l'économie territoriale et les actions en faveur des contrôleurs des transports terrestres ;
- des actions récurrentes sur l'initiation à Map-Info ;
- la formation des membres du CLHS par le Service Navigation de Rhône-Saône ;
- en matière RH et management, on peut citer une formation-action sur le management qualité en Bourgogne, plusieurs formations aux entretiens d'évaluation dans différents services ainsi que d'autres actions originales : séminaire pour apprendre à constituer une communauté de travail entre le siège et les unités territoriales (dans le Jura et la Haute-Saône), le stress au travail (dans le Rhône) par exemple ;
- les préoccupations environnementales se retrouvent dans certaines actions de la Franche-Comté notamment (Prise en compte de l'environnement sur les opérations routières ; Acquérir une culture commune face aux risques majeurs) ;
- il faut noter cependant que la part la plus importante de la production concerne les formations PEC suivies par un volet important sur l'hygiène et la sécurité puis la formation des membres des CLAS.

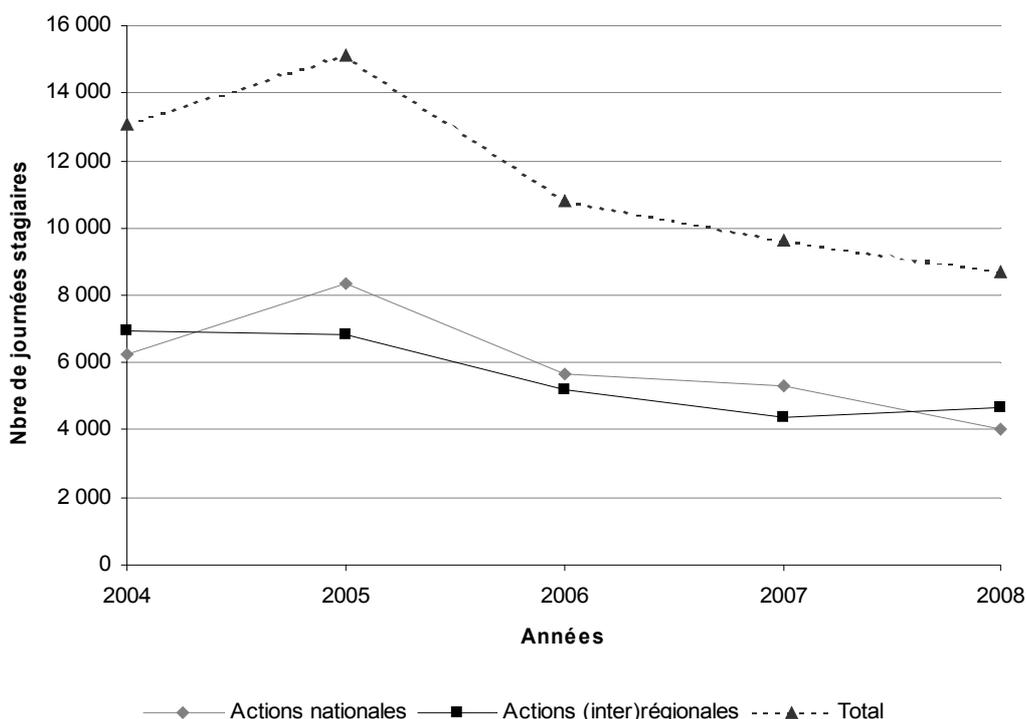
Source : CVRH de Mâcon

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Mâcon

Evolution de l'activité du CVRH de Mâcon

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	6 202	8 324	5 639	5 303	4 000
Actions (inter)régionales	6 915	6 830	5 205	4 354	4 650
Total	13 117	15 154	10 844	9 657	8 650



Détail de l'activité du CVRH de Mâcon

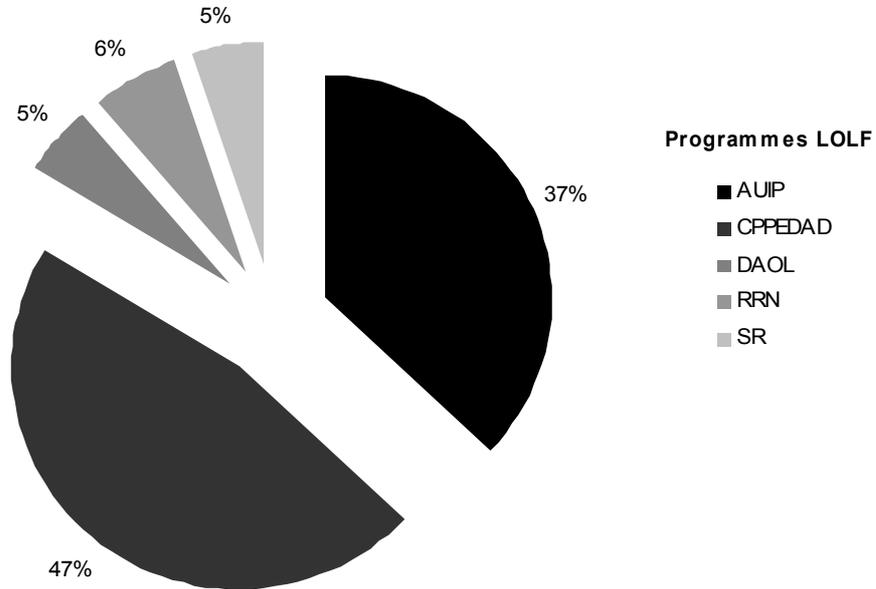
	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont :	4 000	46%	55%
<i>Post-recrutement</i>	932	11%	18%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	3 017	35%	34%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	51	1%	3%
Actions (inter)régionales	4 650	54%	45%

Année 2008				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
3 781	361	2,1	246	15,4

2.2 La formation produite dans les interrégions

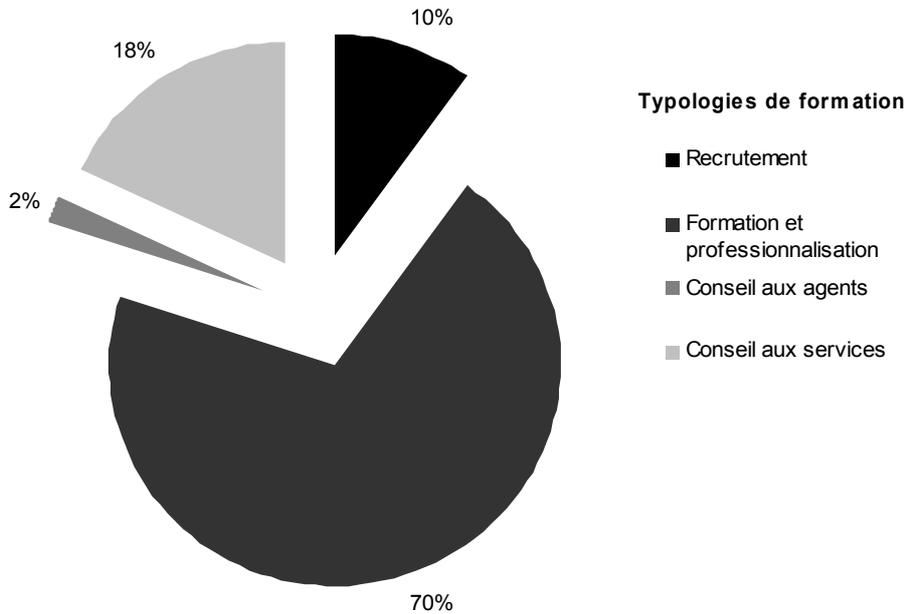
CVRH de Mâcon

Répartition de l'activité du CVRH de Mâcon par programmes LOLF



Source : Rapport d'activité 2008 du CVRH de Mâcon

Répartition de l'activité du CVRH de Mâcon par typologies de formation



Source : Rapport d'activité 2008 du CVRH de Mâcon

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Mâcon

Bilan global du CVRH de Mâcon

L'activité du CVRH de Mâcon passe de 9 657 journées x stagiaires en 2007 à 8 650 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 10%. L'activité 2008 est constituée pour 46% d'actions nationales et pour 54% d'actions (inter)régionales.

La production totale du CVRH de Mâcon est de 8 650 journées stagiaires réparties comme suit :

- Actions nationales : 4 000 journées x stagiaires
- Actions interrégionales : 4 650 journées x stagiaires correspondant à :
 - 3 673 journées x stagiaires en MOD
 - 42 journées x stagiaires en MOL¹
 - 935 journées x stagiaires pour les Réseaux métiers

Source : CVRH de Mâcon

Analyse de l'activité du CVRH de Mâcon

2008 a été la première année de fonctionnement avec les trois DRE de l'interrégion comme maîtres d'ouvrage « déconcentrés » : cela a conduit à la mise en œuvre conjointe d'un tableau récapitulatif l'ensemble des demandes des 3 régions (travail inter-services mené de novembre 2007 à février 2008) avec validation par une instance de gouvernance rassemblant les 3 DRE en mars 2008.

Cet effort conséquent de recueil des besoins n'a pas pour autant empêché une baisse de fréquentation marquée de la part des stagiaires ainsi qu'un nombre élevé d'actions programmées mais non réalisées faute de cahiers des charges du maître d'ouvrage (MOC et MOD). Ces deux phénomènes cumulés ont conduit à l'annulation de près de 30 actions (contre 17 en 2007).

En dépit de ce contexte défavorable, on a pu constater une montée en puissance des actions de formation en développement durable avec notamment la mise en œuvre d'un séminaire sur « Le développement durable au cœur des politiques publiques » pour les cadres MEEDDAT et MAP de Bourgogne et Franche-Comté (243 participants).

Les actions concernant l'urbanisme opérationnel et la géomatique ont connu une grande fréquentation, de même le dispositif de prise de poste pour nouveaux instructeurs ADS (mis au point depuis deux ans) qui a continué à rencontrer la satisfaction des services et des stagiaires.

Sur l'habitat, à noter une action qui a développé une pédagogie active : « Mise en œuvre rapide d'analyse des marchés locaux du logement » (approches concrètes et opérationnelles, intervenants variés et nombreux de la société civile, 5 études locales ont été mises en œuvre).

Dans le domaine des Constructions Publiques, l'action intitulée « Performance énergétique des bâtiments neufs et existants » a satisfait pleinement les stagiaires (31 participants).

Les actions MOC sur la « souffrance au travail » ont été réalisées malgré la difficulté de faire venir les stagiaires sur les actions transversales. Elles ont, dans certains cas, rencontré un réel succès.

1 Données non intégrées dans les chiffres de production figurant dans le rapport d'activité 2008 (8 608 journées x stagiaires MOC/MOD)

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Mâcon (suite)

Deux formations très attendues concernant les OPA ont pu être montées : gestion des OPA et retraite des OPA.

Une formation des membres des CLHS de toutes les DDE(A) de Franche-Comté a été réalisée, pilotée par le CVRH mais en délocalisé dans les services demandeurs (à noter à cet égard l'accroissement des demandes de délocalisation géographique des formations).

La plupart des formations « communication et développement personnel » (conduite de réunion, gestion du temps, lecture rapide, prise de parole en public) ont eu un vif succès et seront reconduites en 2009.

Deux conférences ont été montées : l'une sur l'Europe et le développement durable, l'autre sur le droit communautaire de l'environnement, les deux conférences étant produites chacune sur deux sites géographiques différents.

L'effort en PEC écrites et orales a été maintenu avec 781 journées stagiaires.

Quatre formations post-concours ont été réalisées (secrétaires administratifs, chefs d'équipe, adjoints administratifs et contrôleurs module 1) : en cumulé, on assiste cependant à une diminution de 55% de journées x stagiaires par rapport à 2007.

Enfin le CVRH a organisé 4 concours : 2 pour les CEE (un pour 2007, un pour 2008), un concours d'adjoints administratifs (voies externe et interne) et un examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif (avec correction des dossiers de 2 autres interrégions : Nantes et Toulouse). Pour la 1ère fois, le CVRH a par ailleurs été centre d'examen pour les 2 examens professionnels d'attaché principal et d'attaché (interne).

Parallèlement au domaine de la formation et du recrutement, il convient de rappeler qu'un pôle Conseil a été créé en 2008 au CVRH, dont l'activité s'est répartie en 90% de conseil aux services et 10% de conseil aux agents.

L'activité conseil en 2008 s'est caractérisée par un glissement des missions de conseil vers davantage d'écoute des services face aux conséquences de la RGPP ; à signaler également la prise en charge par ce pôle de la professionnalisation des acteurs de la formation du réseau GPEEC, la volonté de mieux diversifier ses outils et d'avoir comme objectif de rendre les services plus autonomes par transfert de savoirs faire.

Les principales missions ont porté sur l'audit du métier de chargé de mission territorial, sur une assistance méthodologique à la DIR Centre-Est dans le cadre d'un travail sur les compétences, sur la professionnalisation des chargés d'études « risques » et sur la reconversion d'agents notamment les dessinateurs ; à noter également un 1er travail avec une DDE(A) dans le cadre de la création de la DDE(A) du Doubs.

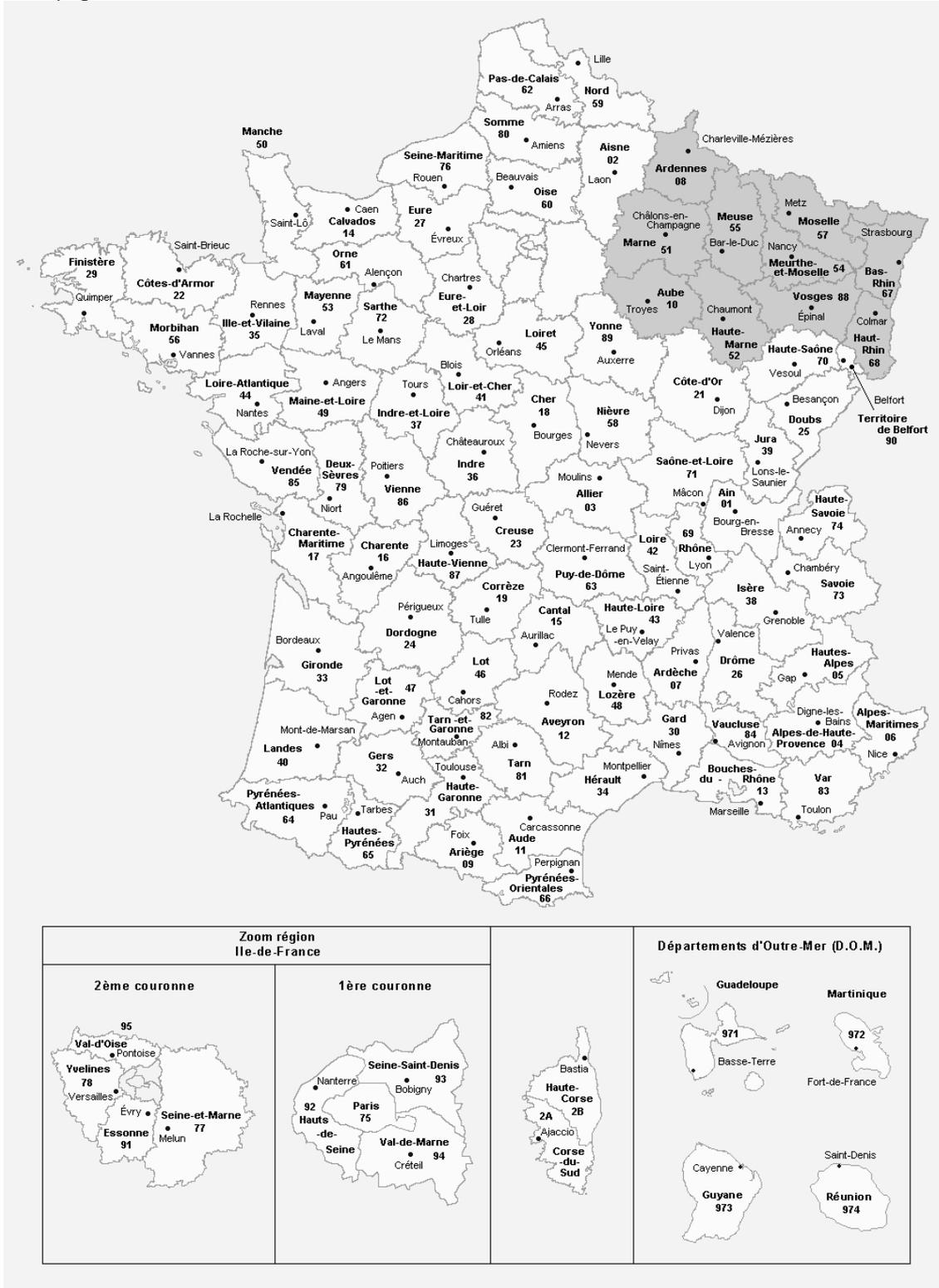
Source : CVRH de Mâcon

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Nancy

Périmètre géographique de l'interrégion de Nancy

La zone d'action du CVRH de Nancy couvre 10 départements répartis dans 3 régions : Alsace, Champagne-Ardennes et Lorraine.



2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Nancy

Activité des services de l'interrégion de Nancy

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
GETE Est	336,7	351,7	1 750	1 571	1 357	1 310	992
DDE(A) Ardennes	207,8	203,1	2 844	1 609	1 061	679	147
DDEA Aube	196,0	191,8	1 589	1 941	1 486	613	799
DDE Bas-Rhin	263,9	249,2	2 553	2 468	1 405	1 374	610
DDE(A) Haute-Marne	347,1	326,2	2 396	3 409	1 675	1 566	903
DDE Haut-Rhin	324,4	310,6	2 503	2 099	2 309	980	930
DDE Marne	348,0	338,1	1 544	1 889	1 312	539	553
DDE(A) Meurthe-et-Moselle	376,4	363,3	3 239	3 044	2 397	346	374
DDE Meuse	187,2	175,8	1 394	1 503	1 934	949	709
DDE Moselle	409,2	373,8	2 969	4 217	2 597	2 199	1 260
DDE Vosges	281,0	259,9	2 317	1 743	1 493	466	335
DIR Est	1 019,2	1 040,9	*	nd	nd	5 400	5 080
DRE Alsace	151,0	153,8				Compris dans DDE 67	
DRE(AL) Champagne-Ardenne	80,2	84,8				Compris dans DDE 51	
DRE Lorraine	91,5	102,3				Compris dans DDE 57	
DIREN Alsace (nouveau)	*	36,6	*	*	*	*	187
DIREN Champagne-Ardenne (nouveau)	*	45,2	*	*	*	*	18
DIREN Lorraine (nouveau)	*	69,1	*	*	*	*	244
SN Nord-Est	807,2	809,5	2 191	2 518	2 262	1 923	2 253
SN Strasbourg	522,3	512,3	1 782	1 675	1 287	1 919	1 680
Total	5 948,9	5 997,9	29 071	29 686	22 575	20 263	17 072

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Nancy

La production globale des services de l'interrégion passe de 20 263 journées x stagiaires en 2007 à 17 072 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 16%.

On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion a légèrement augmenté d'1%.

La diminution du nombre de journées stagiaires par rapport à celui de 2007 s'explique principalement par les réformes et réorganisations qui ont eu un impact indirect sur la production de formation et sur la participation.

Concernant la production de formation :

- des services mobilisés sur la mise en place des nouvelles structures, la gestion des effectifs et des mobilités ;
- une organisation de la fonction formation en cours de stabilisation selon les régions avec la mise en place progressive des mutualisations ;
- des vacances de poste dans le réseau formation et une nouvelle organisation de ces activités au niveau départemental (intégration aux pôles RH).

Concernant la participation aux formations, on constate une incertitude des agents face à l'avenir de leurs missions, voire de leur poste : perspectives en ingénierie publique et activités supports, premières vagues de fusions et réorganisations.

La production interrégionale n'échappe pas à cette conjoncture, d'autant plus que le CVRH a lui-même souffert d'une importante mobilité des chargés de projet en 2008 : 6 départs (dont 4 vacances jusque fin 2008) qui ont nécessité la mise en place d'intérim avec l'équipe en place et la professionnalisation de 2 nouveaux chargés de projet.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Nancy (suite)

Evolutions sensibles :

- SN Strasbourg : la baisse est liée à l'organisation de 5 concours qui a contraint le service à reporter certaines formations.
- SN Nord-Est : la hausse s'explique par la reconstitution de l'équipe formation après une période de vacance, l'organisation d'un cycle CAP électricien pour 250 agents ainsi que des formations nouvelles dans le champ du développement durable.
- DDE57 : les chiffres intègrent uniquement les actions suivies par les agents DRDE, les journées x stagiaires des formations produites par la cellule régionale de formation au titre de la mutualisation étant en principe comptabilisés par ces services (DIR Est, DDEA54, DDE55, DDE57 et DDEA88).

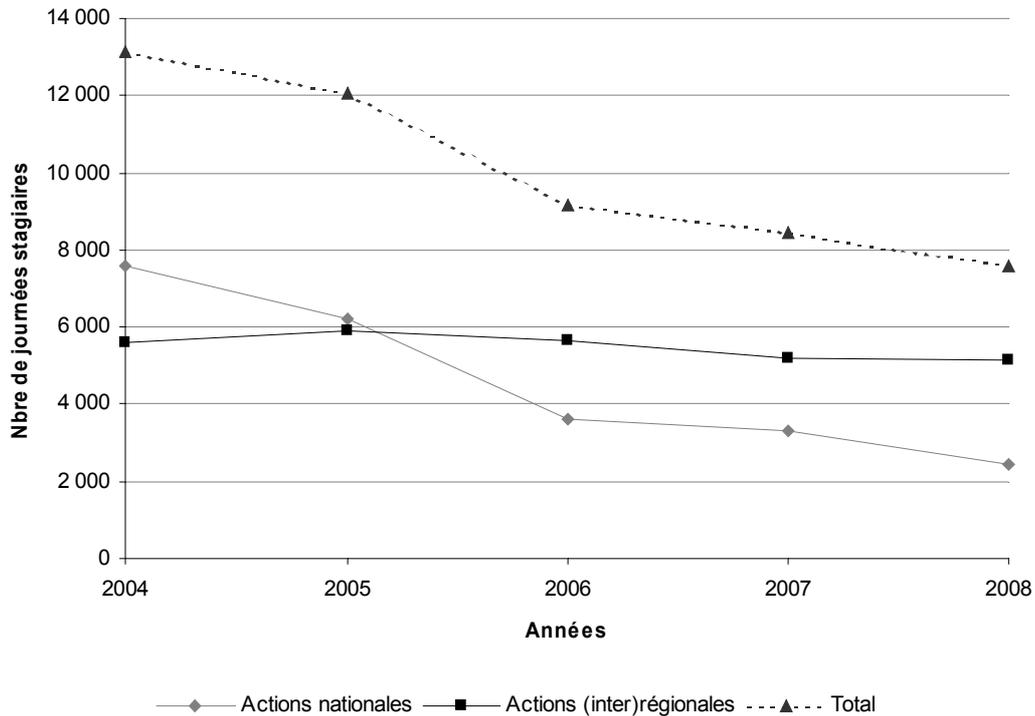
Source : CVRH de Nancy

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Nancy

Evolution de l'activité du CVRH de Nancy

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	7 550	6 186	3 579	3 298	2 434
Actions (inter)régionales	5 600	5 909	5 615	5 186	5 114
Total	13 150	12 095	9 194	8 483	7 548



Détail de l'activité du CVRH de Nancy

	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	2 434	32%	39%
<i>Post-recrutement</i>	833	11%	15%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	1 174	16%	18%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	427	6%	5%
Actions (inter)régionales	5 114	68%	61%

Année 2008				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
4 252	458	1,8	289	14,7

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Nancy

Bilan global du CVRH de Nancy

L'activité du CVRH de Nancy passe de 8 483 journées x stagiaires en 2007 à 7 548 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 11%. L'activité 2008 est constituée pour 32% d'actions nationales et pour 68% d'actions (inter)régionales.

Analyse de l'activité du CVRH de Nancy

La baisse concerne principalement les formations à maîtrise d'ouvrage centrale, dont les formations post-recrutement qui fluctuent en fonction des concours organisés. Deux d'entre elles ont par ailleurs été reportées début d'année 2009 pour un équivalent de 700 journées x stagiaires.

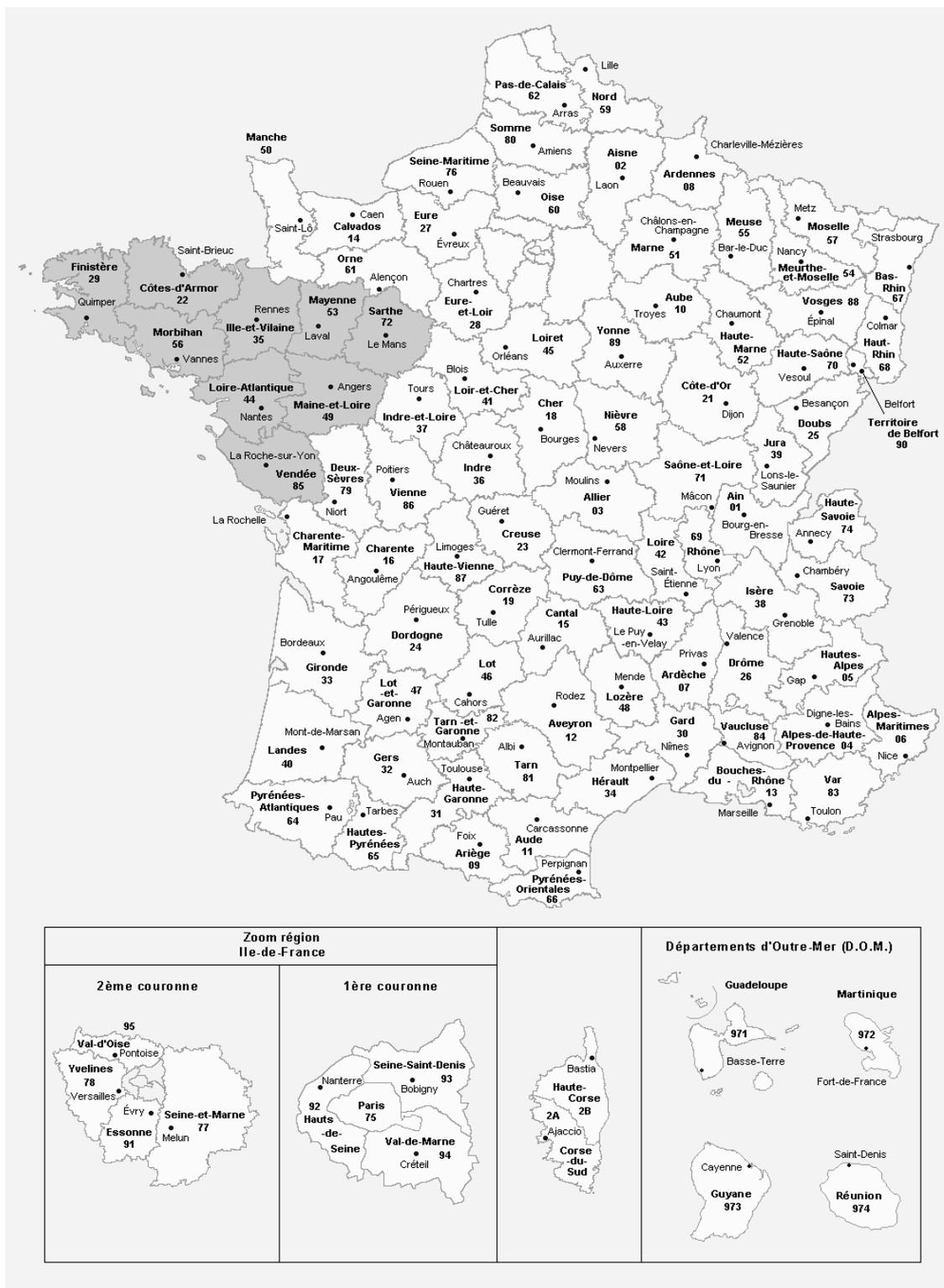
Source : CVRH de Nancy

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Nantes

Périmètre géographique de l'interrégion de Nantes

La zone d'action du CVRH de Nantes couvre 9 départements répartis dans 2 régions : Bretagne et Pays-de-la-Loire. Les données du CFP de Brest sont également détaillées dans cette partie.



2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Nantes

Activité des services de l'interrégion de Nantes

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires					
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008	
CETE Ouest	393,6	394,9	557	/	271	466	570	
DDE(A) Côtes-d'Armor	458,2	410,7	3 234	3 476	1 894	882	692	
DDE(A) Finistère	666,0	652,4	3 259	2 468	2 119	1 599	1 500	
DDE Ille-et-Vilaine	647,7	576,3	3 394	4 004	3 596	1 580	2 723	
DDE(A) Loire-Atlantique	580,2	548,6	2 728	2 953	2 375	2 581	1 175	
DDE(A) Maine-et-Loire	389,7	356,7	2 110	1 863	1 597	952	377	
DDE Mayenne	262,5	231,7	1 331	1 428	1 555	1 175	402	
DDE(A) Morbihan	636,1	550,2	3 050	1 948	2 410	1 632	693	
DDE(A) Sarthe	360,3	341,8	2 627	2 030	1 331	1 471	626	
DDE(A) Vendée	459,6	430,2	2 990	2 311	1 942	1 122	822	
DIR Ouest	740,8	744,1	*	nd	nd	1 051	1 548	
DRE Bretagne	196,5	207,9	Compris dans DDE 35		234	Compris dans DDE 35		950
DRE(AL) Pays-de-la-Loire	113,7	110,5	206	Compris dans DDE(A) 44		165	100	131
DIREN Bretagne (nouveau)	*	80,7	*	*	*	*	61	
DIREN Pays-de-la-Loire (nouveau)	*	60,1	*	*	*	*	nd	
Total	5 904,9	5 696,7	25 486	22 715	19 255	14 611	12 269	

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Nantes

La production globale des services de l'interrégion passe de 14 611 journées x stagiaires en 2007 à 12 269 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 16%.

On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion a diminué de 3%.

L'ensemble des services s'est attaché à poursuivre l'effort de formation dans un contexte de préfiguration des nouvelles organisations. Le dialogue social autour de la formation s'est maintenu puisque tous les services de l'inter-région ont réuni leur commission locale au moins une fois dans l'année 2008.

On ne note pas, en 2008, de fléchissement significatif de la production globale de formation des services par rapport à l'année précédente. Les ralentissements de production constatés localement sont principalement dus à des questions structurelles ou organisationnelles (ex : vacances de poste ou redéploiement des moyens humains consacrés à l'ingénierie de formation vers d'autres fonctions RH) ou à la diminution des demandes de formation des agents compte tenu du contexte d'incertitude du devenir des missions dans le cadre des fusions DDEA et dans le cadre plus général de la RGPP.

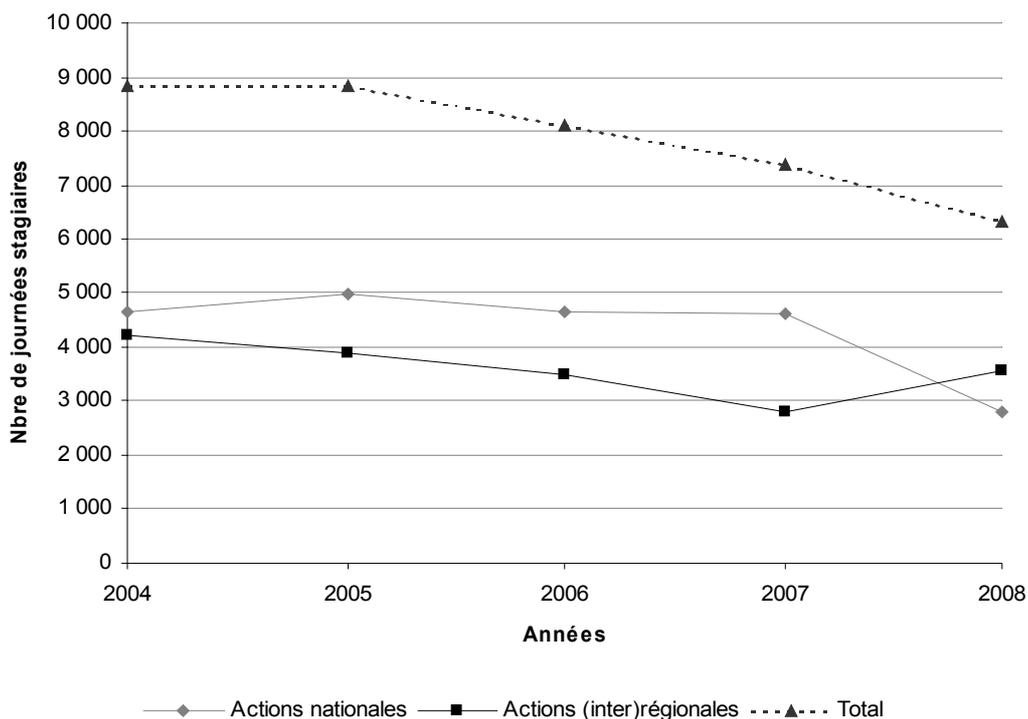
Source : CVRH de Nantes

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Nantes

Evolution de l'activité du CVRH de Nantes

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	4 633	4 981	4 650	4 586	2 792
Actions (inter)régionales	4 195	3 872	3 476	2 801	3 545
Total	8 828	8 853	8 126	7 387	6 337



Détail de l'activité du CVRH de Nantes

	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	2 792	44%	62%
<i>Post-recrutement</i>	196	3%	12%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	2 093	33%	36%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	503	8%	14%
Actions (inter)régionales	3 545	56%	38%

Année 2008 *				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
3 066	209	2,1	238	12,9

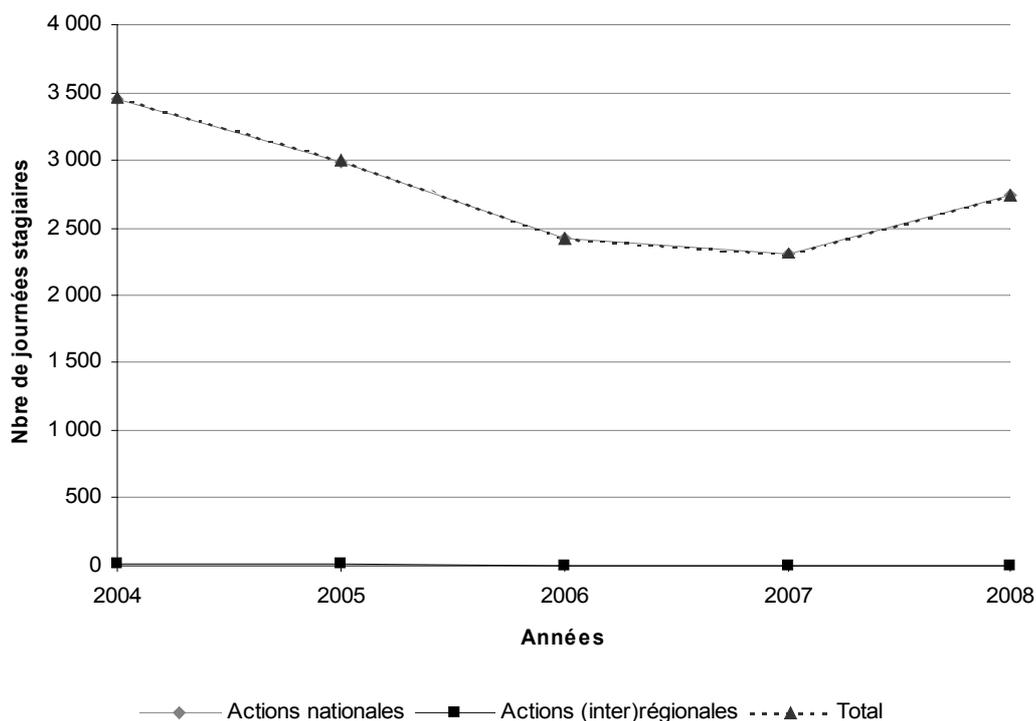
* CVRH de Nantes et CFP de Brest

2.2 La formation produite dans les interrégions

CFP de Brest

Evolution de l'activité du CFP de Brest

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	3 458	2 987	2 419	2 303	2 737
Actions (inter)régionales	12	12	7	0	0
Total	3 470	2 999	2 426	2 303	2 737



Détail de l'activité du CFP de Brest

	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	2 737	100%	100%
<i>Post-recrutement</i>	0	0%	0%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	2 737	100%	100%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	0	0%	0%

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Nantes et CFP de Brest

Bilan global du CVRH de Nantes et du CFP de Brest

L'activité du CVRH de Nantes passe de 7 387 journées x stagiaires en 2007 à 6 337 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 14%. L'activité 2008 est constituée pour 44% d'actions nationales et pour 56% d'actions (inter)régionales.

L'activité du CFP de Brest passe, quant à elle, de 2 303 journées stagiaires en 2007 à 2 737 journées x stagiaires en 2008, soit une augmentation de 19%. L'activité 2008 est constituée en totalité d'actions nationales, compte-tenu de la spécificité du centre.

Analyse de l'activité du CVRH de Nantes et du CFP de Brest

Sur le champ de la formation :

La production cumulée de formation du CVRH (CIFP de Nantes et CFP de Brest) s'est légèrement infléchie en 2008.

La tendance de diminution des journées x stagiaires produites en formation post-concours et prise de poste se poursuit depuis 2007 et explique pour partie cette évolution.

En contre-partie, le niveau de production de formations de perfectionnement se développe :

- en maîtrise d'ouvrage régionale pour le CIFP de Nantes ;
- en maîtrise d'ouvrage nationale pour le CFP de Brest (et en particulier sur le programme SAM).

Le développement de la commande régionale se traduit par l'évolution des prestations du CVRH vers plus d'assistance à maîtrise d'ouvrage sur des projet de développement des compétences parfois complexes (nouveaux métiers, nouvelles missions).

Quelques actions significatives :

- mise en place d'un dispositif pédagogique de professionnalisation des référents territoriaux des 4 DDE bretonnes (de l'élaboration du référentiel de compétences à la mise en œuvre des modules de professionnalisation) ;
- mise en œuvre d'un dispositif de formation par région à l'efficacité énergétique du bâtiment (sensibilisation et perfectionnement) ;
- qualification en sécurité du travail : actions destinées aux marins de l'armement des phares et balises pour le maintien du niveau de compétence et de sécurité (référentiel STCW95) en partenariat avec l'ENMM.

Les tendances qui caractérisent la production 2008 des services et du CVRH sont :

- l'ouverture des formations aux agents du MAAP et la contribution à la mise en œuvre d'actions interministérielles ;
- le développement les actions de sensibilisation et de perfectionnement au développement durable.

Sur le champ du conseil :

Les demandes de conseil et d'assistance à la maîtrise d'ouvrage sont plus nombreuses. La participation du CVRH aux instances de pilotage régionales et aux réseaux stratégiques favorise l'émergence des demandes.

L'année 2008 se caractérise également par l'initialisation d'actions d'assistance à la maîtrise d'ouvrage réalisées en partenariat avec d'autres services de l'Etat.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Nantes et du CFP de Brest (suite)

Enfin, l'accompagnement des services et des agents dans le cadre des évolutions des missions et des réorganisations a constitué un thème majeur d'intervention du CVRH.

Dans le contexte de préfiguration du CVRH, plusieurs actions ont été conduites par des équipes constituées d'agents du CIFP et de la cellule GUEPARH.

Quelques actions significatives :

- élaboration du plan de développement des compétences de la DIR Ouest ;
- SGAR Bretagne-DRF Conception d'un séminaire GPRH en direction des services de l'Etat (définition thématique, conception programme et réalisation début 2009) ;
- DRE(AL) Pays-de-la-Loire Accompagnement cellule d'écoute : calibrage cellule d'écoute, modalités de travail en commun et professionnalisation sur la posture d'écoute ;
- redéploiement des agents de la filière IP concurrentielle - Co-construction de dispositifs d'entretiens individuels et sensibilisation à l'écoute ;
- DRE Bretagne Réflexion sur la reconversion des C techniques : réflexion préalable à la demande du CODER, photographie régionale.

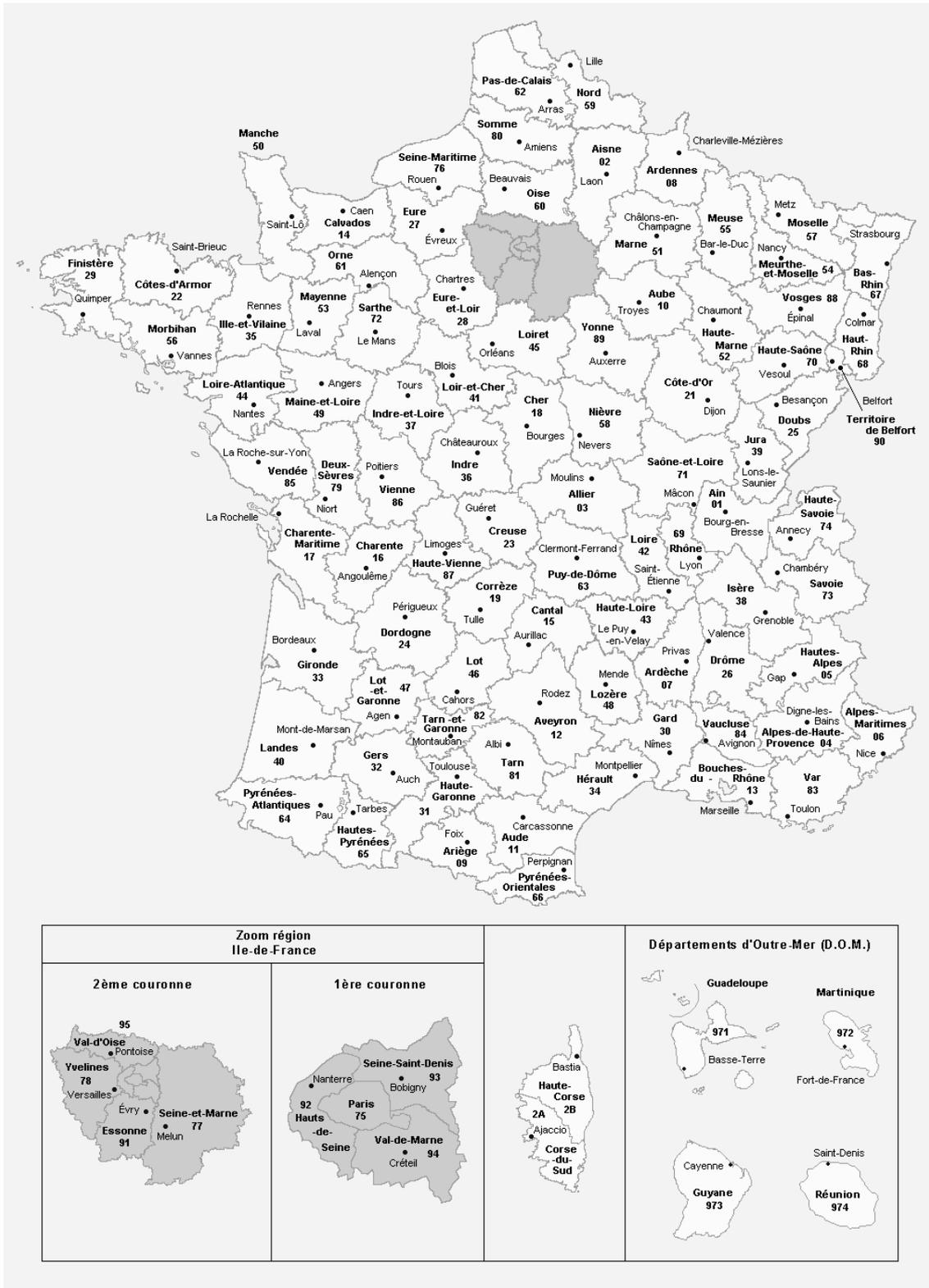
Source : CVRH de Nantes

2.2 La formation produite dans les interrégions

Région d'Ile-de-France, y compris administration centrale

Périmètre géographique de la région d'Ile-de-France

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



2.2 La formation produite dans les interrégions

Région d'Ile-de-France, y compris administration centrale

Activité des services de la région d'Ile-de-France

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
CETMEF	223,9	221,1	973	877	964	617	nd
CNPS	36,6	34,9	219	138	26	133	6
DDE Essonne	342,6	229,0	1 760	1 219	938	1 188	300
DDE Hauts-de-Seine	204,3	180,3	995	632	474	357	39
DDE(A) Seine-et-Marne	515,5	472,9	5 191	5 122	3 178	2 593	2 732
DDE Seine-Saint-Denis	420,6	292,4	704	845	1 076	756	nd
DDEA Val-d'Oise	352,4	318,0	1 837	1 324	1 150	634	545
DDE Val-de-Marne	270,3	240,3	1 402	1 456	1 318	844	132
DDEA Yvelines	357,3	344,0	1 387	1 504	986	596	412
DIR Ile-de-France	1 043,7	1 057,1	*	nd	nd	94	219
DRE Ile-de-France	716,7	707,0	900	nd	nd	1 612	1 329
<i>DIREN Ile-de-France (nouveau)</i>	*	82,7	*	*	*	*	0
LCPC	558,9	487,0	nd	nd	nd	1 576	2 170
SETRA	292,4	277,2	1 182	901	1 008	761	948
SN Seine	1 135,2	1 126,3	2 823	2 813	2 360	2 496	1 495
Administration centrale	3 883,8	4 512,4	7 001	7 386	9 465	12 052	8 458
Total	10 354,1	10 582,5	26 374	24 217	22 943	26 307	18 785

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité des services de la région d'Ile-de-France

La production globale des services de l'interrégion passe de 26 307 journées x stagiaires en 2007 à 18 785 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 29%.

On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion a augmenté de 2%.

La production totale de la région Ile-de-France est de 18 785 journées x stagiaires, soit une baisse entre 2007 et 2008 de 7 522 journées x stagiaires. Cependant, certaines données sont indisponibles par rapport à 2007.

L'activité de l'IFORE n'est pas précisée dans cette partie car ses actions sont ouvertes à un public national et interministériel. Ses méthodes de travail, notamment sur l'identification des besoins, ne sont pas identiques à celles des autres services. Il serait donc impropre de faire porter les journées produites par l'IFORE uniquement sur la région Ile-de-France. L'activité 2008 de l'IFORE est donc présentée séparément dans la partie 2.3 du présent document.

Cette baisse conséquente est à analyser : si pour 2007, la baisse du nombre des journées x stagiaires s'expliquait par le transfert des services de l'exploitation vers les conseils généraux ou vers la DIRIF, en 2008 elle s'explique par le fait que de plus en plus de services de la région n'ont plus de véritable bureau de formation, la formation étant prise en compte dans la gestion globale des ressources humaines.

Seule la DDEA de Seine-et-Marne voit son nombre de jours augmenter, ce service ayant maintenu un bureau de la formation. Le CVRH de Paris rencontre actuellement des difficultés pour bien assurer la diffusion des avis de stage dans les services de la région par manque de correspondants formation.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité des services de la région d'Ile-de-France (suite)

Cette baisse globale de l'offre de formation s'explique aussi par les réformes successives des structures, qui génèrent de l'attentisme de la part des personnels, ces derniers ne sachant pas forcément dans quel service ils vont être affectés à la suite de la réorganisation.

On constate que dès qu'une réforme de structure est lancée, l'offre et la demande de formation baissent. Cela a été le cas de l'administration centrale qui, en raison de sa réorganisation passe de 12 052 à 8 458 journées x stagiaires. Cela interroge sur la corrélation entre les restructurations et la formation.

La DIRIF, après avoir intégré les personnels d'exploitation, augmente en 2008 le nombre de ses journées de formation passant de 94 à 219.

A la DREIF, la formation se répartit en deux pôles, un premier sur la PEC et les outils informatiques et un second sur des formations, soit reçues au CVRH, soit reçues d'organismes de formations extérieurs. Cela s'explique par les besoins de compétences spécialisées des agents de la DREIF dans certains domaines.

En ce qui concerne la DDEA 77, 87% des agents ont eu accès à la formation (86% des catégories C). En local, 22% des actions sont réalisées sur le domaine de l'aménagement, de l'urbanisme et de l'ADS, 15% en bureautique et systèmes d'information, 13% en PEC et 10% en actions support.

La DDE 92 précise, quant à elle, qu'elle s'appuie totalement sur le plan régional de formation, ce qui explique qu'elle n'a initié que trois actions de formation.

La DDEA 95 a organisé une cinquantaine d'actions sur les domaines du développement durable, les outils informatiques, mais aussi la PEC.

On constate globalement que les plans locaux de formation sont de moins en moins nombreux ainsi que les CLF. On voit très nettement apparaître en Ile-de-France, au travers de la mise en œuvre du plan régional de formation, un transfert de l'organisation de la formation des services vers le CVRH de Paris.

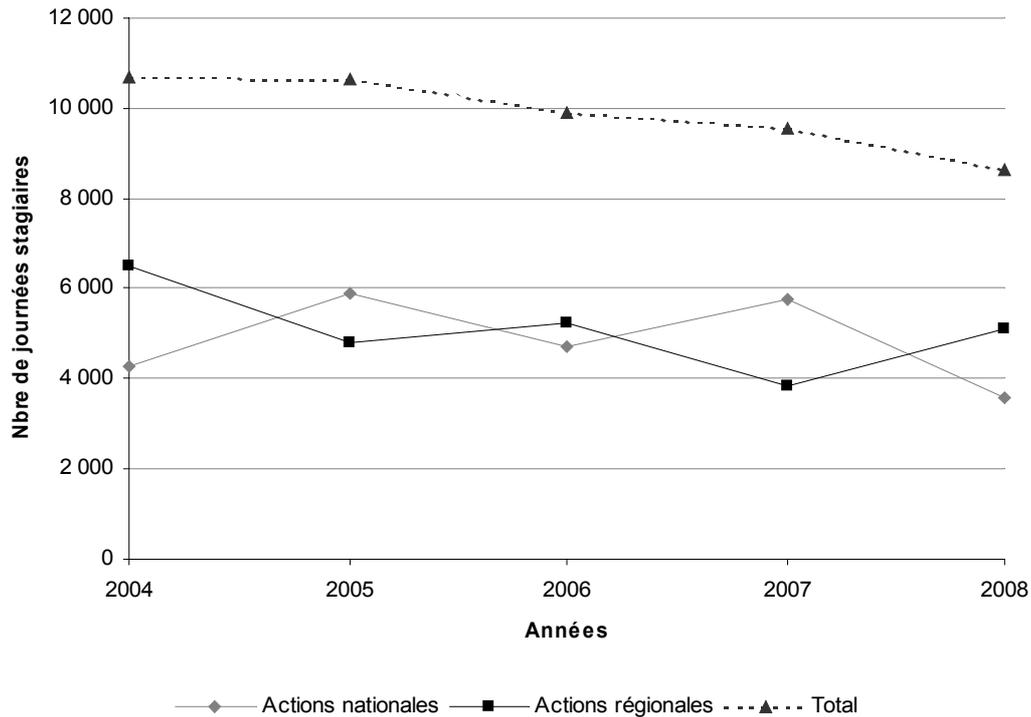
Source : CVRH de Paris

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Paris

Evolution de l'activité du CVRH de Paris

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	4 257	5 864	4 687	5 738	3 562
Actions régionales	6 458	4 803	5 233	3 831	5 083
Total	10 715	10 667	9 920	9 569	8 645



Détail de l'activité du CVRH de Paris

	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	3 562	41%	60%
Post-recrutement	240	3%	8%
Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)	2 914	34%	33%
Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)	408	5%	20%
Actions régionales	5 083	59%	40%

Année 2008				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
4 040	13	2,0	289	14,0

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Paris

Bilan global du CVRH de Paris

L'activité du CVRH de Paris passe de 9 569 journées x stagiaires en 2007 à 8 645 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 10%. L'activité 2008 est constituée pour 41% d'actions nationales et pour 59% d'actions régionales.

Analyse de l'activité du CVRH de Paris

Toutes maîtrises d'ouvrage confondues, le CVRH de Paris a produit en 2008, 924 journées x stagiaires de moins qu'en 2007.

La répartition entre les actions de formation relevant de la MOC et de la MOR s'est inversée entre 2007 et 2008. Les actions MOR sont passées de 3 831 à 5 083 jours et les actions MOC, de 5 738 à 3 562 jours.

En 2008, la DREIF, maître d'ouvrage régional de la formation, a renforcé ses commandes. Pour autant, le programme régional de formation est bâti à partir des propositions du CVRH, des bilans de formation des années précédentes, des remontées des services, et de l'animation des réseaux métiers.

Le maître d'ouvrage régional a constitué un groupe de pilotage régional, chargé de donner des orientations fortes à l'élaboration du plan pour l'année 2009.

A partir de six thématiques prioritaires (développement durable, Constructions Publiques, Urbanisme Opérationnel, Habitat, Commande Publique et métiers du Pôle Support Intégré), il a constitué des groupes de travail comprenant des agents de tous les services de la région, afin de définir les attentes et les besoins des services en matières de formation.

C'est du travail mené dans les groupes de travail avec l'appui du CVRH de Paris que sont nés les parcours de professionnalisation en Région Ile-de-France. Ce travail collectif a été mené avec le souci de donner plus de lisibilité pour les agents et pour la hiérarchie par rapport au traditionnel catalogue de formation, et mieux guider le parcours d'évolution de chacun pour satisfaire à la fois les propres aspirations des agents à progresser, à évoluer, mais aussi pour mieux répondre aux besoins de la hiérarchie et de mieux articuler les compétences individuelles au bénéfice d'une compétence collective renforcée.

Ces parcours ont pour objectif d'accompagner les agents dans l'évolution des métiers du ministère, ce qui explique l'importance du parcours développement durable et de ses spécialisations. D'autres parcours seront déclinés en 2009.

Concernant la PEC, 2008 est la dernière année où les formations ne sont réalisées qu'à destination des petits services d'Ile de France. En 2009, le CVRH sera pôle support intégré et organisera la PEC de l'ensemble des services d'Ile de France. La fin de l'année 2008 a été consacrée également à la mise en œuvre du PSI recrutement, le CVRH de Paris devenant seul centre d'examens d'Ile-de-France.

Au niveau de la fonction conseil du CVRH, le pôle a réalisé 66 entretiens de carrière et entretiens thématiques, répartis pour 6% en A+, 33% en A, 50% en B et 11% en C.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Paris (suite)

Sur la fonction conseil aux services, les missions suivantes ont été menées :

- fin de la mission commencée en 2007 pour la DIRIF sur la professionnalisation des chargés d'études et d'opérations routières en SIR ;
- pour la DREIF, définition des besoins de compétences dans le domaine des marchés publics : diagnostic et propositions de professionnalisation des agents ;
- réalisation d'une mission d'assistance à la MILOS (mission Interministérielle d'Inspection du Logement Social) : apporter un appui à la MILOS sur ses actions RH, plus particulièrement sur l'identification des parcours professionnels intégrant un passage à la MILOS, ceci pour promouvoir les recrutements et faciliter la mobilité des vérificateurs qui le souhaitent ;
- actions de veille sur la GRH.

L'année 2008 a vu naître un nouveau positionnement des structures vis à vis du CVRH, l'année 2009 devrait permettre la réalisation de tous les projets lancés en 2008.

Source : CVRH de Paris

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Rouen

Activité des services de l'interrégion de Rouen

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
CETE Normandie-Centre	480,9	458,4	2 618	2 705	2 687	1 800	2 143
DDE(A) Calvados	351,2	286,1	2 707	1 807	1 671	875	1 218
DDE Eure	302,2	269,4	2 492	1 936	1 497	328	187
DDE Guadeloupe	391,0	368,0	1 816	1 340	806	806	875
DDE Guyane	408,4	402,6	1 507	1 760	1 676	1 539	2 661
DDE Manche	476,4	422,1	4 152	4 437	2 380	1 523	416
DDE Martinique	358,2	356,4	2 343	2 823	2 091	800	936
DE Mayotte (agents Etat + CTM)	626,7	634,3	2 331	2 049	1 055	675	2 316
DDE Orne	219,1	209,7	2 012	1 373	498	331	98
DDE Réunion	638,4	650,4	4 546	4 313	4 163	2 664	3 056
DE Saint-Pierre-et-Miquelon	161,0	156,9	1 180	969	734	1 003	1 376
DDE(A) Seine-Maritime	622,4	612,1	1 870	2 518	1 735	863	26
DIR Nord-Ouest	659,6	650,1	*	nd	nd	829	1 342
DRE Basse-Normandie	147,9	148,1			Compris dans DDE(A) 14		
DRE(AL) Haute-Normandie	82,9	78,2			Compris dans DDE(A) 76		
DIREN Basse-Normandie(nouveau)	*	83,2	*	*	*	*	62
DIREN Haute-Normandie(nouveau)	*	39,0	*	*	*	*	0
DIREN Guadeloupe(nouveau)	*	27,8	*	*	*	*	22
DIREN Guyane (nouveau)	*	18,9	*	*	*	*	5
DIREN Martinique(nouveau)	*	22,8	*	*	*	*	17
DIREN Réunion(nouveau)	*	28,2	*	*	*	*	23
Total	5 926,2	5 922,7	29 574	28 030	20 993	14 036	16 778

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Rouen

La production globale des services de l'interrégion passe de 14 036 journées x stagiaires en 2007 à 16 778 journées x stagiaires en 2008, soit une augmentation de 20%.

On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion est quasiment identique.

Services de métropole :

Pour mémoire, l'architecture régionale de formation est mise en place depuis 2006 pour les services de métropole.

Ceci explique que globalement la production des services a baissé : 6 549 journées x stagiaires en 2007 et 5 492 journées x stagiaires en 2008.

Il reste néanmoins que certains services maintiennent une activité de formation relativement substantielle du fait de leurs spécificités ou de leurs besoins propres concernant un public important et nécessitant des démultiplications d'actions. Par exemple, la DIR organise directement les formations liées au permis poids lourd et à l'obtention d'autorisation à la conduite d'engins en sécurité.

Les services de la Basse-Normandie se trouvant plus éloignés de Rouen, le CVRH est conduit à délocaliser certaines actions en DREAL et en DDEA. Ces actions sont alors comptabilisés dans les statistiques CVRH, ce qui explique la baisse de production globale sur la Basse-Normandie : 2 729 journées x stagiaires en 2007 et 1 794 journées x stagiaires en 2008.

En revanche, la Haute Normandie n'a quasiment plus d'activité de formation hors services spécifiques (DIR et CETE).

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Rouen (suite)

Services d'Outre-Mer :

Pour ces services, la production de formation a connu une augmentation importante (7 487 journées x stagiaires en 2007 et 11 284 journées x stagiaires en 2008). Cette augmentation concerne plus particulièrement la DDE de la Guyane et la DE de Mayotte.

Pour Mayotte ceci s'explique notamment par la mise en œuvre de formations liées au contexte de départementalisation : obtention du diplôme de la langue française, permis de conduire B, PEC pour les agents contractuels intégrables.

Pour la Guyane, la hausse sensible s'explique par l'accent mis sur le montage de formations sur des thèmes spécifiques comme la prévention des risques Inondation et technologiques avec une cible large concernant un grand nombre d'agents intervenant dans différents domaines et le montage de formations de masse à destination de la filière exploitation (sécurité, manipulation d'engins et matériels).

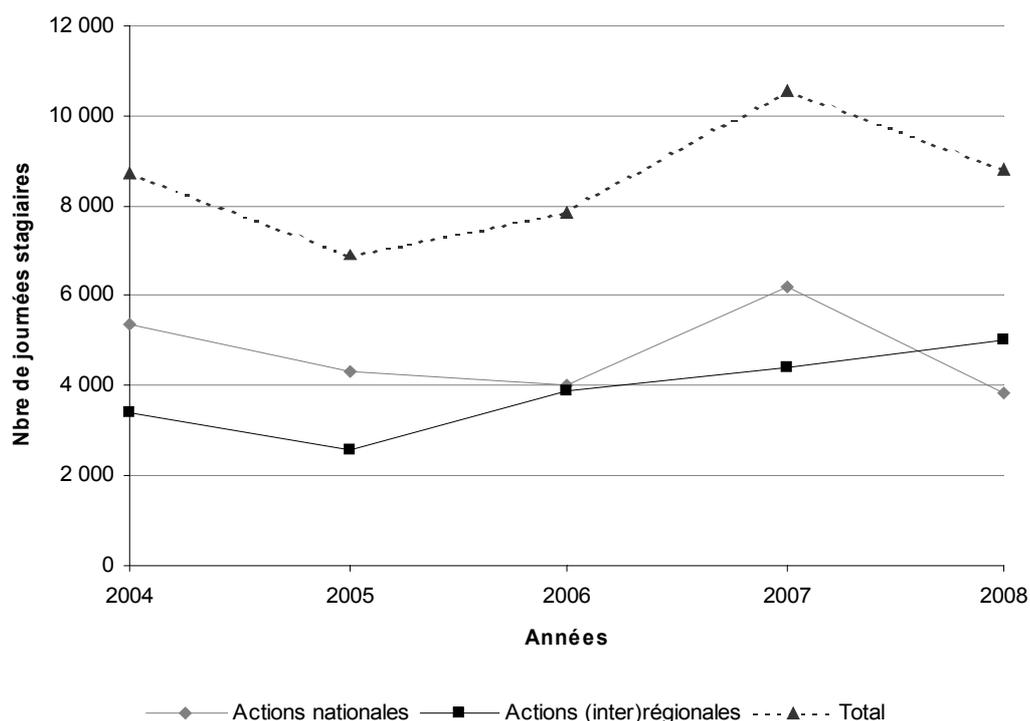
Source : CVRH de Rouen

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Rouen

Evolution de l'activité du CVRH de Rouen

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	5 364	4 324	4 006	6 184	3 826
Actions (inter)régionales	3 383	2 572	3 882	4 378	4 999
Total	8 747	6 896	7 888	10 562	8 826



Détail de l'activité du CVRH de Rouen

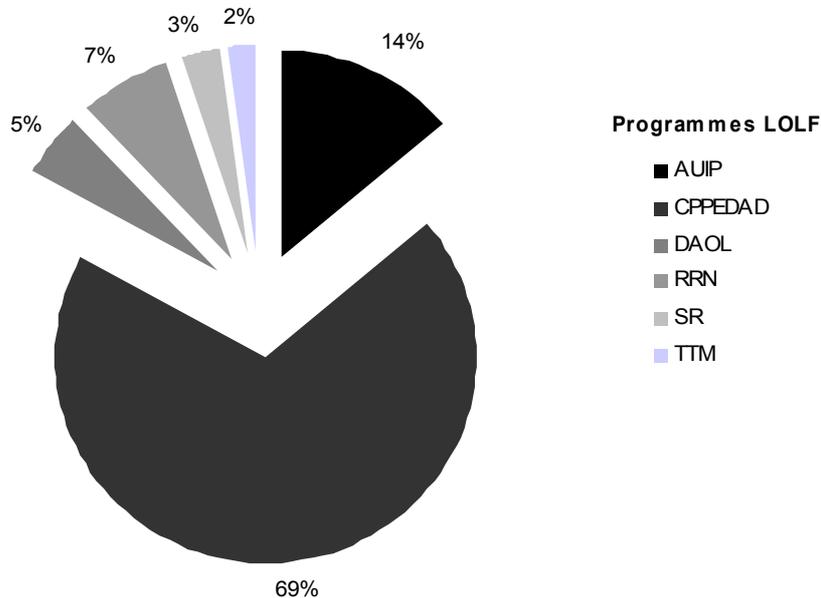
	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	3 826	43%	59%
<i>Post-recrutement</i>	1 533	17%	26%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	1 824	21%	27%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	469	5%	6%
Actions (inter)régionales	4 999	57%	41%

Année 2008				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
5 617	391	1,6	419	13,4

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Rouen

Répartition de l'activité du CVRH de Rouen par programmes LOLF



Source : Rapport d'activité 2008 du CVRH de Rouen

Bilan global du CVRH de Rouen

L'activité du CVRH de Rouen passe de 10 562 journées x stagiaires en 2007 à 8 826 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 16%. L'activité 2008 est constituée pour 43% d'actions nationales et pour 57% d'actions (inter)régionales.

Globalement, la production du CVRH a baissé en 2008 essentiellement en raison de la fin des actions sur la réforme de l'ADS.

Analyse de l'activité du CVRH de Rouen

L'année 2008 a été fortement marquée par la construction d'une structure à compétences élargies conservant son cœur de métier « développement des compétences » et « recrutement », mais orientant son activité vers de nouvelles missions de conseil à l'agent et aux services.

L'équipe CIFP et GUEPARH a uni ses forces et ses compétences pour mettre en place ce nouvel outil qui se veut performant, réactif et à l'écoute de ses bénéficiaires.

Filière développement des compétences :

⇒ *Cycle comptabilité :*

Des actions de formation modulaires à la fois sur le champ réglementaire et sur la maîtrise de l'outil CASSIOPEE ont été organisées en 2008. Elles ont concerné tous les agents affectés sur un poste comptable de niveau 1, de niveau 3 ou de Responsable de BOP.

Ces formations étaient dispensées dans l'attente du déploiement en 2010 dans les services déconcentrés de CHORUS et dont la formation démarre en 2009.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Rouen (suite)

Filière développement des compétences (suite) :

⇒ *Cycle IAT en Basse-Normandie :*

S'inscrivant dans le plan d'action stratégique régional de l'ingénierie d'appui territorial (PASRIAT), 9 ateliers ayant pour cible les référents territoriaux ont eu lieu en 2008 à Caen et ont réuni pour chacun 50 à 60 participants. Sous maîtrise d'ouvrage DRE et sous maîtrise d'oeuvre CIFP/GUEPARH, ils ont permis de mettre en réseau les différents acteurs, d'acquérir des compétences dans les domaines stratégiques (Grenelle...), et de faire partager une culture commune.

⇒ *Cycle aménagement :*

Le CVRH a organisé en 2008 un cycle Aménagement, qui portait sur diverses actions : observation du territoire, productions d'études, connaissances générales (loi littoral...).

⇒ *Professionnalisation des agents d'exploitation :*

Deux actions de masse ont été programmées sur trois ans. Elles ciblent la totalité des agents de la DIR Nord-Ouest : 150 agents ont été formés en 2008, sur les actions « sécurité sur les 2x2 voies » et « viabilité hivernale ». Le même nombre d'agents sera formé en 2009 et 2010.

⇒ *Les actions « Développement-durable » :*

Suite aux conclusions du Grenelle de l'Environnement, le CIFP/GUEPARH a réalisé en 2008 les actions suivantes :

- sensibilisation aux enjeux du développement durable (réalisée dans les deux régions et en interministériel).
- formation de formateurs à la gestion exemplaire de l'énergie dans les bâtiments publics.

Filière recrutement :

⇒ *La RAEP dans la PEC Chef d'équipe :*

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) a été intégrée pour la première fois dans le recrutement des chefs d'équipe. A cette occasion, un module de préparation a été réalisé au CVRH et a concerné 60 stagiaires.

⇒ *Concours d'expert technique :*

Pour la première fois dans le cadre de la mutualisation, le CVRH a été maître d'oeuvre du recrutement d'experts techniques pour le compte du CETE Normandie-Centre. Trois postes étaient à pourvoir, dont un sur le site de Blois. La mise en oeuvre de ce recrutement a nécessité une étroite collaboration avec les agents du CETE, et notamment ceux du Centre d'Expérimentation Routière.

⇒ *Concours d'adjoint administratif :*

Ce concours n'avait pas eu lieu depuis 2004 et a permis de recruter 6 agents en concours externe et 2 agents en concours interne pour les services de la Haute-Normandie.

Le CVRH de Rouen a été centre d'examen pour 19 concours nationaux et maître d'oeuvre de 7 concours déconcentrés ou locaux.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Rouen (suite)

Filière conseil :

⇒ *Appui à l'évolution du réseau territorial de la DDE 14 :*

Une équipe du CVRH a été mobilisée sur presque 6 mois et est intervenue en 3 temps :

- Etablissement du diagnostic de compétences des correspondants territoriaux, soit une trentaine d'agents.
- Audit de 62 agents du réseau territorial pour connaître leur ressenti par rapport à la dernière réorganisation et leurs attentes sur l'avenir.
- Apport méthodologique pour l'établissement du projet de service de la délégation territoriale de Caen.

⇒ *Appui à l'élaboration du plan de développement des compétences sécurité routière en Haute-Normandie :*

Le CVRH est venu en appui de la DRE pour l'élaboration du plan de développement des compétences pour la sécurité routière.

Dans ce cadre, l'ensemble des chefs de service et chefs d'unité concernés ont été interrogés.

Le débat avait pour base les orientations sur le rôle et l'implication des agents dans la mise en oeuvre de la politique de sécurité routière.

⇒ *Outremer :*

- Mission d'audit à Saint-Pierre et Miquelon : Dans le cadre de l'assistance aux services de l'outre-mer, une mission d'audit sur les techniques d'entretien routier a été menée pour le compte de la DE 975. Un formateur a été envoyé deux semaines sur place pour l'observation des agents en situation de travail dans les deux subdivisions de Saint-Pierre et Miquelon. La conclusion de cette mission est un rapport agrémenté de propositions et de fiches de procédures.
- Déplacement à la Réunion : L'aide du CVRH a été apportée pour le positionnement des agents dans le cadre du transfert des services d'ingénierie routière vers le conseil Régional. Une écoute de 32 agents désireux d'une aide pour mener une réflexion sur le repositionnement offert a été effectuée.
- Déplacement à Mayotte : 12 agents ont été reçus dans le cadre d'un entretien d'orientation professionnelle de carrière.

Le CVRH a réalisé 132 entretiens sur l'année 2008 : 53 entretiens de carrière, 62 entretiens de courts, 17 entretiens de mission aux services.

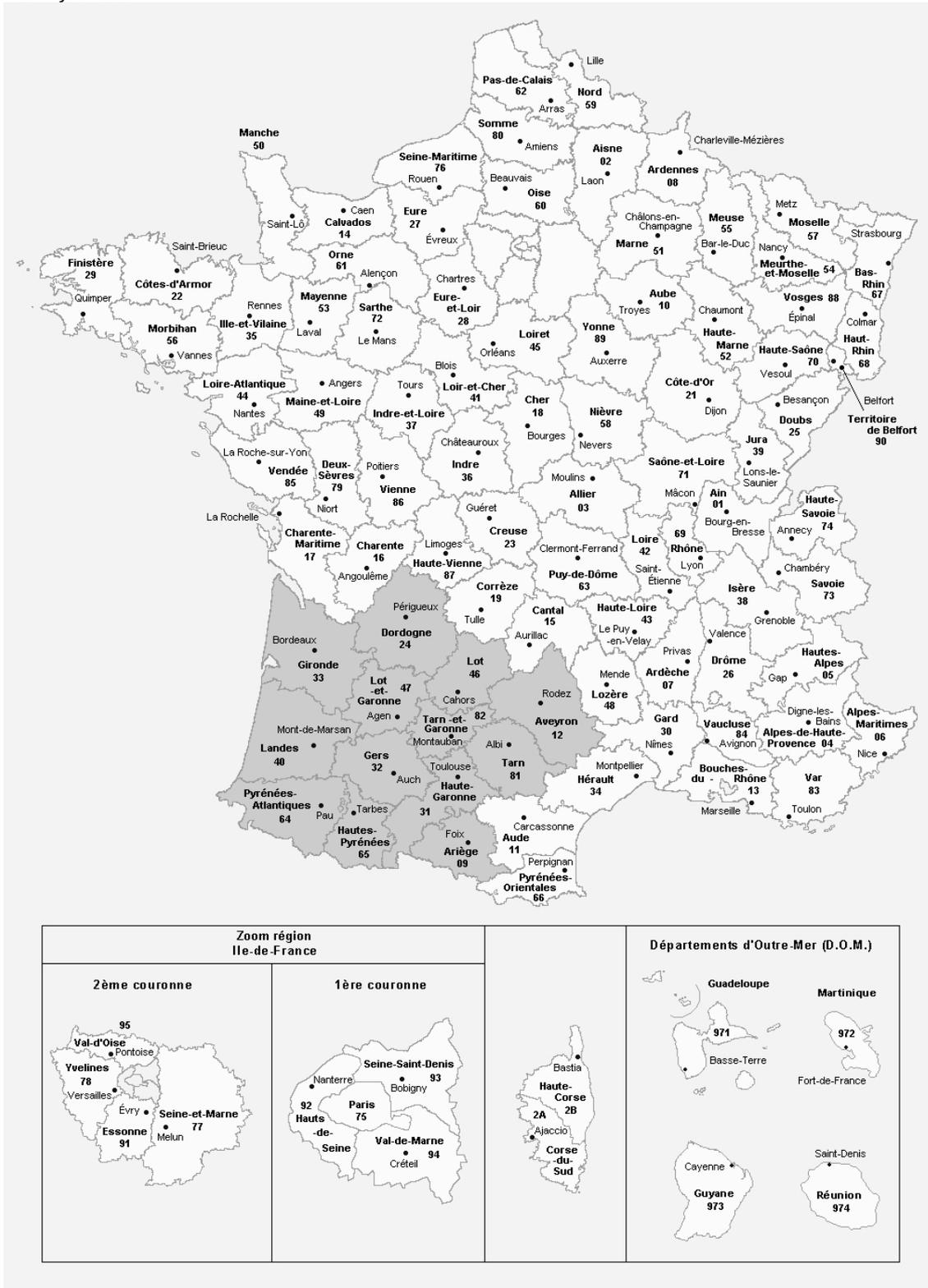
Source : Rapport d'activité 2008 du CVRH de Rouen

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Toulouse

Périmètre géographique de l'interrégion de Toulouse

La zone d'action du CVRH de Toulouse couvre 13 départements répartis dans 2 régions : Aquitaine et Midi-Pyrénées.



2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Toulouse

Activité des services de l'interrégion de Toulouse

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
GETE Sud-Ouest	416,7	405,6	2 237	2 644	2 060	2 176	1 725
DDEA Ariège	178,9	165,5	1 417	1 285	1 196	438	470
DDE(A) Aveyron	246,0	231,0	2 363	2 402	1 936	825	709
DDE Dordogne	293,4	284,8	1 926	1 780	1 233	1 237	60
DDE(A) Gers	218,5	201,0	1 583	1 412	290	620	214
DDE Gironde	549,8	600,2	3 271	2 994	2 245	1 171	1 125
DDE(A) Haute-Garonne	483,5	460,1	3 780	4 057	4 229	1 709	1 595
DDE(A) Hautes-Pyrénées	275,4	268,5	1 906	1 896	1 374	826	nd
DDE(A) Landes	271,2	267,4	2 578	2 492	2 422	296	nd
DDEA Lot	186,4	187,0	1 957	1 273	1 958	530	143
DDE(A) Lot-et-Garonne	217,0	204,0	1 901	1 801	1 351	740	473
DDE(A) Pyrénées-Atlantiques	443,2	380,6	2 360	1 977	1 429	1 143	743
DDE(A) Tarn	264,6	252,9	1 830	1 777	1 691	905	237
DDE(A) Tarn-et-Garonne	220,5	206,9	1 460	1 239	1 015	587	504
DIR Atlantique	507,9	498,2	*	nd	nd	1 075	1 856
DIR Sud-Ouest	519,4	518,8	*	nd	nd	1 086	1 351
DRE Aquitaine	127,4	121,1			Compris dans DDE 33		
DRE(AL) Midi-Pyrénées	190,4	219,8	Compris dans DDE(A) 31	239		Compris dans DDE(A) 31	
DIREN Aquitaine (nouveau)	*	60,2	*	*	*	*	22
DIREN Midi-Pyrénées (nouveau)	*	108,5	*	*	*	*	150
SN Toulouse	340,3	334,2	571	744	558	357	325
Total	5 950,5	5 976,3	31 140	30 012	24 987	15 720	11 700

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Toulouse

La production globale des services de l'interrégion passe de 15 720 journées x stagiaires en 2007 à 11 700 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 26%.

On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion a augmenté de 0,5%.

Actions significatives des services :

⇒ DDEA Ariège :

- Conduite de projet à destination des chefs de service, chefs d'unité territoriale et chefs de bureau.
- 2h pour comprendre le rôle de la DDEA dans les missions des services.

⇒ DDE(A) Haute-Garonne :

- PEC « Régionale » (41%).
- Premiers Secours (13%).
- Bureautique (11%).

⇒ DDE(A) Lot-et-Garonne :

- ADS : formations au logiciel Taxes et sur les lotissements.
- Conférences thématiques : 11 conférences d'1/2 journée pour présenter les activités et les missions des services dans le cadre de la préparation à la fusion DDE-DDAF.
- Formations (essentiellement de recyclage) dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité (épareuse, CACES, premiers secours, habilitation électrique, sécurité routière).

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité des services de l'interrégion de Toulouse (suite)

⇒ *DDE(A) Pyrénées-Atlantiques* :

- Mise en place la Mélanie 2.
- ADS fiscalité.

⇒ *DIR Atlantique* :

- Mise en place de formations habilitations conduite d'engins avec formateurs internes pour tous les CEI de la DIR Atlantique.
- Formation post-concours AE/AES.

⇒ *DIR Sud-Ouest* :

Les actions significatives en 2008, concernant la DIR Sud Ouest, sont en lien avec le secteur de l'entretien/l'exploitation et notamment les formations permis poids lourds, ainsi que les formations habilitation et CACES concernant le matériel mis en œuvre dans le cadre nos missions.

Explication des variations brusques entre 2007 et 2008 :

⇒ *DDE(A) Aveyron* :

- Préparation de la fusion 2008.
- Mobilisation des agents dans les groupes de travail.
- Des outils de pilotage commun MAP/MEEDDM pour le suivi des formations seraient souhaitables.

⇒ *DDE(A) Haute-Garonne* :

La légère diminution peut être attribué au changement de contexte avec notamment la création de la DDEA 31 et de la DREAL Midi-Pyrénées.

⇒ *DDEA Lot* :

- Depuis le transfert de la filière « Exploitation » au Conseil Général, la cellule formation ne compte qu'un seul agent.
- De décembre 2007 à août 2008 ce poste a été inoccupé.
- Avec OSE, beaucoup de formations locales sont mutualisées à la Préfecture du Lot. Pour l'instant, cette situation donne satisfaction.
- Mutualisation également de formations au niveau régional (DRE, DRAAF...).
- Conclusion : le nombre d'actions de formation proprement DDEA 46 (MOL) s'est réduit.

⇒ *DDE(A) Lot-et-Garonne* :

- L'année 2007 a été marquée par un bon maintien du niveau de formations locales malgré la réorganisation du service ; la réforme de l'ADS a fait l'objet de plusieurs formations conséquentes en jours et nombre d'agents concernés.
- 2008 a été marquée par la préparation à la fusion DDE-DDAF : cette étape a mobilisé la grande majorité des agents, notamment la responsable formation-concours-GPEEC ; les conférences thématiques, nombreuses, ont à elles seules mobilisé beaucoup d'agents (en organisation et en participation) et ont concerné des agents MEEDDM et MAAP (ces derniers non comptabilisés ici).

⇒ *DDE(A) Pyrénées-Atlantiques* :

Fusion de la DDEA et formations à la demande.

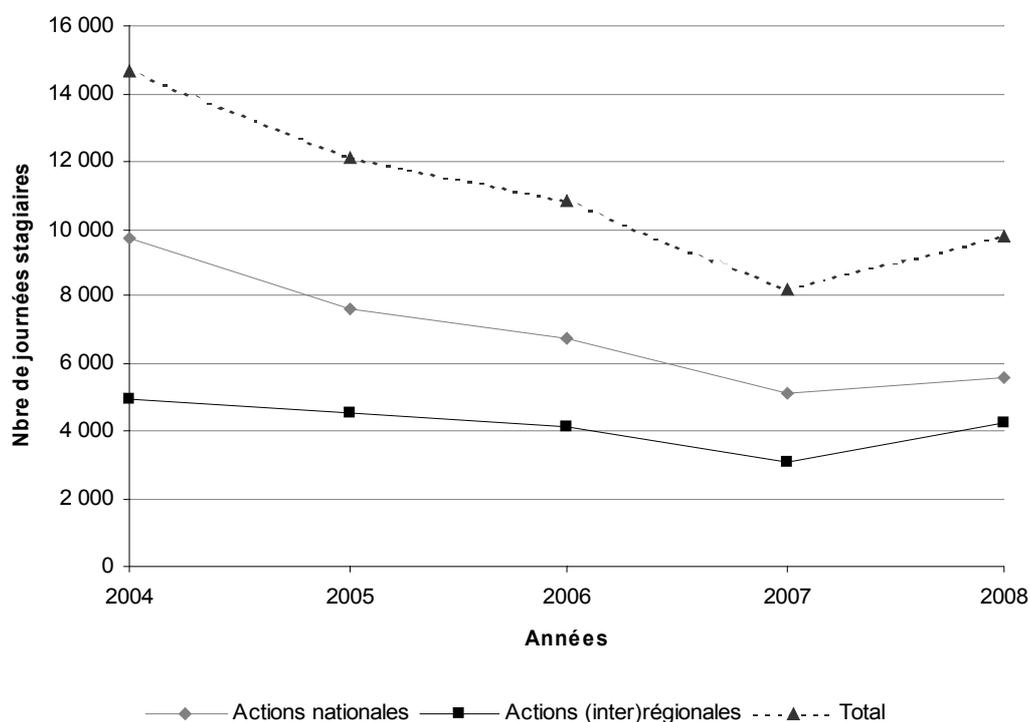
Source : CVRH de Toulouse

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Toulouse

Evolution de l'activité du CVRH de Toulouse

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	9 754	7 606	6 724	5 101	5 575
Actions (inter)régionales	4 899	4 507	4 116	3 079	4 220
Total	14 653	12 113	10 840	8 180	9 795



Détail de l'activité du CVRH de Toulouse

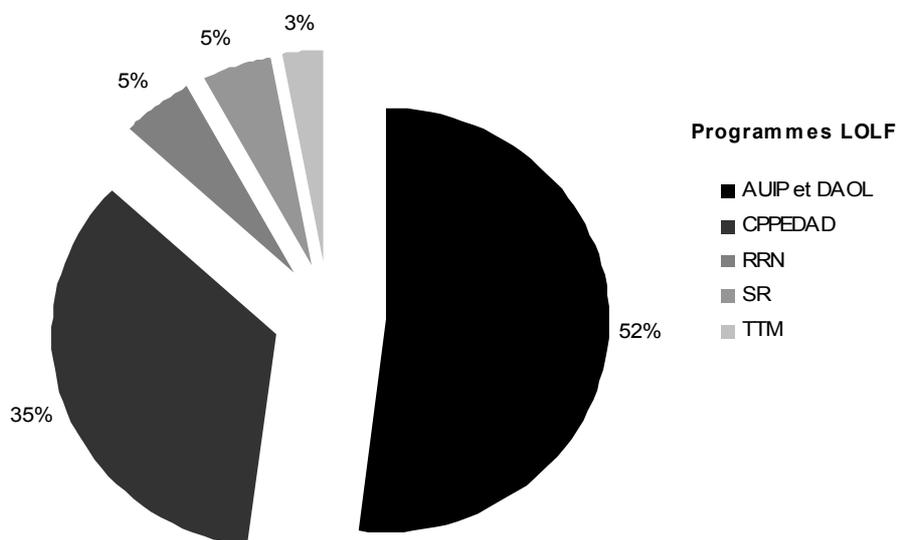
	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	5 575	57%	62%
<i>Post-recrutement</i>	756	8%	6%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	4 372	45%	42%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	448	5%	15%
Actions (inter)régionales	4 220	43%	39%

Année 2008				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
3 239	479	2,9	233	13,9

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Toulouse

Répartition de l'activité du CVRH de Toulouse par programmes LOLF



Source : Chiffres clés 2008 du CVRH de Toulouse

Bilan global du CVRH de Toulouse

L'activité du CVRH de Toulouse passe de 8 180 journées x stagiaires en 2007 à 9 795 journées x stagiaires en 2008, soit une augmentation de 20%. L'activité 2008 est constituée pour 57% d'actions nationales et pour 43% d'actions (inter)régionales.

Après une baisse sensible en 2007 du nombre de jours de formation produits, on note une augmentation de 15% en 2008, qui se traduit par une augmentation de 25% en journées x stagiaires. Le nombre de jours de formation post-concours est stable entre 2007 et 2008. Une augmentation est prévisible en 2009 avec la prise en charge de la formation post-concours des contrôleurs.

Pour le CVRH de Toulouse, la moyenne est de 3 jours de stage par stagiaire. En 2007, la présence des stagiaires était en moyenne de 2 jours. Cette augmentation peut s'expliquer par le développement de formations professionnalisantes intégrant dans leur durée des ateliers, productions et mises en situation.

Source : Chiffres clés 2008 du CVRH de Toulouse

Analyse de l'activité du CVRH de Toulouse

Programme AUIP :

⇒ *L'analyse territoriale :*

Ce thème est le fil directeur de deux formations de référence du CVRH de Toulouse : la prise de poste des chargés d'études pluridisciplinaires et la formation diplômante AUHED (diplôme universitaire niveau master 1 centré sur l'analyse territoriale en partenariat avec l'université Toulouse Le Mirail).

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Toulouse (suite)

Les points communs suivants peuvent être dégagés :

- des apports culturels larges et de fond sur l'évolution des territoires et les politiques publiques appliquées sur ces territoires, des intervenants extérieurs au ministère, universitaires, consultants, grands témoins qui leur donnent du « grain à moudre »,
- des apports méthodologiques destinés à sécuriser les agents dans leur prise de poste (conduite d'études, prise de commande, rédaction de cahier des charges, méthodologie d'enquête, cartographie...),
- l'ancrage des formations dans l'activité des services et les commandes passées aux agents et l'inscription des actions de formation dans la durée (réseaux, sites d'appui documentaire, accompagnement postformation des stagiaires par les intervenants).

⇒ *La planification stratégique et l'urbanisme réglementaire :*

Les formations conduites en 2008 par le CVRH de Toulouse avaient plusieurs objectifs :

- contribuer à la diffusion des connaissances sur les évolutions réglementaires dans le champ des politiques nationales de l'aménagement du territoire,
- donner les fondamentaux nécessaires aux métiers de l'urbanisme (instructeurs ADS et responsables de centre instructeur, agents chargés des liquidations de taxes...),
- former aux nouvelles applications informatiques (ADS 2007).

Dans le domaine de la planification, les formations ont porté sur des actualités réglementaires que les chargés d'études et référents territoriaux doivent intégrer dans les documents d'urbanisme. L'évaluation environnementale, la prise en compte des risques dans les documents d'urbanisme ont donné lieu à plusieurs stages spécifiques. Une journée d'actualité sur la loi littoral a été organisée en mars 2008.

Pour l'application du droit des sols, plusieurs actions réalisées s'inscrivent dans la continuité de la réforme du permis de construire : formations « prise de poste instructeurs » (2 sessions complètes en 2008 plus une achevée au début 2009), « responsables de centre instructeur » (2 sessions complètes incluant un volet management avec le pôle d'appui national ADS). Le volet « prise en main » de l'application informatique ADS 2007 a été renforcé en 2008, à la grande satisfaction des instructeurs.

Une session sur les permis d'aménager et lotissements a été organisée en novembre 2008 suite aux besoins exprimés au niveau des divisions foncières. La qualité des actes en urbanisme nécessitera une action spécifique en 2009.

La fiscalité de l'urbanisme a fait l'objet d'un effort particulier : 2 journées de veille fiscalité et 3 sessions de formations pour la liquidation des taxes d'urbanisme avec l'application ADS 2007.

L'**urbanisme opérationnel** a aussi donné lieu à des actions spécifiques sur les outils d'action foncière (zones d'aménagement concerté, enquêtes publiques, droit de préemption urbain, expropriation) et sur le « contentieux » de l'urbanisme, cette dernière en partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de Toulouse.

⇒ *L'ingénierie non concurrentielle :*

En 2008, 21 actions de formation ont été mise en oeuvre, équitablement réparties entre la maîtrise d'ouvrage centrale (MOC) et la maîtrise d'ouvrage régionale (MOUR).

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Toulouse (suite)

Le bilan 2008 fait apparaître trois points forts :

- une part importante de formations destinées à favoriser les évolutions attendues des missions et activités pour les métiers de correspondant territorial et référent territorial,
- une attention particulière portée sur le renforcement des compétences liées aux processus et démarches transversales (gestion de projet, conseil, stratégie d'intervention...),
- une montée en puissance des formations liées au Grenelle (bâtiment durable, maîtrise de l'énergie, agenda 21), au détriment des formations relatives à l'abandon progressif de l'ingénierie concurrentielle.

Programme DAOL :

La lutte contre l'habitat indigne est une préoccupation majeure de l'Etat, qui nécessite sur le terrain une coordination étroite entre les services de l'Etat et ceux des collectivités territoriales. Ouverte en interministériel et au personnel des collectivités, l'action de formation « agir contre l'habitat insalubre et dangereux par les travaux d'office », a rencontré un franc succès. Deux points forts s'en dégagent :

- une approche précisée de l'indignité : le logement insalubre et dangereux,
- une maîtrise d'ouvrage impliquée : le pôle national de lutte contre l'habitat insalubre, pleinement investi de sa mission, adapte en permanence son action aux attentes des stagiaires.

Les méthodes pédagogiques inter-actives en atelier ont favorisé l'approche de pratiques d'équipe, l'échange des connaissances mutuelles et l'appropriation / valorisation des méthodes et outils élaborés nationalement (guide).

En 2009, un renforcement du partenariat avec le CNFPT est envisagé pour conforter une culture commune des services de l'Etat et des collectivités en s'appuyant sur le pouvoir de police du maire, support fondamental de la lutte opérationnelle contre l'habitat indigne.

Programmes RRN/SR/TTM :

L'année 2008 a été marquée par le basculement entre les formations longues (type post-concours) au profit des formations de 2 à 3 jours, le plan de charge global du domaine restant inchangé pour le CVRH.

La baisse des recrutements explique directement l'évolution des formations longues (même si la formation post-concours chefs d'équipe a été mise en oeuvre).

La réorganisation des services routiers (DIR et SMO) a suscité encore en 2008 des besoins importants de formation de la part des agents de ces services, tant pour les formations « techniques » que pour celles liées à des compétences plus transversales (notamment managériales pour l'encadrement).

Les effectifs souvent réduits dans de nombreuses cellules tendent à favoriser la multiplication des petits modules de formation (de 1 à 3 jours).

Le CVRH de Toulouse est maître d'oeuvre des échanges franco-espagnols dans le domaine du contrôle des transports terrestres. L'objectif est d'harmoniser les pratiques de contrôle au sein de l'Union Européenne, en favorisant la connaissance réciproque des acteurs de cette mission, en partageant des éléments de culture et en diminuant l'obstacle de la langue.

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Toulouse (suite)

Programme CPPEDAD :

Ce programme regroupe l'ensemble des domaines transversaux : géomatique, professionnalisation des acteurs de la formation, organisation du travail, domaines juridique et comptable...

⇒ *Géomatique :*

Plusieurs formations ont été mises en place pour former les utilisateurs aux outils de l'information ou de la représentation géographique : autocad 3d – mapinfo – cartélie. Le dernier thème a attiré un public déjà qualifié soucieux de maintenir son ancrage professionnel en se tenant à la pointe des évolutions du domaine.

⇒ *Professionnalisation des acteurs de la formation :*

Depuis de nombreuses années, la préparation à l'oral des candidats admissibles à des concours est confiée à des **formateurs internes** qui ont tous reçus une formation spécifique dans ce domaine. Pour permettre à ces formateurs d'assurer une préparation en parfaite adéquation avec les situations réelles d'un jury, le CVRH a organisé en 2008 une journée portant sur le témoignage de 2 acteurs particulièrement impliqués, de par leur positionnement, dans le processus :

- le premier témoignage, celui d'un ancien président de jury, portait sur le point de vue du jury et les conseils que ce dernier peut donner aux formateurs dans leur préparation,
- le deuxième témoignage, celui d'un intervenant externe assurant la préparation à l'oral des candidats admissibles, portait sur les différentes méthodologies employées par ce professionnel.

Le CVRH a organisé, fin 2008, une **formation prise de poste des acteurs de la formation**, notamment celle des nouveaux chargés de projet formation. Cette formation, articulée autour d'une démarche d'ingénierie de formation, avait pour objet de faire appréhender aux stagiaires l'ensemble des processus nécessaires pour une action de formation, de la conception à la mise en oeuvre.

Devant le nombre de candidatures, une deuxième session a été programmée début 2009.

⇒ *Organisation du travail :*

Les pratiques d'exploitation et d'entretien hétérogènes rencontrées lors de la création des DIR ont justifié la mise en place d'une formation intitulée « **construire des organisations de travail performantes** ». Cette action visait à harmoniser les pratiques des agents, optimiser les niveaux de service à l'usager et optimiser l'utilisation des ressources. En raison d'une forte demande qui s'est spontanément exprimée, une deuxième session a été réalisée en 2008. L'extension de cette formation à tous les autres services du MEEDDAT a été programmée en 2009.

⇒ *Domaine juridique :*

L'action « **procédures d'urgence et maîtrise de l'expression orale devant les tribunaux** » (2x2 jours), organisée à titre expérimental, a recueilli un taux de satisfaction élevé auprès des stagiaires, grâce à la qualité des intervenants (un avocat et le 1er conseiller près le tribunal administratif de Poitiers). Elle s'est caractérisée par des échanges très riches et des apports constructifs et fera l'objet d'un bilan « à froid » avec retour d'expériences et assistance d'audiences aux tribunaux administratifs et judiciaires de Toulouse en fin d'année, animé par un chef de service juridique du MEEDDAT.

Malgré la diffusion de 2 avis de stage, la formation « **prise en compte du développement durable dans les marchés publics** » a dû être annulée faute de candidatures.

Source : Bilan d'activité 2008 du CVRH de Toulouse

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Tours

Périmètre géographique de l'interrégion de Tours

La zone d'action du CVRH de Tours couvre 10 départements répartis dans 2 régions : Centre et Poitou-Charentes.



Zoom région Ile-de-France		Départements d'Outre-Mer (D.O.M.)	
<p>2ème couronne</p>	<p>1ère couronne</p>	<p>Guadeloupe</p>	<p>Martinique</p>
		<p>Basse-Terre</p>	<p>Fort-de-France</p>
		<p>Cayenne</p>	<p>Saint-Denis</p>
		<p>Bastia</p>	
		<p>Haute-Corse</p>	
		<p>Ajaccio</p>	
		<p>Corse-du-Sud</p>	
		<p>Guyane</p>	
		<p>Réunion</p>	

2.2 La formation produite dans les interrégions

Interrégion de Tours

Activité des services de l'interrégion de Tours

Services	ETPT		Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
DDE Charente	270,5	262,0	2 008	3 271	1 845	563	
DDE Charente-Maritime	492,4	452,3	3 668	3 000	2 820	998	
DDE(A) Deux-Sèvres	280,2	255,9	2 055	1 398	1 541	393	2008 **
DDE Vienne	245,4	226,7	1 869	1 265	1 236	848	
DRE Poitou-Charentes	94,8	108,2		Compris dans DDE 86			
DDEA Cher	257,0	243,6	1 694	2 053	1 283	576	561
DDE Eure-et-Loir	276,1	250,1	1 302	998	424	746	610
DDE Indre	279,3	255,8	2 745	2 325	1 310	1 227	778
DDE Indre-et-Loire	312,6	302,7	2 029	1 474	1 112	566	557
DDE Loiret	332,4	339,3	1 656	2 228	1 385	484	322
DDEA Loir-et-Cher	313,4	283,9	1 632	1 510	1 577	550	672
DRE Centre	82,0	94,2		Compris dans DDE 45			
DIREN Centre (nouveau)	*	108,7	*	*	*	*	215
DIREN Poitou-Charentes (nouveau)	*	43,0	*	*	*	*	0
Total	3 236,1	3 226,3	20 658	19 522	14 533	6 951	5 723

* : service hors périmètre de l'ex-ministère de l'Équipement

** : production du bureau régional de la formation et du recrutement (structure intégrée interdépartementale de la région Poitou-Charentes depuis 2008)

nd : donnée non disponible

Analyse de l'activité formation des services de l'interrégion de Tours

La production globale des services de l'interrégion passe de 6 951 journées x stagiaires en 2007 à 5 723 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 18%.

On observe en parallèle que l'effectif global de l'interrégion est resté stable.

L'organisation de la formation locale a évolué en 2008 dans les services de la région Poitou-Charentes. Un pôle support intégré, mis en place à l'initiative de la DRE, assure désormais la mise en œuvre des formations départementales, auparavant réalisées par les cellules formation. Cette organisation « Bureau Régional de la Formation et du Recrutement » a été créée au 1er janvier 2008. Son activité a monté en charge progressivement au cours de l'année.

Une démarche semblable a été préparée en région Centre au cours de l'année 2008. Un nouveau dispositif intégré, le « Pôle Formation Régional » a été mis sur pieds. Il se substituera aux cellules formation des services départementaux à partir de 2009. Localisé à Chartres, il interviendra pour les services de la région Centre.

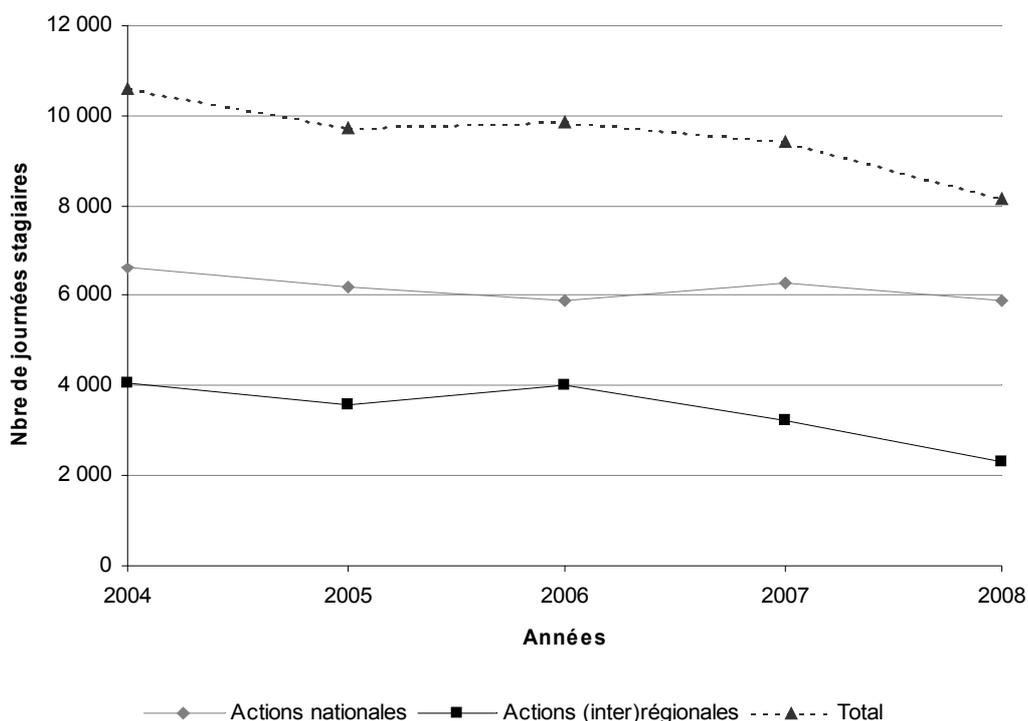
Source : CVRH de Tours

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Tours

Evolution de l'activité du CVRH de Tours

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	6 598	6 174	5 850	6 256	5 874
Actions (inter)régionales	4 026	3 552	4 009	3 198	2 301
Total	10 624	9 726	9 859	9 454	8 175



Détail de l'activité du CVRH de Tours

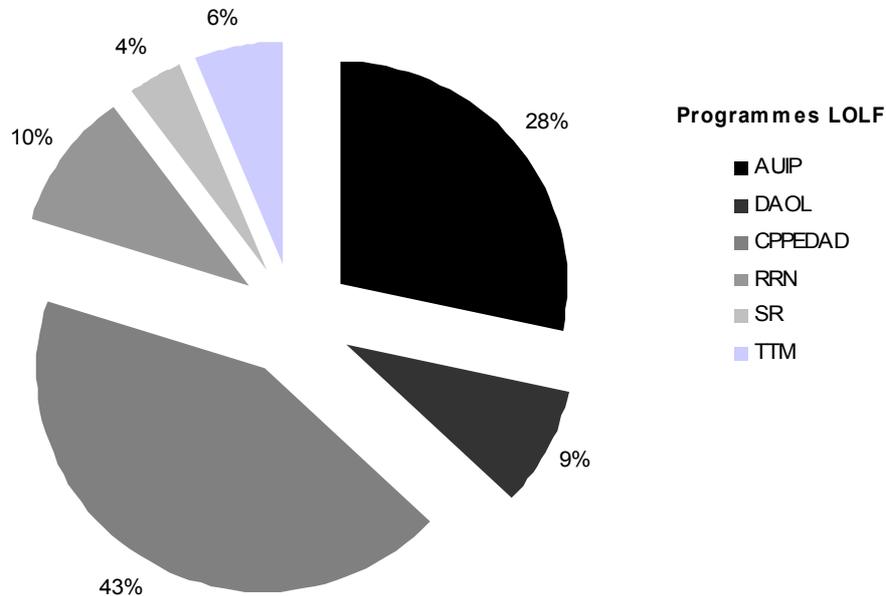
	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	5 874	72%	66%
<i>Post-recrutement</i>	167	2%	3%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	4 055	50%	38%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	1 653	20%	25%
Actions (inter)régionales	2 301	28%	34%

Année 2008				
Nombre de stagiaires	Nombre de formateurs	Durée moyenne des formations (en nombre de jours)	Nombre de formations	Fréquentation moyenne (en nombre de stagiaires)
2 778	678	2,6	205	13,6

2.2 La formation produite dans les interrégions

CVRH de Tours

Répartition de l'activité du CVRH de Tours par programmes LOLF



Source : Bilan 2008 du CVRH de Tours

Bilan global du CVRH de Tours

L'activité du CVRH de Tours passe de 9 454 journées x stagiaires en 2007 à 8 175 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 14%. L'activité 2008 est constituée pour 72% d'actions nationales et pour 28% d'actions (inter)régionales.

En 2008, 205 formations ont été réalisées par le CVRH de Tours (227 en 2007) et 3 132 stagiaires ont été formés (3 598 en 2007).

Source : Bilan 2008 du CVRH de Tours

Analyse de l'activité du CVRH de Tours

L'activité conseil en 2008 s'est traduite par plusieurs missions pour le compte des services :

- Elaboration d'un plan de professionnalisation pour les agents de la filière IAT (DDE de Charente-Maritime), avec réalisation préalable d'un référentiel de compétences (fiches-emplois) et d'un diagnostic de compétences (30 entretiens individuels menés sur les 70 agents concernés).
- Participation à la démarche de repositionnement d'agents de catégorie C exploitation positionnés sur le programme AUIP et affectés dans différents services de la région Centre : participation à un groupe de travail piloté par la DRE Centre, élaboration d'outils (tableau d'équivalence FPE-FPT-FPH), entretiens individuels.
- Participation à un groupe de travail sur le repositionnement des secrétaires à la DIREN Centre.
- Poursuite et évaluation de la démarche d'accompagnement pour l'élaboration d'un plan d'actions fondé sur l'analyse des nouveaux emplois de l'ingénierie d'appui territorial (DDE des Deux-Sèvres).

2.2 La formation produite dans les interrégions

Analyse de l'activité du CVRH de Tours (suite)

L'activité formation a été marquée par l'émergence de 2 maîtrises d'ouvrage régionales, pilotées respectivement par la DRE Centre et la DRE Poitou-Charentes. La nouvelle organisation a nécessité de prendre de nouveaux repères et d'élaborer des nouvelles collaborations. Cela s'est notamment traduit pour le CVRH par un investissement auprès des DRE pour les assister dans leur fonction de commanditaires de formation.

Sur le plan quantitatif, on peut noter un tassement du nombre de journées stagiaires produites. La baisse résulte principalement de la diminution du nombre moyen de stagiaires et de l'annulation de formations programmées. Toutefois, il faut souligner la bonne résistance des formations métier.

Le CVRH a continué de s'investir sur des actions de grande ampleur ou originales, parmi lesquelles : la prise de poste des secrétaires généraux, des responsables de cellules habitat, des chargés de communication, des responsables de cellules juridiques, l'organisation d'un séminaire national sur le bâtiment durable, le perfectionnement à l'anglais et à l'espagnol des contrôleurs des transports terrestres, la formation qualifiante du réseau scientifique et technique.

Source : CVRH de Tours

2.2 La formation produite dans les interrégions

Synthèse des actions locales produites par les services et synthèse des effectifs

Evolution de l'activité globale des services

Interrégions	Actions locales produites en nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Aix-en-Provence	22 328	23 385	19 389	11 898	9 569
Arras	23 002	22 548	16 936	9 888	6 005
Clermont-Ferrand	14 607	14 259	9 194	7 522	6 940
Mâcon	50 206	45 431	37 778	24 987	19 646
Nancy	29 071	29 686	22 575	20 263	17 072
Nantes	25 486	22 715	19 255	14 611	12 269
Paris	26 374	24 217	22 943	26 307	18 785
Rouen	29 574	28 030	20 993	14 036	16 778
Toulouse	31 140	30 012	24 987	15 720	11 700
Tours	20 658	19 522	14 533	6 951	5 723
Total	272 446	259 805	208 583	152 182	124 487

Constat :

La production globale des services de l'ensemble des interrégions passe de 152 182 journées x stagiaires en 2007 à 124 487 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 18%.

Evolution des effectifs des services

Interrégions	ETPT			
	2005 *	2006	2007	2008
Aix-en-Provence	10 338	9 311,6	5 441,7	5 596,2
Arras	7 271	6 373,7	4 643,4	4 523,7
Clermont-Ferrand	5 140	4 976,3	3 047,7	2 990,6
Mâcon	14 568	13 641,8	8 701,7	8 614,4
Nancy	9 171	8 626,2	5 948,9	5 997,9
Nantes	9 605	8 968,3	5 904,9	5 696,7
Paris	11 333	7 359,0	10 354,1	10 582,5
Rouen	8 136	8 099,3	5 926,2	5 922,7
Toulouse	10 697	9 876,9	5 950,5	5 976,3
Tours	6 944	6 521,7	3 236,1	3 226,3
Total	93 203	83 754,8	59 155,2	59 127,2

* En 2005, les ETPT sont arrondis à l'unité

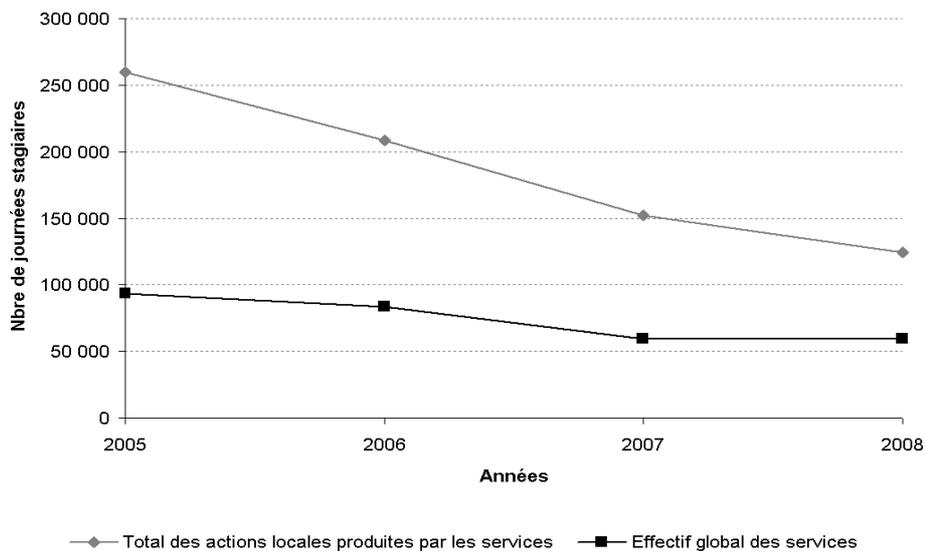
Constat :

L'effectif global des services de l'ensemble des interrégions reste stable entre 2007 et 2008. Celui-ci passe de 59 155,2 ETPT en 2007 à 59 127,2 ETPE en 2008, soit une baisse quasi nulle.

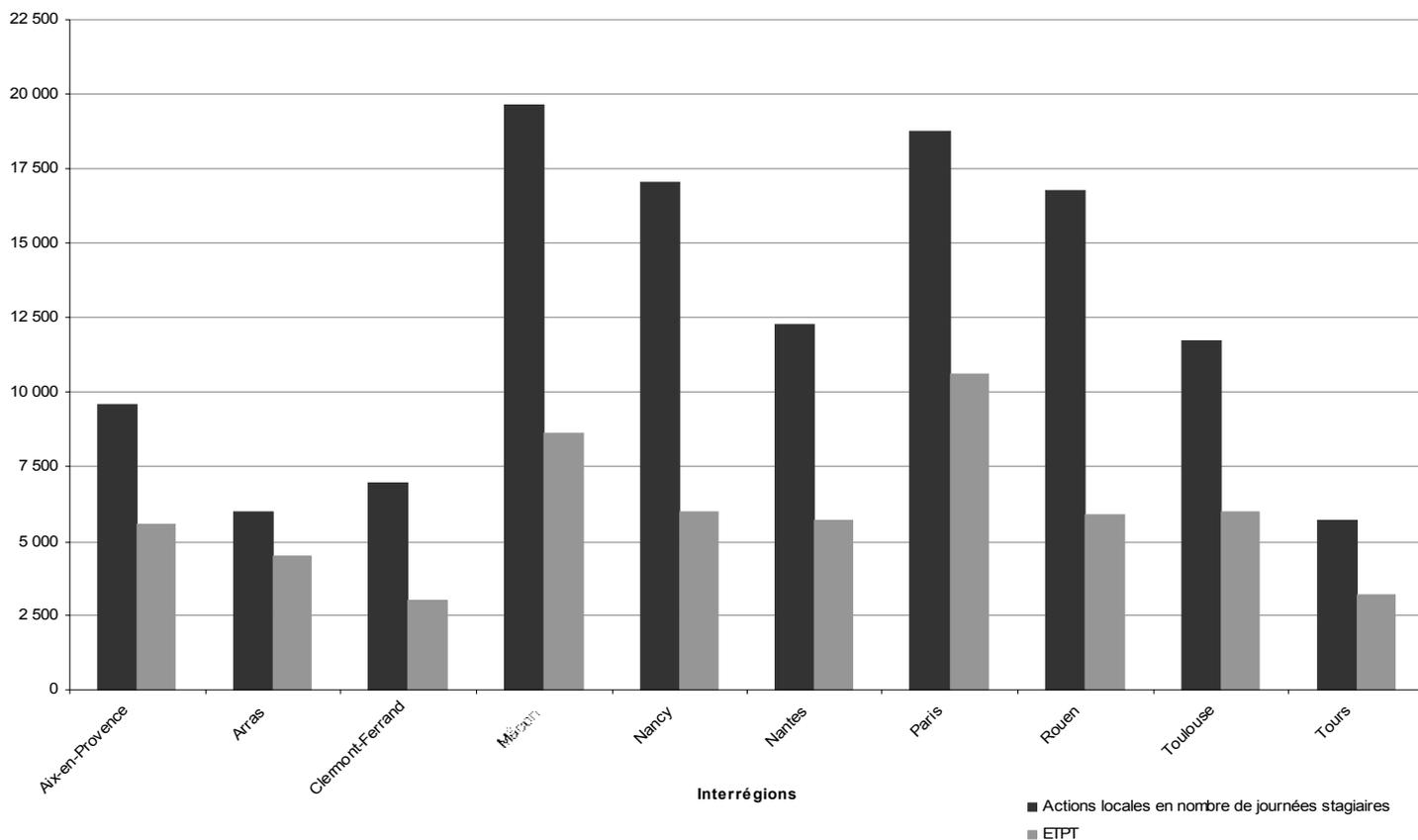
2.2 La formation produite dans les interrégions

Evolution et répartition des actions locales produites par les services

Evolution graphique de l'activité globale des services



Répartition graphique par interrégion de l'activité des services et de leurs ETPT



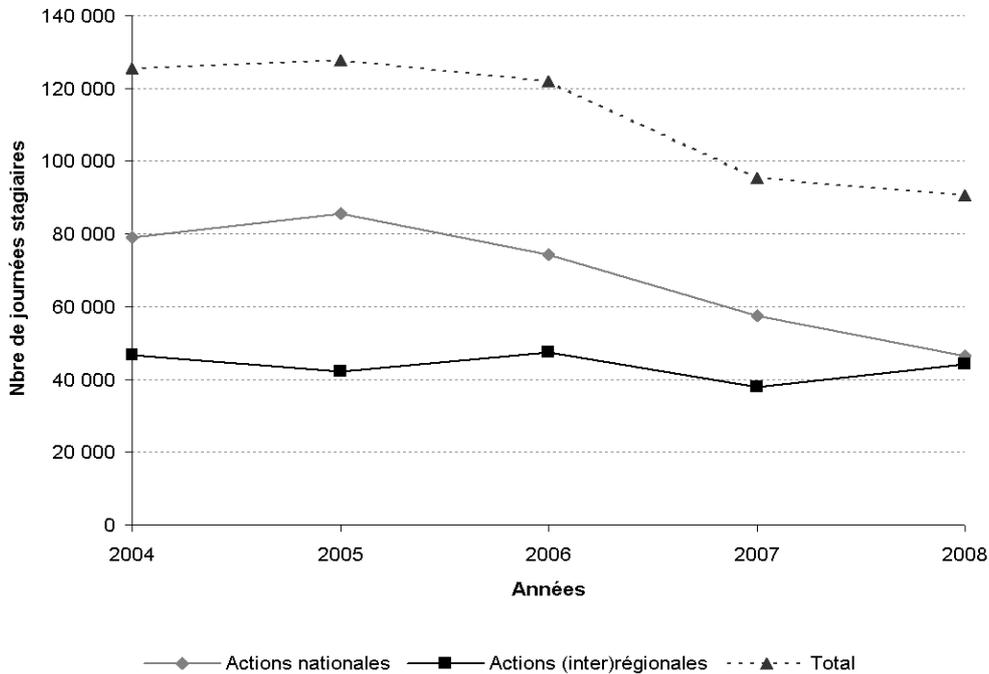
2.2 La formation produite dans les interrégions

Synthèse des actions nationales et (inter)régionales de formation produites par les CVRH

Evolution de l'activité globale des CVRH

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Actions nationales	78 921	85 534	74 344	57 480	46 521
Actions (inter)régionales	46 545	42 075	47 528	37 763	44 176
Total	125 466	127 609	121 872	95 244	90 697

Evolution graphique de l'activité globale des CVRH



Détail de l'activité globale des CVRH

	Détail 2008	Proportion 2008	Rappel 2007
Actions nationales dont	46 520	51%	60%
<i>Post-recrutement</i>	7 288	8%	15%
<i>Formation continue au titre de T2 et T3 (ex-formation perfectionnement)</i>	33 255	37%	33%
<i>Formation continue au titre de T1 (ex-formation prise de poste)</i>	5 977	7%	12%
Actions (inter)régionales	44 176	49%	40%

Constat :

L'activité globale des CIFP-Cellules GUEPARH passe de 95 244 journées x stagiaires en 2007 à 90 697 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 5%.

En 2008, l'activité globale des CIFP-Cellules GUEPARH est constituée pour 51% d'actions nationales et pour 49% d'actions (inter)régionales.

2.3 La formation produite par l'IFORE

Activité de l'IFORE

Année 2008	ETPT	Actions nationales produites en nombre de journées x stagiaires
IFORE	18,0	14 948

Le bilan de l'activité de l'Institut de formation de l'environnement (IFORE) est présenté pour la première fois dans le bilan statistique de la formation.

Créé par un arrêté interministériel du 9 juillet 2001, sous la forme d'un service à compétence nationale, l'IFORE était initialement rattaché au ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement. Suite à la création du ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire, le 30 mai 2007, l'IFORE fait désormais partie du périmètre du ministère.

En 2008, l'activité globale de l'IFORE est de 14 948 journées x stagiaires.

Détail de l'activité de l'IFORE

Année 2008	Actions nationales produites en nombre de journées x stagiaires				
	A	B	C	OPA	Ensemble
Formation statutaire (anciennement "Post-recrutement")	0	3 150	3 484	0	6 634
Formation continue au titre de T1 (anciennement "Prise de poste")	380	788	184	18	1 369
Préparation aux examens et concours (PEC)	4	8	128	0	140
Formation continue au titre de T2 ou T3 (anciennement "Perfectionnement")	3 721	2 803	266	16	6 806
TOTAL	4 105	6 749	4 061	34	14 948

En 2008, l'activité de l'IFORE est majoritairement composée d'actions de formation continue au titre de T2 ou T3 (à hauteur de 46%), ainsi que d'actions de formation statutaire (à hauteur de 44%).

Le reste de la production de journées x stagiaires est composée pour 9% d'actions de formation continue au titre de T1 (anciennement dénommée « Prise de poste ») et pour 1% d'actions de préparation aux examens et concours (PEC).

2.4 La formation continue dans les écoles

Activité des écoles

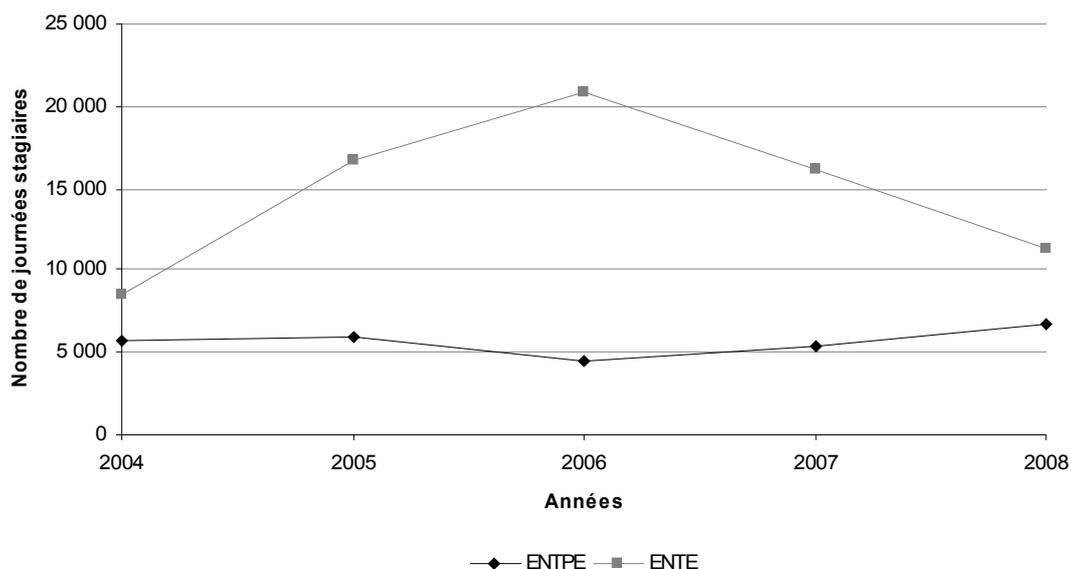
Evolution de l'activité des écoles

	Nombre de journées x stagiaires									
	2004		2005		2006		2007		2008	
	ENTPE	ENTE	ENTPE	ENTE	ENTPE	ENTE	ENTPE	ENTE	ENTPE	ENTE
Actions nationales	4 477	7 736	4 739	16 148	3 554	17 718	5 253	12 332	5 355	7 383
Actions locales	1 236	736	1 142	640	856	3 182	71	3 834	1 326	3 901
TOTAL	5 713	8 472	5 881	16 788	4 410	20 900	5 324	16 166	6 681	11 284

Constat :

La formation continue produite par l'ENTPE passe de 5 324 journées x stagiaires en 2007 à 6 681 journées x stagiaires en 2008, soit une hausse de 25%.

Le nombre de journées x stagiaires produites en formation continue par les établissements d'Aix-en-Provence et de Valenciennes est quant à lui en baisse de 30%. Il passe de 16 166 journées x stagiaires en 2007 à 11 284 journées x stagiaires en 2008.



Détail de l'activité 2008 des établissements de l'ENTE

	Nombre de journées x stagiaires		
	2008		
	ENTE d'Aix-en Provence	ENTE de Valenciennes	Total de l'ENTE
Actions nationales	2 027	5 356	7 383
Actions locales	107	3 794	3 901
TOTAL	2 134	9 150	11 284

2.4 La formation continue dans les écoles

Analyse de l'activité des écoles

L'ENTE

L'ENTE dispense des formations initiales sur des champs techniques et administratifs, ainsi que de multiples formations continues ou internationales. L'école accueille chaque année plus de 300 stagiaires en formation initiale et près de 800 agents en formation continue. Elle dispose de 35 enseignants ou chefs de projets et fait appel à un vivier d'environ 400 intervenants spécialisés sur les différents champs d'activité. L'ENTE est composé de deux établissements situés à Aix-en-Provence et à Valenciennes.

Source : ENTE

L'établissement d'Aix-en-Provence :

Sur les 2 134 journées x stagiaires produites par l'établissement d'Aix-en-Provence, 95% sont à maîtrise d'ouvrage centrale (Directions ou DCF en direct, IFORE...), les 5% restant sont à maîtrise d'ouvrage locale dans le cadre de partenariat (CNFPT en particulier) mais pas dans le cadre classique que pratiquent les CVRH avec cellules formations régionales.

Au cours de l'année 2008, l'établissement d'Aix-en-Provence a développé son offre de formation notamment en partenariat avec l'IFORE.

Cela s'est notamment traduit par la démultiplication des formations en matière de plans de déplacements des entreprises (PDE) et également en matière d'éco-responsabilité.

L'établissement d'Aix-en-Provence a ainsi joué un rôle d'appui à l'IFORE : un Cd Rom de formation portant sur le PDE a par exemple été repris dans la collection de ses publications.

Par ailleurs, en 2008, l'ENTE (Aix-en-Provence et Valenciennes) a notamment mis au point une formation spécifique « prise de poste en DDEA » pour une mise en oeuvre tout 2009 et 2010.

Cette stratégie de développement de l'offre de formation sera poursuivie en 2009, même si les services rencontrent certaines difficultés liées aux réorganisations et que cela impacte la présence des stagiaires.

Ainsi, une des perspectives pour l'année 2009 est d'élaborer une journée de formation pour le Cycle supérieur de management (CSM) en lien avec l'IFORE.

Source : ENTE-Etablissement d'Aix-en-Provence

L'établissement de Valenciennes :

L'établissement de Valenciennes a produit 9 150 journées x stagiaires en 2008. Cette activité est constituée pour 59% d'actions nationales et pour 41% d'actions locales.

L'année 2008 a constitué pour l'établissement de Valenciennes celle de la consolidation de son projet pédagogique en faisant du développement durable l'axe central d'acculturation et de formation de tous ses stagiaires en formation initiale et post-recrutement.

2.4 La formation continue dans les écoles

Analyse de l'activité des écoles (suite)

L'établissement de Valenciennes (suite) :

Les 20 formations continues (actions nationales) réalisées ont porté sur les thèmes suivants :

- Ouvrages d'art
- Infrastructures routières
- Bâtiments et Constructions Publiques
- Aménagement, urbanisme, environnement, risques
- Eco-responsabilité
- Administration générale

Ces actions menées sous différentes maîtrises d'ouvrage ont en particulier permis le développement du travail en interministériel (2 actions en lien avec l'INFOMA, 6 en lien avec l'IFORE).

Les formations à destination des collectivités locales sont essentiellement des formations sous maîtrise d'ouvrage CNFPT et pour lesquelles l'établissement de Valenciennes assure la logistique (mise à disposition de salles et de matériels pédagogiques).

Les formations locales concernent les agents permanents de l'établissement et ont portés sur des thèmes variés comme par exemple la formation, la qualité, le développement durable, les travailleurs handicapés, la communication, l'informatique, l'hygiène et la sécurité...

Source : ENTE-Etablissement de Valenciennes

L'ENTPE

L'année 2008 a été une année de transition et de réflexion. Le personnel de l'école s'est investi dans de nouvelles missions sans pour autant négliger sa charge quotidienne.

Quelques exemples :

- une intégration des élèves pleinement réalisée, au maximum des capacités d'accueil.
- 31 doctorants inscrits à l'ENTPE dans le cadre de l'Ecole Doctorale MEGA (Mécanique, Energétique, Génie Civil, Acoustique).
- de nombreuses publications de recherche,
- un confiance renouvelée par le ministère (organisation du 31ème Cycle Supérieur de Management).
- une forte activité internationale.
- une école de plus en plus accessible, notamment par l'installation d'un ascenseur desservant la bibliothèque et l'amphithéâtre du haut.

Le Conseil d'administration a demandé à la direction de l'école d'élaborer un projet stratégique. La réflexion a débuté en octobre 2008 et doit aboutir en 2009. La contractualisation pluriannuelle devrait prendre effet en 2010.

Source : Extrait du rapport d'activité 2008 de l'ENTPE.

L'ENPC

La formation continue produite par l'ENPC n'entre pas dans le périmètre de la présente enquête. Néanmoins, ces données figurent dans le rapport d'activité 2008 de l'école.

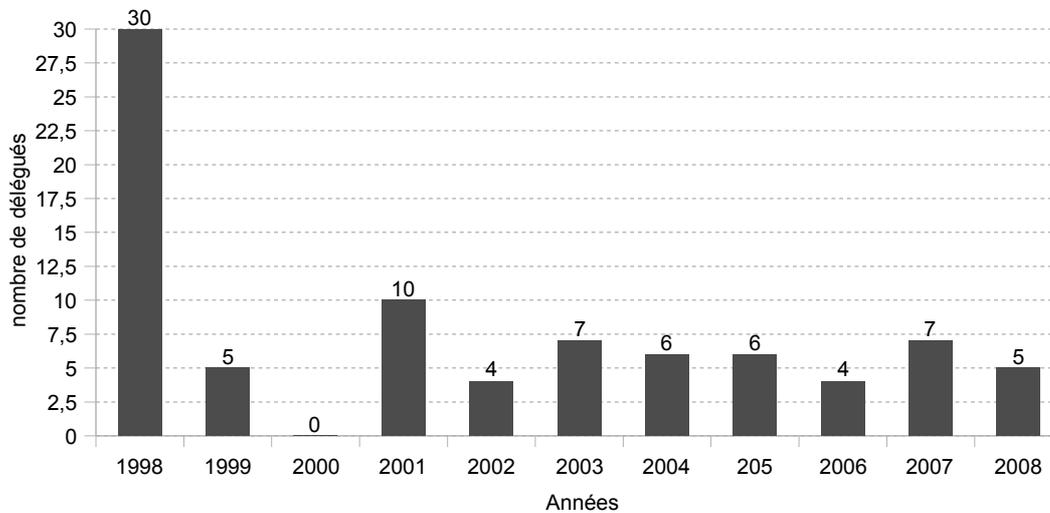
2.5 La formation produite par la filière Education routière

La sous-direction de l'éducation routière (DSCR-ER) assure la maîtrise d'ouvrage de la formation initiale et de la formation continue « spécifique métier » des délégués à l'éducation routière et des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière.

Formation initiale

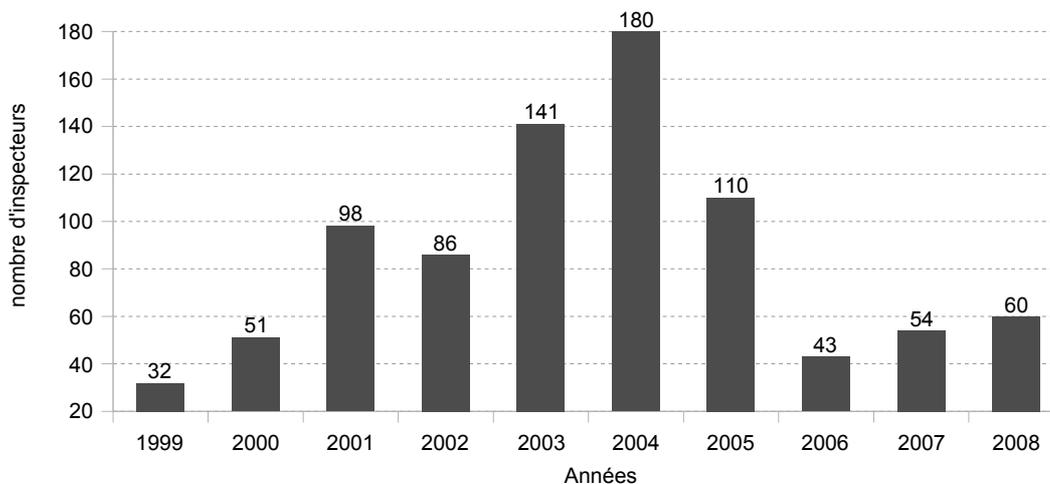
En 2008, 5 délégués et 60 inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière ont bénéficié d'une formation initiale à l'institut national de sécurité routière et de recherches (INSERR).

Nombre de délégués à l'éducation routière formés



Le corps des délégués est récent (statut de 1997) ce qui explique l'important effort de formation en 1998.

Nombre d'inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière formés



L'importance des recrutements d'IPCSR enregistrés depuis 2000 (création de 470 postes) s'est traduite par une montée en puissance de l'investissement réalisé au profit de formation initiale.

2.5 La formation produite par la filière Education routière

Formation continue

Professionnaliser les acteurs de la filière éducation routière est l'objectif premier de la politique de formation de la DSCR-ER. Ainsi, l'investissement au profit de la formation continue « spécifique métier » s'est-il considérablement développé depuis 2004, témoignant de la volonté d'accompagner les profondes évolutions des missions et du domaine de l'éducation routière.

Les orientations de formation sont définies sur la base de réflexions d'un groupe de travail associant la DSCR (sous-direction de l'éducation routière ; sous-direction des actions transversales et des ressources), la DRH et les directions départementales de l'équipement (DDE et DDEA) représentées par toute la chaîne hiérarchique (directeur, chefs de service en charge de l'éducation routière, délégués à l'éducation routière, inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière).

C'est dans ce cadre-là qu'a été conduite en 2005 une importante réflexion sur l'évolution des métiers de la filière éducation routière, réflexion qui touche à la fois la formation, la gestion des corps et l'organisation.

Pour avoir une appréciation exacte du nombre de jours de formation dont bénéficient les délégués et les IPCSR, il faut additionner les jours de « formation métier » (maîtrise d'ouvrage centrale ou maîtrise d'ouvrage régionale) à la « formation généraliste » (maîtrise d'ouvrage régionale).

Maintien de l'effort de formation destiné aux délégués à l'éducation routière

2004 : 3,44 jours de « formation métier » et 2,15 jours de « formation généraliste », soit 5,59 jours de formation continue.

2005 : 1,88 jours de « formation métier », cette baisse s'expliquant notamment par le report d'un certain nombre d'actions et 1,36 jours de « formation généraliste » (management notamment) soit 3,25 jours (260 jours pour un effectif réel de 80).

2006 : 1,50 jours de « formation métier » et 1,35 jours de « formation généraliste » soit 2,85 jours. La baisse relative du nombre de jours de « formation métier » s'explique par la fin de certaines formations destinées aux délégués et au report en 2007 de la formation « mission du cadre et déontologie ».

2007 : 6,64 jours de « formation métier » et 0,80 jour de « formation généraliste » soit 7,44 jours de formation continue par délégué pour l'année 2007. Cette importante augmentation s'explique essentiellement par le lancement des formations « management, déontologie, contrôle hiérarchique » et « nouveau CEPC ».

Notons que 31 chefs de service en charge de l'éducation routière ont suivi le stage « déontologie et contrôle hiérarchique » et 6 ont suivi le stage « infocentre Aurige ».

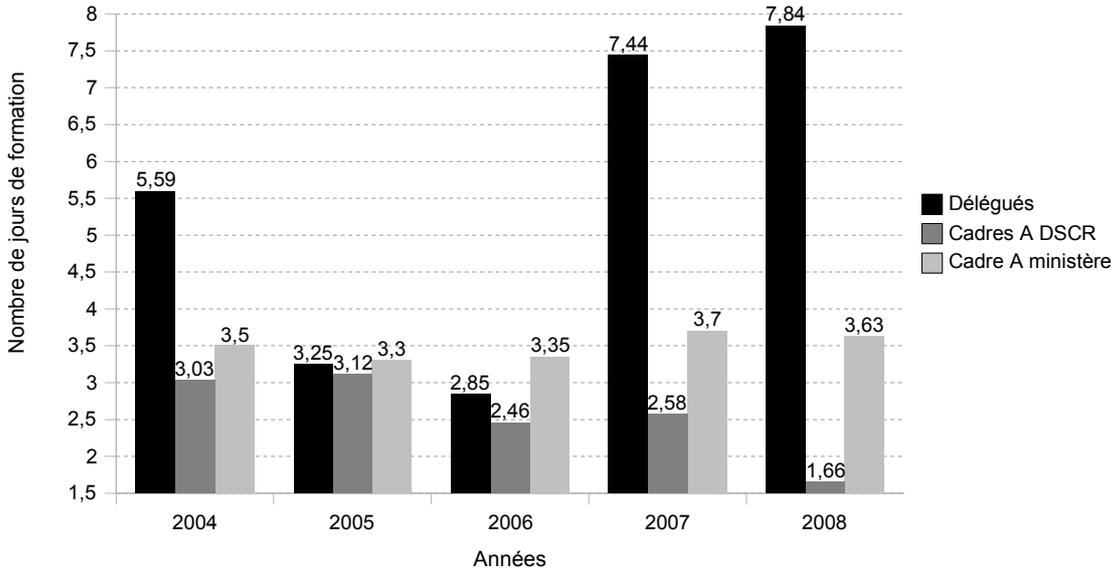
2008 : 7,67 jours de « formation métier » et 0,58 jour de « formation généraliste » soit 7,84 jours de formation continue par délégué pour l'année 2008. L'effort de l'investissement formation en direction des délégués a été maintenu en 2008 : forte participation aux stages Euclide et Aurige (69% des jours de formation) ainsi qu'aux stages de déontologie et de contrôle hiérarchique, destinés à accompagner la diffusion d'un document élaboré en lien avec la direction des affaires juridiques du MEEDDAT : « Repères déontologiques pour les missions de délégué à l'éducation routière et d'inspecteur au permis de conduire et de la sécurité routière ».

Au-delà de ces formations au sens strict du terme, il importe de prendre en compte les actions d'information et d'échanges, tel le séminaire éducation routière qui a été organisé en juin 2008 portant le nombre de jours de formation et d'information à 8,72 jours par délégué. Pour des raisons de cohérences avec les données des années précédentes, seuls les chiffres liés à la formation proprement dite ont été pris en compte dans le diagramme ci-dessous. L'effort de professionnalisation et de maintien des compétences des délégués est extrêmement important, notamment si on le compare à l'effort engagé pour les autres cadres A du MEEDDAT (3,63 jours par agent).

2.5 La formation produite par la filière Education routière

12 chefs de service en charge de l'éducation routière ont participé au stage déontologie et contrôle hiérarchique et 9 ont suivi le stage de formation à l'outil statistique sur les données du permis de conduire Infocentre Aurige.

Formation des cadres A



IPCSR : légère diminution de la formation continue

2004 : 2 jours de « formation métier » et 0,91 jour de « formation généraliste », soit 2,91 jours de formation continue.

2005 : 3,88 jours de « formation métier », et 0,6 jour de « formation généraliste », soit 4,50 jours de formation continue. Une augmentation de 109,9 % a été enregistrée sur la « formation métier ».

2006 : 3,75 jours de « formation métier » (dont 0,18 jours au titre de la MOL) et 0,91 jour de « formation généraliste » (formations informatiques, formation aux premiers secours, etc.) soit 4,66 jours de formation continue par IPCSR (5787 jours pour 1242 IPCSR).

2007 : 3,79 jours de « formation métier » (dont 0,18 jour au titre de la MOL) et 0,28 jour de « formation généraliste » (premiers secours, formation de formateurs, Mélanie 2, gestion du stress, IDSCR, note de synthèse...) soit 4,07 jours de formation continue par IPCSR pour l'année 2007. Cette légère diminution est due à la baisse de la « formation généraliste » (passée de 0,91 jour en 2006 à 0,28 jour en 2007).

2008 : 3,25 jours de « formation métier » (dont 0,20 jour au titre de la MOR) et 0,37 jour de « formation généraliste » (en baisse par rapport aux années précédentes) soit 3,62 jours de formation continue par IPCSR pour l'année 2008, chiffre cohérent avec le nombre de jours de formation suivi par les cadres B du MEEDDAT (3,14 jours par agent).

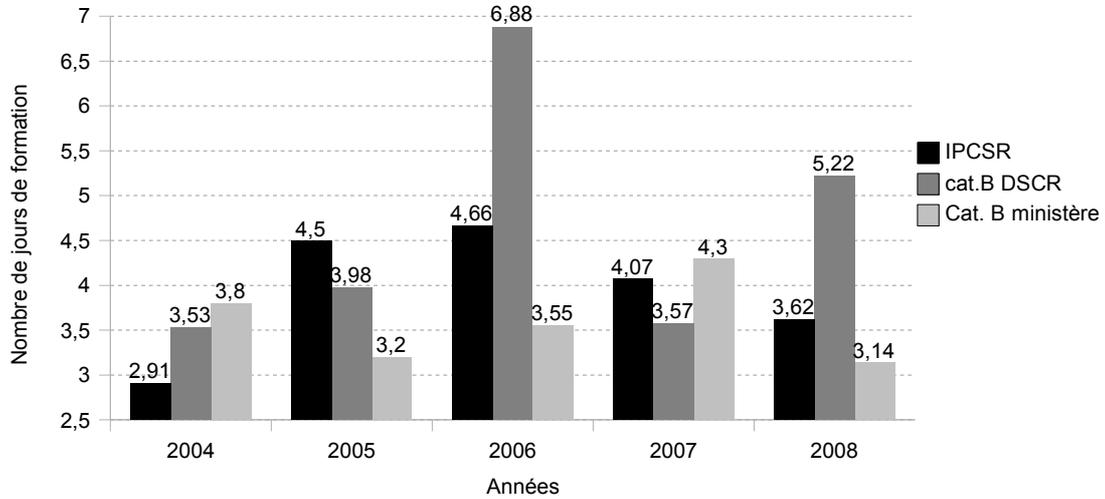
La légère diminution par rapport à 2007 s'explique notamment par le report en 2009 des formations à l'application Euclide.

Il importe de prendre en compte toutes les actions qui concourent à la formation des IPCSR qu'il s'agisse des réunions techniques (2 981 jours) et du tutorat (864 jours). Ainsi, le nombre de jours consacrés à la formation et à l'information des IPCSR passe-t-il à 6,68 jours par agent en 2008.

Pour des raisons de cohérence avec les données des années précédentes, seuls les chiffres liés à la formation proprement dite ont été pris en compte dans les tableaux ci-dessous.

2.5 La formation produite par la filière Education routière

Formation des cadres B

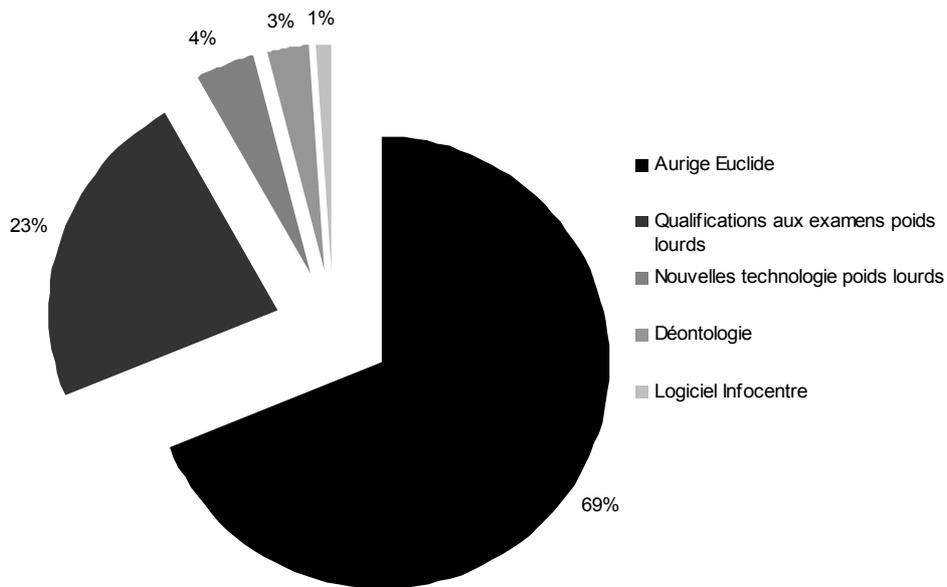


Remarque : La sur-représentation en 2006 du nombre des journées formation des catégories B de la DSCR (50% des journées formation en 2006) s'explique par le fait que quatre nouveaux SA arrivés en 2005 ont chacun suivi une formation post-concours de vingt jours durant l'année 2006.

Source : DSCR-ER

Détail de la formation continue « métier » en maîtrise d'ouvrage centrale

Répartition graphique des jours de formations métier délégués à l'éducation routière en 2008

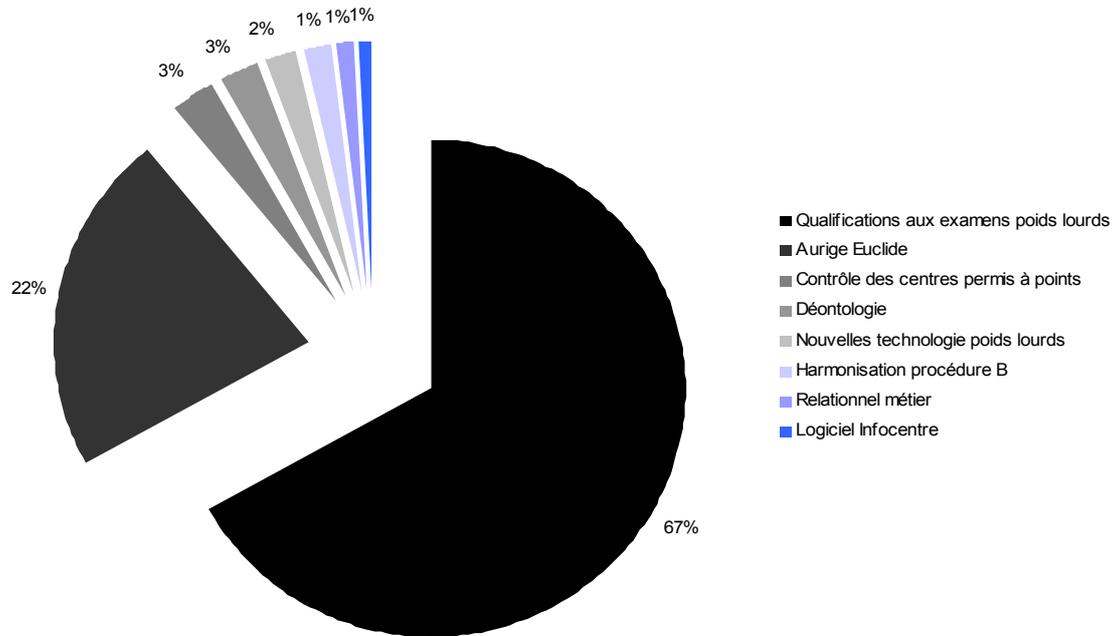


Source : DSCR-ER

2.5 La formation produite par la filière Education routière

Détail de la formation continue « métier » en maîtrise d'ouvrage centrale (suite)

Répartition graphique des jours de formations métier IPCSR 2008



Source : DSCR-ER

3. La formation reçue

3.1 Détails de la formation reçue

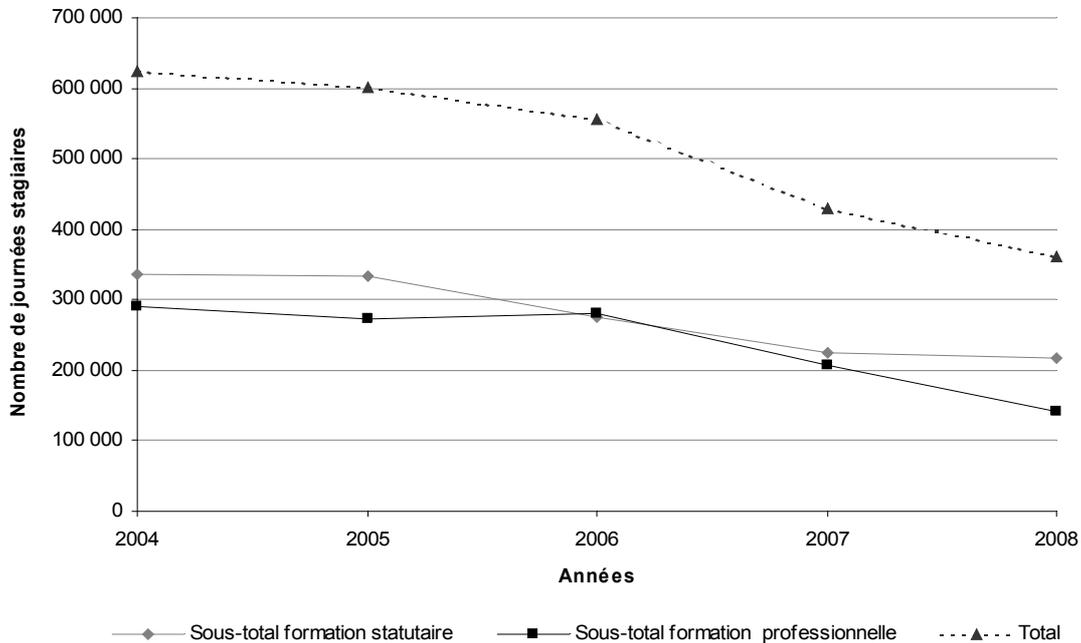
Le chapitre « formation reçue » apporte, par des entrées différentes, un aperçu exhaustif des actions de formation suivies par les agents du ministère, au sein du réseau ministériel ou en dehors.

Evolution sur cinq ans de la formation initiale et continue (en journées x stagiaires)

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
<i>Formation initiale diplômante</i>	235 365	221 505	200 100	179 295	188 550
<i>Formation post-recrutement</i>	100 163	109 677	75 371	43 848	29 214
Sous-total formation statutaire (ex-formation initiale)	335 528	331 182	275 471	223 143	217 764
<i>Formation continue T1, T2 et T3 (ex-perfectionnement et prise de poste)</i>	254 732	241 984	248 540	188 522	127 473
<i>Formation préparation aux examens et concours</i>	33 593	29 294	31 304	19 176	13 807
Sous-total formation professionnelle (ex-formation continue)	288 325	271 278	279 844	207 698	141 280
Total formation statutaire et professionnelle	623 853	602 460	555 315	430 841	359 044

Constat :

La formation statutaire et professionnelle passe de 430 841 journées x stagiaires en 2007 à 359 044 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 17%.



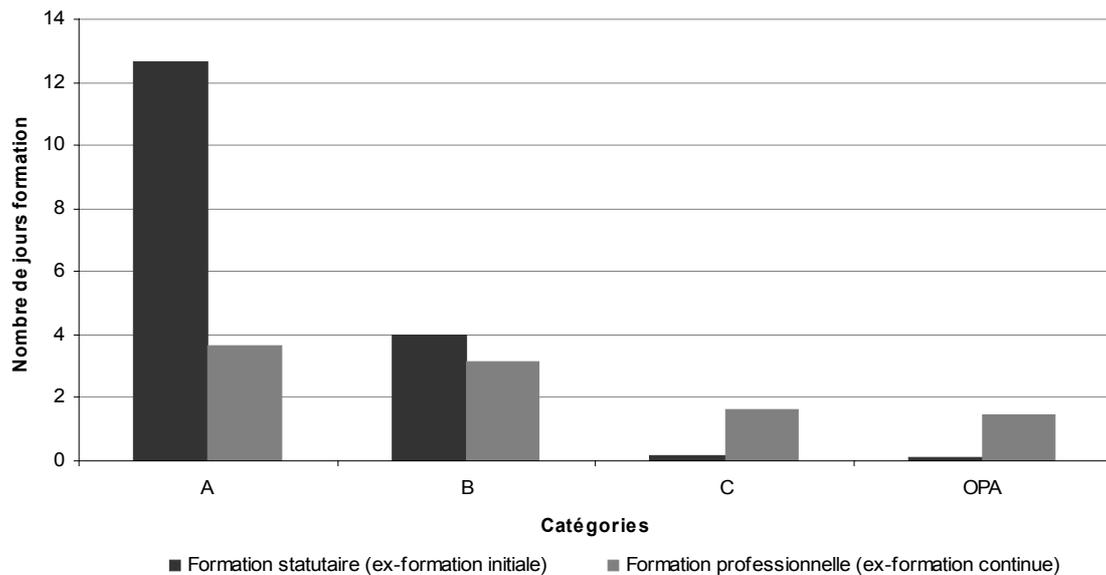
3.1 Détails de la formation reçue

Nombre de jours de formation par agent et par catégorie

Année 2008	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire (ex-formation initiale)	12,65	3,98	0,18	0,11	3,46
Formation professionnelle (ex-formation continue)	3,63	3,14	1,61	1,44	2,42
<i>Formation continue (ex-formation perfectionnement et prise de poste)</i>	<i>3,12</i>	<i>2,67</i>	<i>1,24</i>	<i>1,35</i>	<i>2,02</i>
<i>Préparation aux examens et concours</i>	<i>0,27</i>	<i>0,26</i>	<i>0,21</i>	<i>0,07</i>	<i>0,22</i>
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	<i>0,25</i>	<i>0,22</i>	<i>0,15</i>	<i>0,01</i>	<i>0,17</i>
Total formation statutaire et professionnelle	16,28	7,13	1,79	1,55	5,87

Constat :

Comme en 2007, l'offre de formation initiale est plus développée pour les agents de catégorie A. En matière de formation continue, les écarts sont moins importants. Les agents de catégorie A sont néanmoins également majoritaires sur la formation continue.



3.2 La formation initiale reçue

Formation initiale diplômante

Evolution de la formation initiale diplômante

Ecoles	Formations	Nombre d'élèves				
		2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
ENTE	Techniciens supérieurs de l'équipement en 1 an	252	251	149	213	213
	Techniciens supérieurs de l'équipement en 2 ans	41	36	27	31	42
	1ère année					
	2ème année	65	43	50	27	31
	TOTAL ENTE	358	330	226	271	286
ENTPE	Cycle probatoire	9	19	13	15	11
	1ère année	149	146	110	128	126
	2ème année	154	150	145	124	141
	3ème année	163	141	147	145	127
	4ème année	57	35	38	41	36
	TOTAL ENTPE	532	491	453	453	441
ENPC	Ingénieurs élèves	115	107	104	114	111
	ITPE en mastère 3ème cycle	39	31	30	48	38
	TOTAL ENPC	154	138	134	162	149
TOTAL GENERAL		1044	959	813	886	876

Source : SG/SPES/PSE3

Constat :

Le nombre d'élèves formés dans les écoles du ministère est assez stable depuis trois ans. La légère baisse du nombre d'élèves entre l'année scolaire 2007/2008 et 2008/2009 est d'1%.

Répartition par sexe de la formation initiale diplômante en 2008/2009

Ecoles	Formations	Nombre d'élèves		
		2008/2009		
		Homme	Femme	Total
ENTE	Techniciens supérieurs de l'équipement en 1 an	167	46	213
	Techniciens supérieurs de l'équipement en 2 ans	34	8	42
	1ère année			
	2ème année	23	8	31
	TOTAL ENTE	224	62	286
ENTPE	Cycle probatoire	10	1	11
	1ère année	77	49	126
	2ème année	94	47	141
	3ème année	83	44	127
	4ème année	19	17	36
	TOTAL ENTPE	283	158	441
ENPC	Ingénieurs élèves	86	25	111
	ITPE en mastère 3ème cycle	28	10	38
	TOTAL ENPC	114	35	149
TOTAL GENERAL		621	255	876

3.2 La formation initiale reçue

Formation initiale diplômante et post-recrutement

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 initiale diplômante et post-recrutement

	Nombre de journées x stagiaires				
	2004	2005	2006	2007	2008
Formation initiale diplômante	235 365	221 505	200 100	179 295	188 550
Formation initiale post-recrutement	100 163	109 677	75 371	43 848	29 214
Total formation statutaire (ex-formation initiale)	335 528	331 182	275 471	223 143	217 764

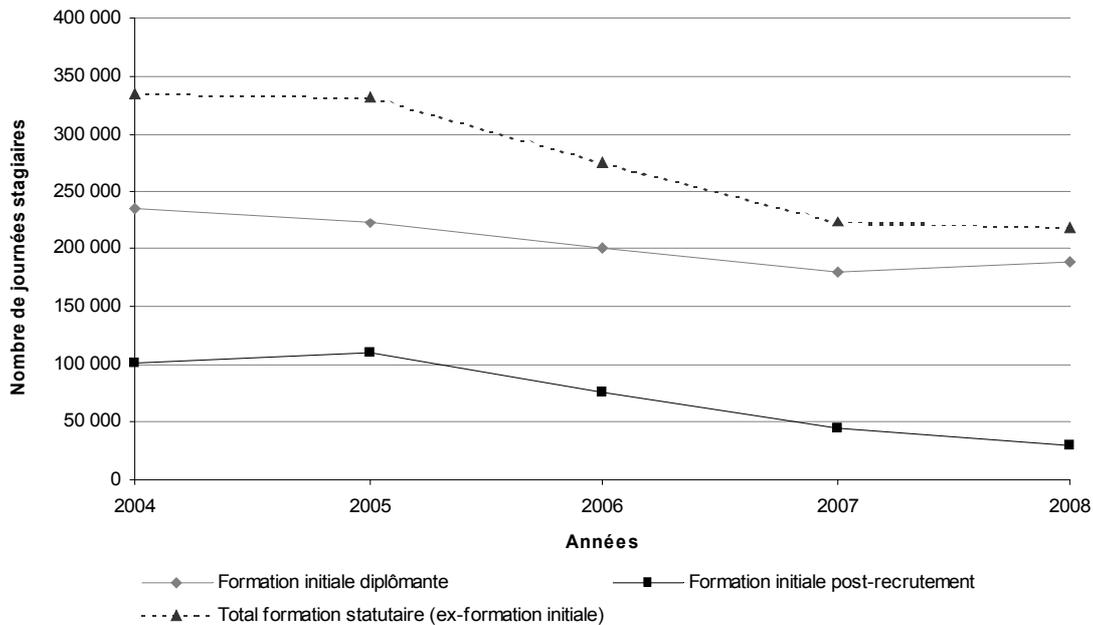
Constat :

La formation initiale diplômante augmente de 5% en passant de 179 295 journées x stagiaires en 2007 à 188 550 journées x stagiaires en 2008.

La formation initiale post-recrutement diminue quant à elle de 33% en passant de 43 848 journées x stagiaires en 2007 à 29 214 journées x stagiaires en 2008.

Au total, la formation statutaire passe de 223 143 journées x stagiaires en 2007 à 217 764 journées x stagiaires en 2008, soit une baisse de 2%.

Evolution graphique de la formation initiale diplômante et post-recrutement



3.3 La formation continue reçue

Détail de la formation continue reçue

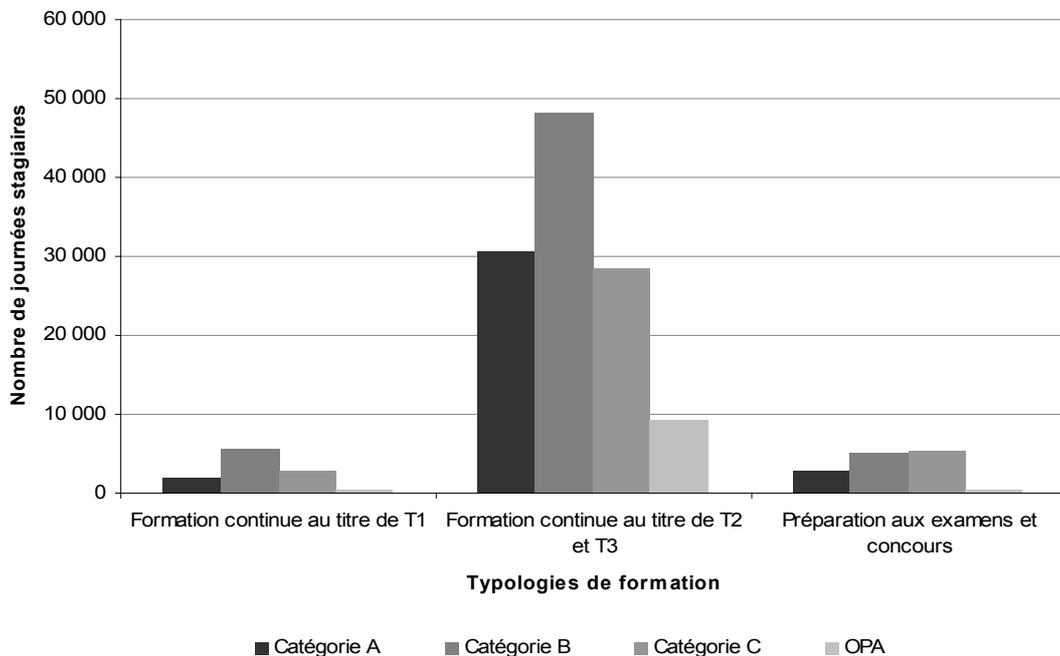
Répartition de la formation continue reçue ventilée par catégorie et par typologie (en journées x stagiaires)

Année 2008	A	B	C	OPA	TOTAL	%
Formation continue au titre de T1 (anciennement dénommée "prise de poste")	1 917	5 621	2 982	373	10 893	8%
Formation continue au titre de T2 et T3 (anciennement dénommée "perfectionnement")	30 623	48 272	28 284	9 401	116 580	82%
Préparation aux examens et concours	2768	5 194	5 313	532	13 807	10%
Total	35 308	59 087	36 579	10 306	141 280	100%

Constat :

Les stagiaires ont majoritairement bénéficié de formations continues relevant des typologies T2 et T3. On constate par ailleurs que les formations continues ont majoritairement bénéficié aux agents de catégories B, hormis pour les formations de préparation aux examens et concours pour lesquelles les agents de catégorie C ont été majoritaires.

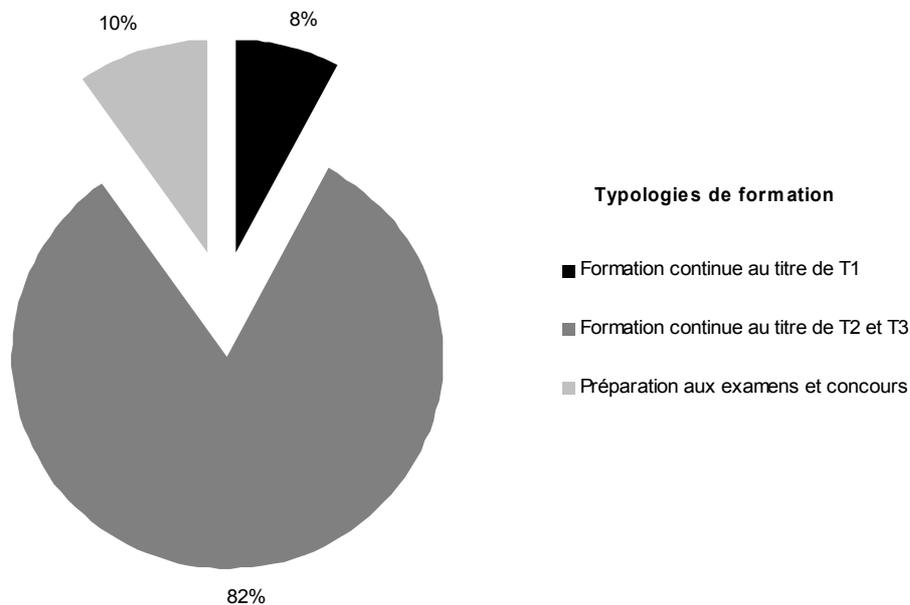
Répartition graphique de la formation continue reçue ventilée par catégorie et par typologie (en journées x stagiaires)



3.3 La formation continue reçue

Détail de la formation continue reçue (suite)

Répartition graphique du total de la formation continue reçue ventilée par typologie (en journées x stagiaires)



Constat :

Toutes catégories confondues, les stagiaires ont très majoritairement bénéficié de formations continues relevant des typologies T2 et T3 (82%).

3.3 La formation continue reçue

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

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

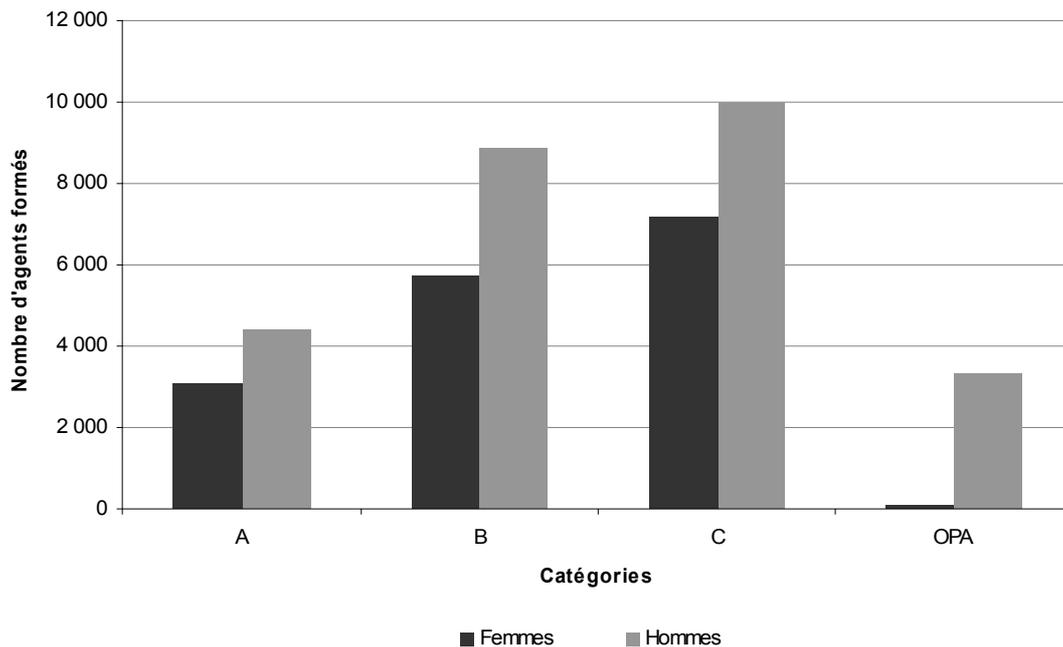
Catégorie	Effectif total en 2008	Nombre d'agents formés en 2008			Pourcentage d'agents formés par catégorie
		Femmes	Hommes	Total	
A	10 446	3 094	4 380	7 474	72%
B	20 183	5 698	8 875	14 573	72%
C	25 126	7 193	10 023	17 216	69%
OPA	7 256	77	3 324	3 401	47%
Total	63 011	16 062	26 602	42 664	68%

Constat :

Proportionnellement à l'effectif de leur catégorie respective, les agents de catégories A et B se sont les plus formés en 2008 (72% des agents de ces deux catégories ont suivi au moins une formation en 2008).

Au total, toutes catégories confondues, 68 % des agents ont suivi au moins une formation en 2008.

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



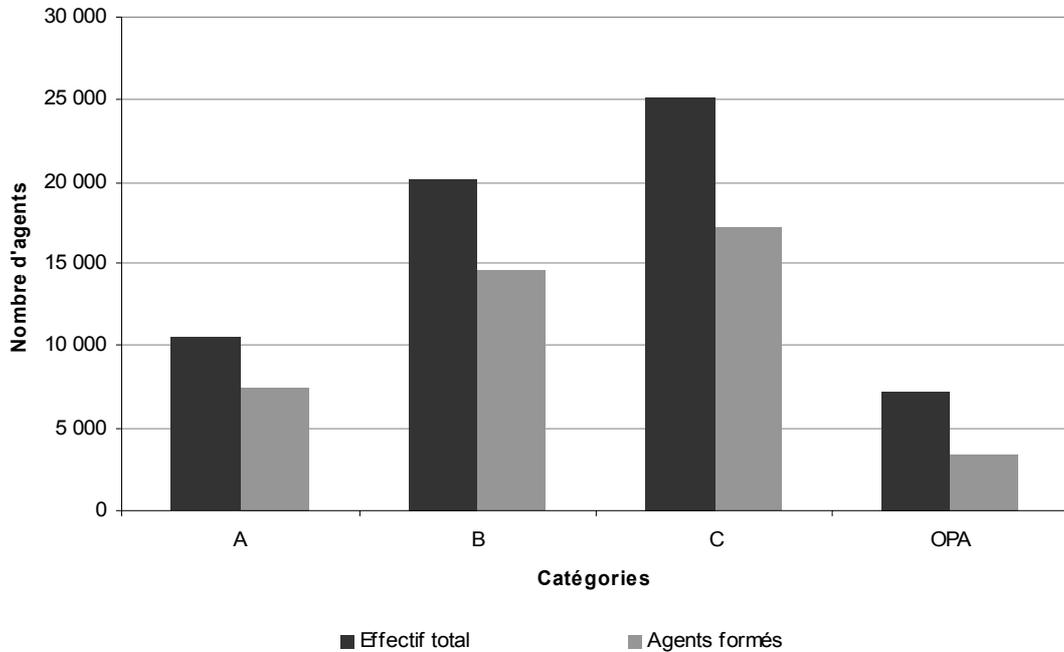
Constat :

Quelle que soit la catégorie, les hommes ont suivi plus de formations que les femmes en 2008.

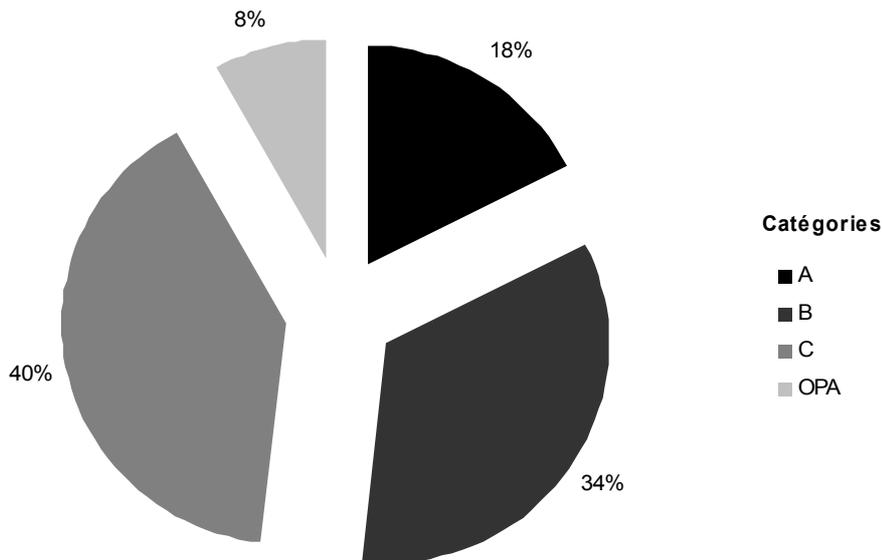
3.3 La formation continue reçue

Taux d'accès à la formation post-recrutement et continue par catégorie (suite)

Répartition graphique du nombre d'agents formés par rapport à l'effectif total de chaque catégorie



Répartition graphique par catégorie du nombre d'agents formés



Constat :

Les stagiaires sont majoritairement représentés par la catégorie C (40%) mais proportionnellement à l'effectif global de la catégorie, celle-ci se place après les catégories A et B.

3.3 La formation continue reçue

Formation continue reçue ventilée par domaine

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

En 2008, la DGAFP a modifié sa nomenclature de classement des formations. Celle-ci est désormais composée de 12 domaines listés ci-dessous.

	A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel															
Nombre de stagiaires	424	209	633	675	470	1 145	160	388	548	122	14	136	1 381	1 081	2 462
Nombre de jours	538	384	922	816	642	1 458	110	333	443	129	27	155	1 593	1 385	2 978
Management - Gestion des Ressources Humaines															
Nombre de stagiaires	1 881	889	2 770	2 083	1 427	3 510	327	705	1 032	292	21	313	4 583	3 042	7 625
Nombre de jours	3 086	1 167	4 253	3 315	2 225	5 540	448	931	1 379	560	27	587	7 409	4 350	11 759
Achats publics															
Nombre de stagiaires	374	187	561	822	670	1 492	190	558	748	94	12	106	1 480	1 427	2 907
Nombre de jours	557	282	839	1 360	969	2 329	292	797	1 088	141	21	162	2 350	2 068	4 418
Gestion et suivi des politiques publiques															
Nombre de stagiaires	290	141	431	176	201	377	51	101	152	12	0	12	529	443	529
Nombre de jours	461	233	694	297	304	601	65	107	172	35	0	35	857	644	857
Techniques juridiques															
Nombre de stagiaires	357	261	617	697	530	1 227	171	470	641	50	6	56	1 275	1 267	2 541
Nombre de jours	496	286	782	815	671	1 486	245	472	717	43	9	52	1 599	1 438	3 037
Techniques administratives															
Nombre de stagiaires	826	392	1 218	1 189	1 152	2 341	614	1 555	2 169	172	10	182	2 801	3 109	5 910
Nombre de jours	897	514	1 411	1 626	1 630	3 256	1 064	1 747	2 811	213	13	226	3 800	3 903	7 703
Informatique															
Nombre de stagiaires	1 893	615	2 508	3 776	2 295	6 071	1 526	3 556	5 082	631	35	666	7 826	6 501	14 327
Nombre de jours	1 655	554	2 209	4 630	2 493	7 122	1 738	2 810	4 548	654	53	707	8 676	5 909	14 585
Langues															
Nombre de stagiaires	779	496	1 275	502	594	1 096	197	451	648	41	4	45	1 519	1 545	3 064
Nombre de jours	1 117	563	1 680	642	500	1 142	280	380	660	137	0	137	2 175	1 443	3 618
Europe															
Nombre de stagiaires	109	73	182	86	71	157	16	70	86	0	0	0	211	214	425
Nombre de jours	108	74	182	109	114	223	22	97	119	0	0	0	239	284	523
Développement durable															
Nombre de stagiaires	1 258	545	1 803	1 485	738	2 223	220	369	589	153	10	163	3 116	1 662	4 778
Nombre de jours	1 422	934	2 355	1 869	1 030	2 899	219	269	488	197	14	211	3 707	2 247	5 953
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère															
Nombre de stagiaires	8 623	2 222	10 845	11 849	5 880	17 729	5 500	5 074	10 574	4 648	88	4 736	30 620	13 264	43 884
Nombre de jours	13 503	3 514	17 017	17 939	9 589	27 528	12 351	5 905	18 256	7 346	98	7 443	51 139	19 105	70 244
Service aux usagers															
Nombre de stagiaires	32	34	66	70	33	103	253	32	285	7	0	7	362	99	461
Nombre de jours	37	162	198	237	75	311	533	55	587	61	0	61	866	291	1 157
Total Formation continue															
Nombre de stagiaires	16 845	6 063	22 908	23 410	14 061	37 471	9 225	13 329	22 554	6 222	200	6 422	55 702	33 653	89 355
Nombre de jours	23 876	8 664	32 540	33 654	20 239	53 893	17 365	13 901	31 266	9 513	261	9 774	84 408	43 065	127 473

Constat :

En 2008, 89 355 stagiaires ont suivi 127 473 journées x stagiaires de formation continue : 55 702 hommes ont suivi 84 408 journées x stagiaires de formation continue, et 33 653 femmes ont suivi 43 065 journées x stagiaires de formation continue.

3.3 La formation continue reçue

Synthèse de la formation continue reçue ventilée par domaine

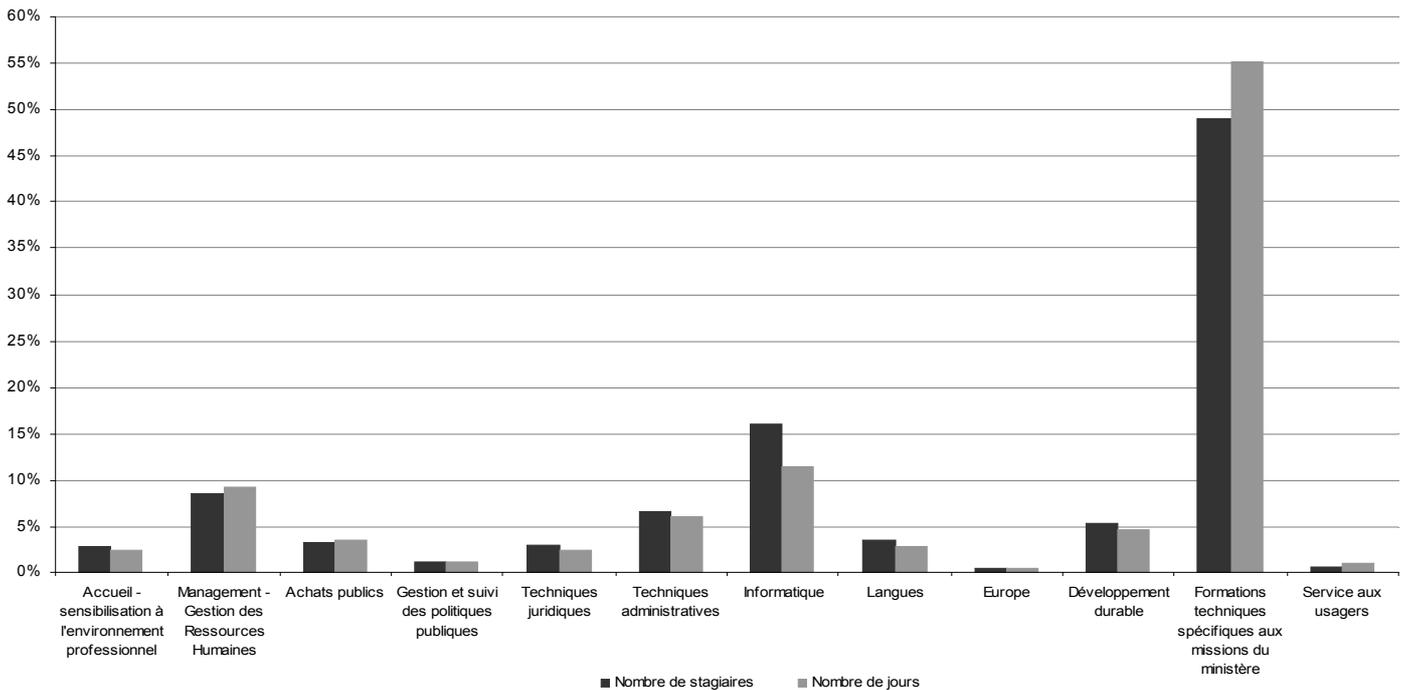
Répartition globale du nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine et catégorie

	A		B		C		OPA		Ensemble			
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	%	Nombre de jours	%						
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel	633	922	1 145	1 458	548	443	136	155	2 462	3%	2 978	2%
Management - Gestion des Ressources Humaines	2 770	4 253	3 510	5 540	1 032	1 379	313	587	7 625	9%	11 759	9%
Achats publics	561	839	1 492	2 329	748	1 088	106	162	2 907	3%	4 418	3%
Gestion et suivi des politiques publiques	431	694	377	601	152	172	12	35	972	1%	1 501	1%
Techniques juridiques	617	782	1 227	1 486	641	717	56	52	2 541	3%	3 037	2%
Techniques administratives	1 218	1 411	2 341	3 256	2 169	2 811	182	226	5 910	7%	7 703	6%
Informatique	2 508	2 209	6 071	7 122	5 082	4 548	666	707	14 327	16%	14 585	11%
Langues	1 275	1 680	1 096	1 142	648	660	45	137	3 064	3%	3 618	3%
Europe	182	182	157	223	86	119	0	0	425	0%	523	0%
Développement durable	1 803	2 355	2 223	2 899	589	488	163	211	4 778	5%	5 953	5%
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère	10 845	17 017	17 729	27 528	10 574	18 256	4 736	7 443	43 884	49%	70 244	55%
Service aux usagers	66	198	103	311	285	587	7	61	461	1%	1 157	1%
Total Formation continue	22 908	32 540	37 471	53 893	22 554	31 266	6 422	9 774	89 355	100%	127 473	100%

Constat :

Les stagiaires ont majoritairement suivi des formations techniques spécifiques aux missions du ministère (49%). Les formations en informatique arrivent en seconde position (16%).

Répartition graphique du nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine et catégorie



3.3 La formation continue reçue

Nombre d'agents ayant suivi des formations continues

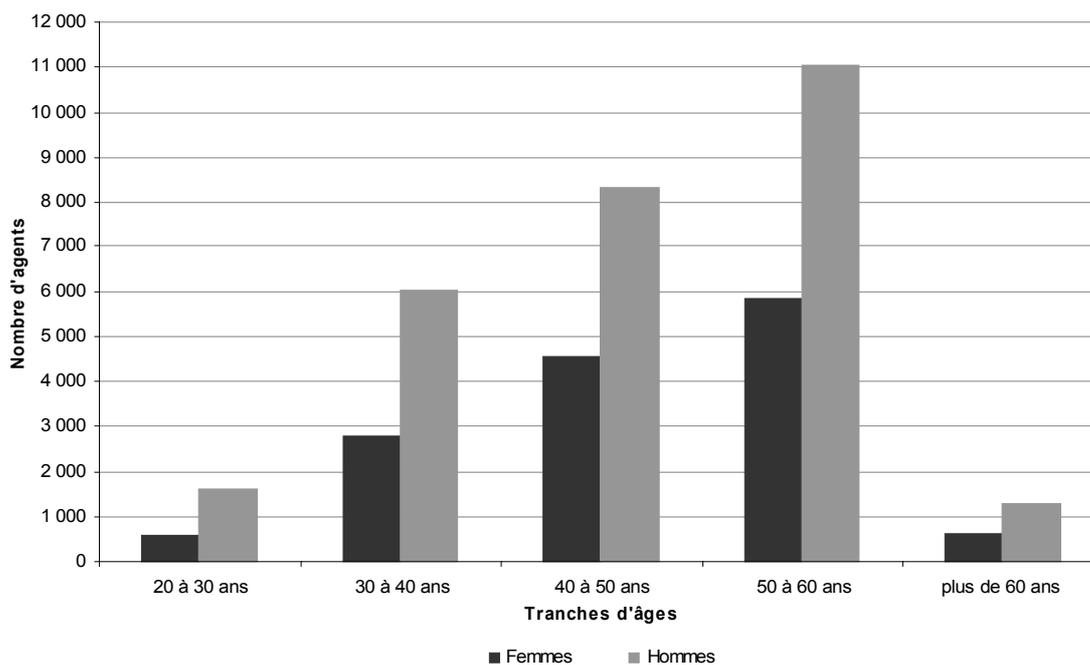
Répartition par sexe et par classe d'âge

Tranche d'âge	Nombre d'agents formés en 2008			%
	Femmes	Hommes	Total	
20 à 30 ans	570	1 607	2 176	5%
30 à 40 ans	2 777	6 020	8 797	21%
40 à 50 ans	4 553	8 348	12 900	30%
50 à 60 ans	5 834	11 046	16 880	40%
plus de 60 ans	627	1 283	1 910	4%
Total	14 360	28 304	42 664	100%

Constat :

En 2008, les agents ayant suivi des formations continues ont majoritairement entre 50 et 60 ans. Quelle que soit la tranche d'âge, les hommes ont plus suivis de formations que les femmes.

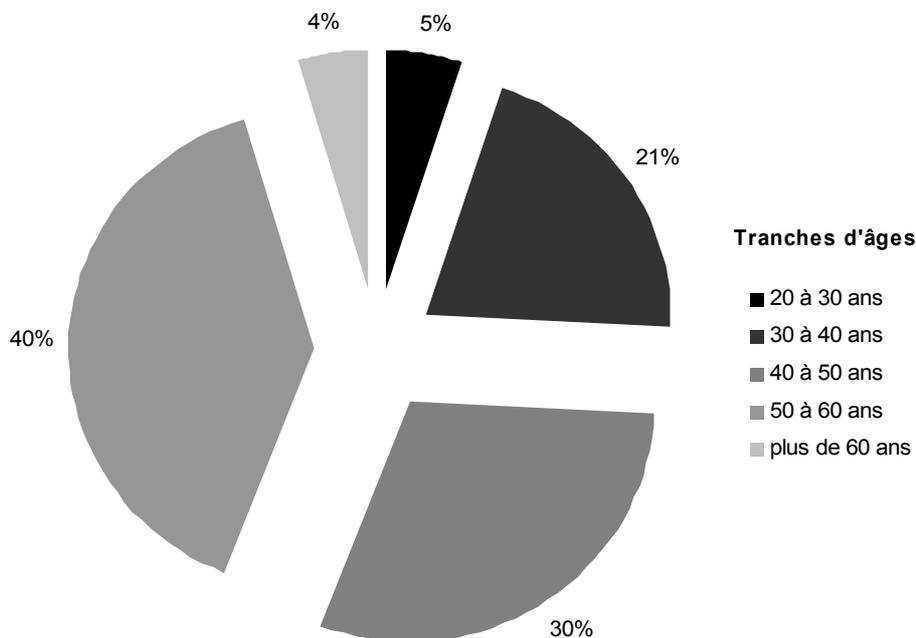
Répartition graphique par sexe et par classe d'âge



3.3 La formation continue reçue

Nombre d'agents ayant suivi des formations continues (suite)

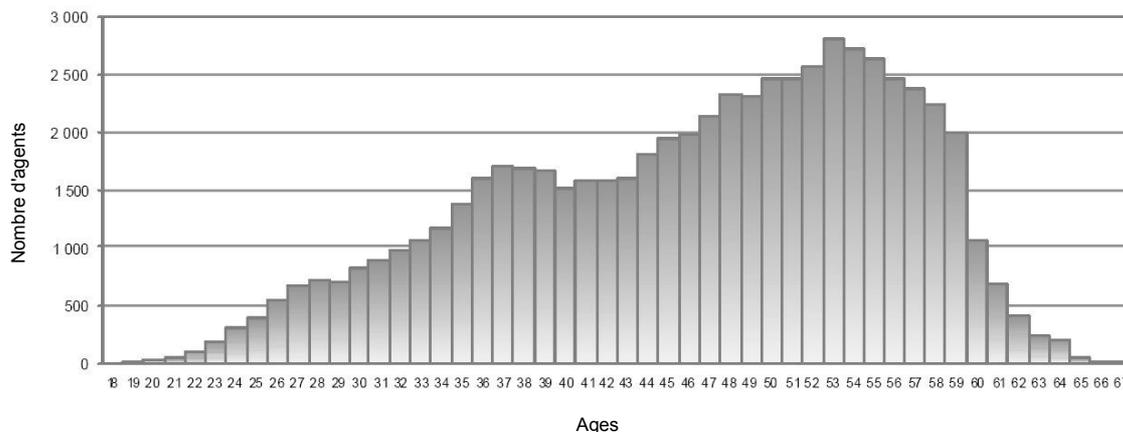
Répartition graphique globale par classe d'âge



Constat :

40% des agents ayant suivi des formations continues ont entre 50 et 60 ans. La tranche des 40 à 50 ans constitue également une grande partie des stagiaires (30%).

La pyramide des âges du ministère en 2008



Source : SG/DRH/SEC/GREC1

3.3 La formation continue reçue

Nombre d'agents ayant suivi des formations continues (suite)

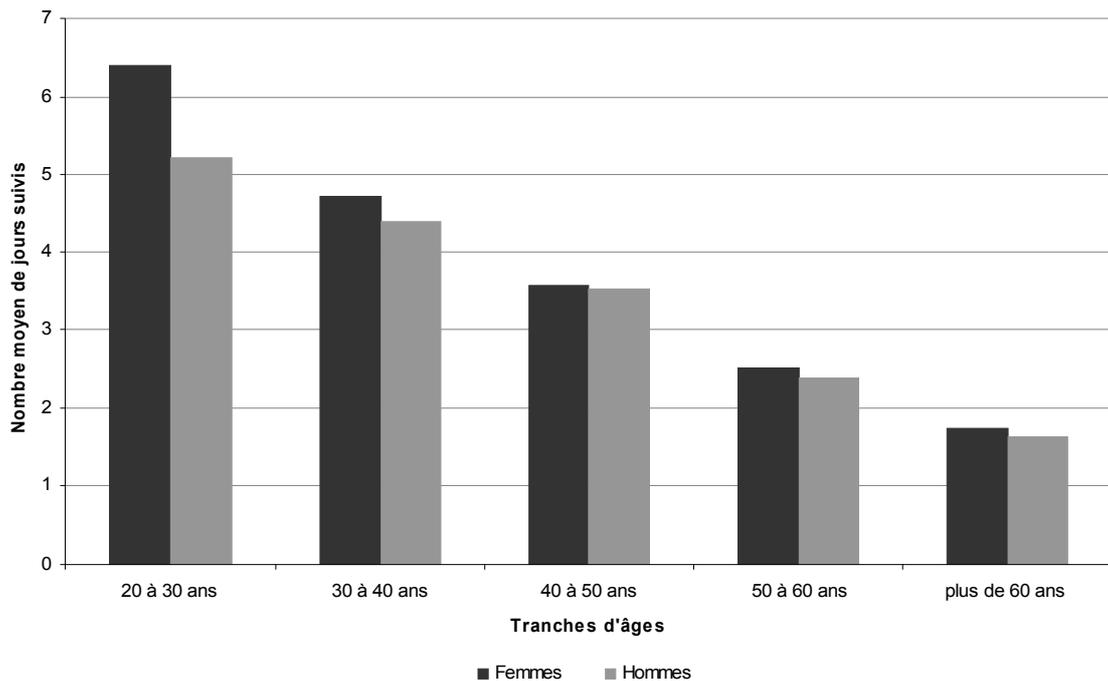
Répartition par sexe et en jour/agent/an

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Moyenne générale
20 à 30 ans	6,4	5,2	5,5
30 à 40 ans	4,7	4,4	4,5
40 à 50 ans	3,6	3,5	3,5
50 à 60 ans	2,5	2,4	2,4
plus de 60 ans	1,7	1,6	1,7

Constat :

Bien que les hommes aient suivi plus de formations que les femmes en 2008, ces dernières ont, en moyenne, sensiblement bénéficié de plus de jours de formations. Les femmes ont donc suivi des formations plus longues que les hommes.

Répartition graphique par sexe et en jour/agent/an



3.3 La formation continue reçue

Congé de formation et bilan de compétences

Données générales pour l'année 2008

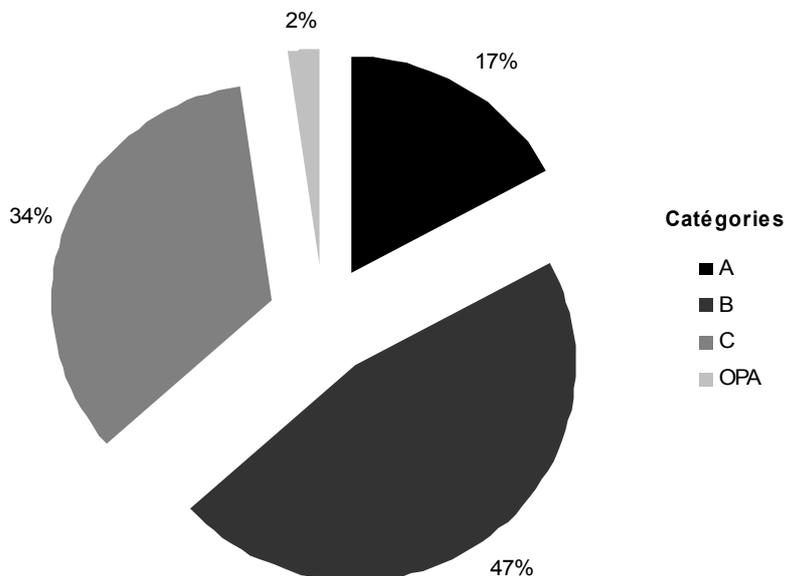
Catégories	Agent-e-s en congés formation entre le 01/01/08 et le 31/12/08		Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non-indemnisés	Agent-e-s en bilan de compétences entre le 01/01/08 et le 31/12/08	
	Nombre	Répartition			Nombre	Répartition
A	15	17%	2 597	0	8	38%
B	40	46%	3 928	432	2	10%
C	30	34%	3 631	151	5	24%
OPA	2	2%	92	0	6	29%
Total	87	100%	10 248	583	21	100%

Le [décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, reprend les dispositions du congé de formation professionnelle. Le dispositif de bilan professionnel est quant-à lui remplacé par le bilan de compétences.

Le congé de formation professionnelle permet à un-e agent-e, titulaire ou non, de suivre une formation de son choix pendant une durée maximale de trois ans pour l'ensemble de sa carrière (utilisée en une ou plusieurs fois). Sur les trois ans, seul un an peut être rémunéré (modalités précisées en annexe 9 de la [circulaire FPTLV du 26/02/09](#)).

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux agent-e-s d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation (modalités précisées en annexe 4 de la [circulaire FPTLV du 26/02/09](#)).

Répartition graphique par catégorie du nombre d'agents en congés de formation



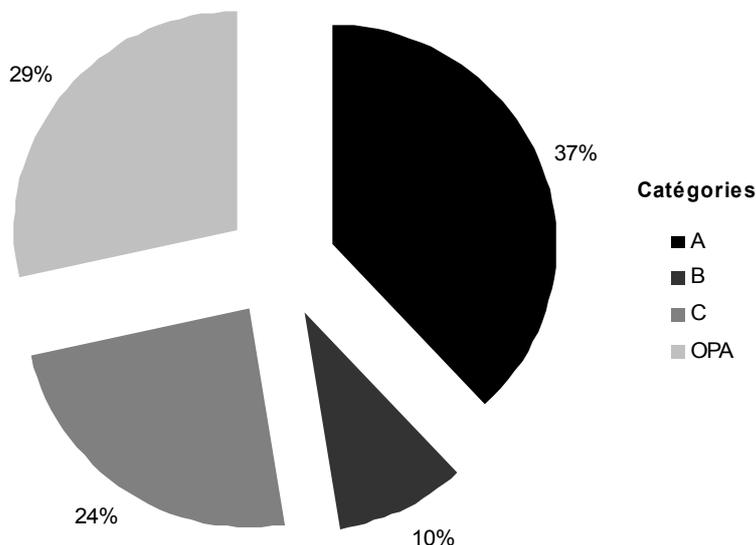
Constat :

Les agents de catégorie B ont majoritairement bénéficié de congés de formation (47%).

3.3 La formation continue reçue

Congé de formation et bilan de compétences (suite)

Répartition graphique par catégorie du nombre d'agents en bilan de compétences



Constat :

Les agents de catégorie A ont majoritairement bénéficié de bilans de compétences (37%).

Détail femme/homme par catégorie

Catégories	Sexe	Congé de formation en 2008				Bilan de compétences en 2008	
		Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours
A	Femme	4	630	0	630	5	20
	Homme	11	1 967	0	1 967	3	11
	Total	15	2 597	0	2 597	8	31
B	Femme	14	1 339	432	1 771	2	19
	Homme	26	2 589	0	2 589	0	0
	Total	40	3 928	432	4 360	2	19
C	Femme	20	2 312	0	2 312	4	9
	Homme	10	1 319	151	1 470	1	0
	Total	30	3 631	151	3 782	5	9
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	2	92	0	92	6	72
	Total	2	92	0	92	6	72
Ensemble	Femme	38	4 281	432	4 713	11	48
	Homme	49	5 967	151	6 118	10	83
	Total	87	10 248	583	10 831	21	131

Constat :

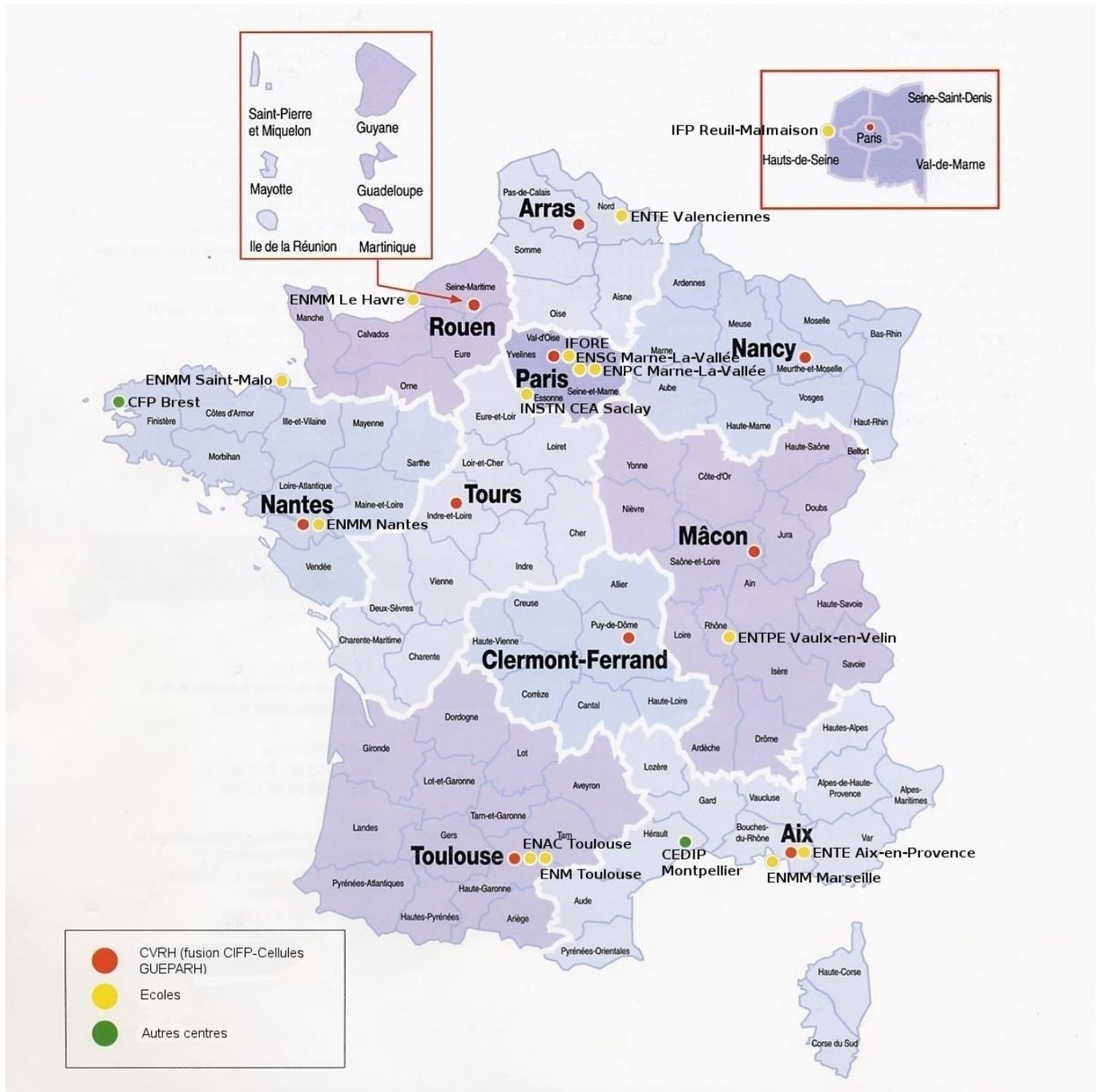
Les hommes ont été sensiblement plus nombreux à bénéficier de congé formation (56%). En ce qui concerne les bilans de compétences, on constate une égalité entre hommes et femmes.

Annexes

Annexe 1 : Le réseau formation du ministère

Cartographie

La cartographie n'a pas permis de présenter l'ensemble des structures qui participent au réseau formation du ministère. Ces structures font l'objet d'une présentation synthétique dans les pages suivantes.



Annexe 2 : Les structures de formation

Les structures de formation suivantes sont pilotées en par le SG. Elles forment le périmètre des éléments statistiques du présent document.

L'école nationale des ponts et chaussées (ENPC)

Créée en 1747, l'École des Ponts 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 du ministère.

L'École des Ponts offre la totalité des formations composant le référentiel international actuel des diplômés, caractéristique du cadre de haut niveau à profil scientifique et technique. Cette offre est harmonisée au système LMD (licence - master - doctorat).

Quatre grands types de programmes sont offerts :

- une formation d'ingénieur menant à un niveau Bac + 5, accessible à la fois par un cursus en trois ans (après concours) et par des cursus en deux ans ;
- des masters ;
- des formations doctorales (délivrance du diplôme de docteur par Université Paris-Est, par délégation) ;
- des programmes spécialisés post-gradués : mastères spécialisés, MBA.

⇒ 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.

Elle forme aussi bien des spécialistes que des généralistes, dans tous les champs de l'aménagement : bâtiment, routes, ouvrages d'art, environnement, transports, urbanisme, politique de la ville.

En formation initiale, l'ENTPE forme les ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE).

En formation post-recrutement, l'ENTPE assure la maîtrise d'œuvre de la formation des attachés administratifs.

En outre, elle met en œuvre des actions de formation prise de poste ou de perfectionnement.

L'école est devenue un grand établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel depuis le 1er janvier 2007.

⇒ Site internet : www.entpe.fr/

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

Créée en 1972, l'ENTE comprend deux établissements qui dispensent une même formation, celui d'Aix-en-Provence dès l'origine et celui de Valenciennes depuis la promotion 1996.

Sa mission de base est la formation initiale des agents de la catégorie B du ministère [Techniciens Supérieurs de l'Équipement (TSE) et les Secrétaires Administratifs (SA)], des techniciens des collectivités territoriales (Ville de Paris...) et des techniciens étrangers au titre des accords de coopération (techniciens de l'ISTP d'Oujda).

Sa mission complémentaire est la formation continue, particulièrement destinée aux TSE et aux SA.

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

⇒ Sites intranet des deux établissements :

- ➔ ENTE d'Aix-en-Provence : <http://intra.ente-valenciennes.i2/>
- ➔ ENTE de Valenciennes : <http://intra.ente-valenciennes.i2/>

Annexe 2 : Les structures de formation

Les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), fusion des centres interrégionaux de formation professionnelle (CIFP) et des cellules de gestion unifiée et partagée des ressources humaines (GUEPARH)

La transformation du ministère place la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) au coeur de la gestion des ressources humaines. Afin d'intégrer au mieux cet aspect, le ministère a décidé de fusionner les centres interrégionaux de formation professionnelle (CIFP) avec les cellules de gestion unifiée et partagée des ressources humaines (GUEPARH).

Cette fusion a donné lieu à la création des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH).

Les CVRH sont au nombre de dix et sont situés à Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours.

Le positionnement des CVRH :

- Ils effectuent des prestations au bénéfice des agents, des services déconcentrés et centraux :
 - ➔ Formation et professionnalisation,
 - ➔ Conseil et assistance aux services,
 - ➔ Conseil et assistance aux agents,
 - ➔ Recrutement,
 - ➔ Activités de centre de ressources.
- Ce sont également les relais des politiques RH définies au niveau national :
 - ➔ En portant ces politiques (expliquer la doctrine, diffuser des textes...),
 - ➔ En effectuant des prestations (identification de compétences rares, alimentation de viviers...).

Sites intranet des 10 CVRH :

- ⇒ CVRH d'Aix-en-Provence : <http://intra.cifp-aix-en-provence.i2/>
- ⇒ CVRH d'Arras : <http://intra.cifp-arras.i2/>
- ⇒ CVRH de Clermont-Ferrand : <http://intra.cifp-clermont.i2/>
- ⇒ CVRH de Mâcon : <http://intra.cifp-clermont.i2/>
- ⇒ CVRH de Nancy :
 - ➔ intranet : <http://intra.cifp-nancy.i2/>
 - ➔ internet : <http://www.cifp-nancy.developpement-durable.gouv.fr/>
- ⇒ CVRH de Nantes : <http://intra.cifp-nantes.i2/>
- ⇒ CVRH de Paris : <http://intra.cifp-paris.i2/>
- ⇒ CVRH de Rouen : <http://intra.cifp-rouen.i2/>
- ⇒ CVRH de Toulouse : <http://intra.cifp-toulouse.i2/>
- ⇒ CVRH de Tours :
 - ➔ intranet : <http://intra.cifp-tours.i2/>
 - ➔ internet : <http://www.CIFP-cellule GUEPARH-tours.developpement-durable.gouv.fr/>

Les sites intranet des 10 CVRH sont également accessibles directement via le lien suivant : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=2312

Annexe 2 : Les structures de formation

Le centre de formation polyvalent de Brest (CFP)

Créé en 1991, le CFP est localisé à Plouzané (Finistère). Le CFP, rattaché administrativement au CVRH de Nantes, est un service de formation continue du Ministère.

Qu'il s'agisse du développement des compétences collectives des services, comme des compétences individuelles des agents, le CFP a pour missions :

- d'assurer le montage de formations nationales de prise de postes ou de perfectionnement décidées par les Directions d'Administrations Centrales (DAC) en Maitrise d'Ouvrage Centrale (MOC),
- de conseiller ou d'assister les services sur le champ des compétences des domaines maritime, littoral et fluvial,
- de contribuer à la professionnalisation des réseaux de métiers et des clubs d'échanges à travers les chartes de fonctionnement, les référentiels et les espaces collaboratifs.

⇒ Site intranet : <http://intra.cfp-brest.i2/>

Les cellules locales de formation

Composantes de la plupart des services déconcentrés et directions d'administration centrale, les cellules de formation locales définissent et organisent des formations de proximité proposées aux agents de la structure, mais aussi aux agents de services proches. Inscrites chaque année dans le programme local de formation, elles comprennent des actions de préparation aux examens et concours et des actions de perfectionnement. Ces cellules peuvent, selon les organisations locales, se situer au sein d'un centre support mutualisé.

⇒ Site intranet de l'offre de formation en administration centrale :
http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=2342

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

L'IFORE est désormais pris en compte dans le bilan statistique 2008.

Situé à Paris, il 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 personnels appartenant aux corps du ministère de l'Ecologie,
- Assurer la formation continue des personnels du service public de l'environnement,
- Organiser un cycle supérieur de formation pour les cadres supérieurs de ce service public (cycle supérieur du développement durable),
- Assurer toutes études qui lui sont confiées par le directeur général du ministère,
- Promouvoir au plan international la collaboration avec des organismes étrangers dans le domaine de la formation à l'environnement,
- Favoriser la prise en compte de l'environnement et du développement durable dans les écoles et instituts relevant d'autres ministères ou des collectivités locales.

Par ailleurs, l'IFORE accompagne la politique de valorisation et développement des ressources humaines du ministère par :

- la mise en place de dispositifs d'accompagnement personnalisé,
- l'aide à la conduite de projet.

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

Annexe 2 : Les structures de formation

Le groupe écoles des affaires maritimes – centre de formation et de documentation des affaires maritimes (GE-CFDAM)

Les écoles - centre de formation et de documentation des affaires maritimes - ont pour mission la formation initiale et continue des officiers et agents des affaires maritimes des catégories A, B, C.

Les écoles sont installées sur deux sites : à Bordeaux, la maison mère, et à Nantes, l'antenne pour les formations techniques (U.F.S.M. : Unité de Formation à la Sécurité Maritime).

Elles dépendent de la direction des affaires maritimes.

⇒ Site intranet : <http://intra.ge-cfdam.i2/>

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

Le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP)

Le CEDIP est un service à compétence nationale du ministère. Il est rattaché au chef du service des emplois et des compétences (SEC), au sein de la Direction des ressources humaines (Secrétariat Général du ministère).

Le CEDIP agit principalement pour le compte des directions de programme, des réseaux d'appuis (CIFP-cellule GUEPARH...) et des services déconcentrés. Il exerce ses missions à la demande des services, dans le cadre de conventions de partenariat.

Il intervient dans les domaines du management des compétences et de l'ingénierie de la formation, touchant principalement les différents leviers de la gestion du personnel, des compétences et de la formation que sont :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au plan national,
- l'organisation et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les services,
- le recrutement, la gestion des parcours et des carrières,
- la professionnalisation,
- l'évaluation.

Le CEDIP est situé à Montpellier.

⇒ Site intranet : <http://competences-formation.metier.i2/>

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

Annexe 2 : Les structures de formation

Les autres structures de formation (non prises en compte dans le présent document)

Tutelle de la Délégation à la sécurité et la circulation routières (DSCR) :

⇒ L'Institut national de sécurité routière et de recherches (INSERR) : <http://www.inserr.org/>

Tutelle de la Direction générale de l'aviation civile :

⇒ L'école nationale de l'aviation civile (ENAC) : <http://www.enac.fr/>

Tutelle du Commissariat général au développement durable (CGDD) :

⇒ L'école nationale des sciences géographiques (ENSG) : <http://www.ensg.ign.fr/>

⇒ L'école nationale de la météorologie (ENM) : <http://www.enm.meteo.fr/>

Tutelle de la Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) :

⇒ Les écoles nationales de la marine marchande (ENMM) :

- ENMM Le Havre : <http://site.hydro.free.fr/>
- ENMM Saint-Malo : <http://www.hydrosaintmalo.fr/>
- ENMM Nantes : <http://www.hydro-nantes.org/>
- ENMM Marseille : <http://www.hydro-marseille.com/>

⇒ Les lycées professionnels maritimes :

http://www.developpement-durable.gouv.fr/article.php3?id_article=1118

Tutelle de la Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC) :

⇒ L'Institut français du pétrole (IFP School) : <http://www.ifp-school.com/>

⇒ L'Institut national des sciences et techniques nucléaires (INSTN CEA) : <http://www-instn.cea.fr/>

Annexe 3 : Nomenclatures des actions de formation

Présentation générale

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 26/02/09 relative à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) dans les services du MEEDDAT. Le bilan 2008 intègre ces modifications.

Les typologies d'actions de formation utilisées jusqu'en 2007 sont rappelées dans le Guide de référence de la formation DPSM de juin 2004.

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, ...),
- 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).

Annexe 3 : Nomenclatures des actions de formation

La formation professionnelle (suite)

Une action de formation n'est pas classée, à 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.

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](#)

Annexe 3 : Nomenclatures des actions de formation

La formation professionnelle (suite)

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.

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 compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) :

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'État - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Annexe 4 : Glossaire des sigles

A

ACC	Sous-direction de la conduite et de l'accompagnement du changement
ADS	Application du droit des sols
AE	Agent d'exploitation
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AGUT	Assistant de gestion en unité territoriale
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
APE	Attaché principal de l'équipement
ASS	Assistant de service social
ATESAT	Assistance technique fournie par l'Etat pour des raisons de Solidarité et d'aménagement du territoire
AUHED	Aménagement, urbanisme, habitat, environnement et développement durable
AUIP	Aménagement, urbanisme et ingénierie publique

B

BOP	Budget opérationnel de programme
------------	----------------------------------

C

CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAP	Commission administrative paritaire
CASSIOPEE	Outil de comptabilité du ministère
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEE	Chef d'équipe d'exploitation
CEI	Centres d'entretien et d'intervention
CEPC	Certificats d'examen du permis de conduire
CERTU	Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques
CETE	Centre d'études techniques de l'équipement
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CETU	Centre d'études des tunnels
CFDAM	Centre de formation et de documentation des affaires maritimes
CFP	Centre de formation polyvalent
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGM	Conseiller en gestion management
CHORUS	Future application comptable du ministère
CIFP	Centres interrégionaux de formation professionnelle
CLAS	Comité local d'action sociale

Annexe 4 : Glossaire des sigles

CLF	Commission locale de formation
CLHS	Comité local d'hygiène et sécurité
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNPS	Centre national des ponts de secours
CO2	Formule brute du dioxyde de carbone
CODER	Collège des directions de l'équipement en région
CPPEDAD	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
CPPEDAT	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire
CSM	Cycle supérieur de management
CTPM	Comité technique paritaire ministériel
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D

DAC	Direction d'administration centrale
DAF	Direction de l'agriculture et de la forêt
DALO	Droit au logement opposable
DAOL	Développer et améliorer l'offre de logements
DCF	Sous-direction du développement des compétences et de la formation
DDAF	Direction départementale de l'agriculture et de la forêt
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDEA	Direction départementale de l'équipement et de l'agriculture
DE	Direction de l'équipement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DIF	Droit individuel à la formation
DIR	Direction interdépartementale des routes
DIREN	Direction régionale de l'environnement
DIRIF	Direction interdépartementale des routes d'Ile-de-France
DOMTF	Document d'orientation à moyen terme de la formation
DPSM	Direction du personnel, des services et des moyens
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DRDE	Direction régionale et départementale de l'équipement
DRE	Direction régionale de l'équipement

Annexe 4 : Glossaire des sigles

DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du Logement
DREIF	Direction régionale de l'équipement d'Ile-de-France
DRF	Délégation régionale à la formation
DRH	Direction des ressources humaines
DSCR	Délégation à la sécurité et la circulation routières

E

ENAC	Ecole nationale de l'aviation civile
ENM	Ecole nationale de la météorologie
ENMM	Ecole nationale de la marine marchande
ENPC	Ecole nationale des ponts et chaussées
ENSG	Ecole nationale des sciences géographiques
ENTE	Ecole nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	Ecole nationale des travaux publics de l'état
EPSCP	Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
ER	Education routière
ETPT	Equivalent temps plein travaillé

F

FPE	Fonction publique d'Etat
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie

G

GE	Groupe écoles
GLPI	Gestion libre de parc informatique
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GPRH	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GREC	Sous-direction de la gestion des ressources en emplois et en compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
GUEPARH	Gestion unifiée et partagée des ressources humaines

I

IAT	Ingénierie d'appui territorial
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFP	Institut français du pétrole.
INFOMA	Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture

Annexe 4 : Glossaire des sigles

INSERR	Institut national de sécurité routière et de recherches
INSTN	Institut national des sciences et techniques nucléaires
IP	Ingénierie publique
IPCSR	Inspecteur du permis de conduire et de sécurité routière
ISO	International organization for standardization (Organisation internationale de normalisation)
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'état

K

KHEFREN (méthode)	Méthode de référence des maîtrises d'œuvre informatiques du ministère. Elle est conçue pour aider à mener à bien les différents projets commandés par la maîtrise d'ouvrage.
--------------------------	--

L

LCPC	Laboratoire central des ponts et chaussées
LMD	Licence maîtrise doctorat
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances

M

MAAP	Ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche
MAP	Ministère de l'agriculture et de la pêche
MBA	Master of business administration
MEEDDAT	Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire
MEEDDM	Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat
MEGA	Mécanique, énergétique, génie civil, acoustique
MILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MOC	Maîtrise d'ouvrage centrale
MOD	Maîtrise d'ouvrage déconcentrée
MOL	Maîtrise d'ouvrage locale
MOR	Maîtrise d'ouvrage régionale
MOUR	Maîtrise d'ouvrage régionale
MPA	Mission, programme, action

O

OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OQADD	Outils de questionnement et d'analyse vis-à-vis des critères du développement durable
OSE	Organisation des services de l'Etat

Annexe 4 : Glossaire des sigles

P

PACA	Provence-Alpes-Côte-d'Azur
PASRIAT	Plan d'action stratégique régional de l'ingénierie d'appui territorial
PEC	Préparation aux examens et concours

R

RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RMG	Responsable des moyens généraux
RRN	Réseau routier national
RSD	Responsable sécurité défense
RST02 (grille)	Développée par le réseau scientifique et technique (RST), cette grille est un outil de questionnement et d'analyse, destiné à mettre en lumière les points faibles et les points forts d'un projet en regard de critères du développement durable.

S

SA	Secrétaire administratif
SAM	Sécurité et affaires maritimes
SCOT	Schéma de cohérence territoriale
SEC	Service des emplois et des compétences
SETRA	Service d'étude sur les transports, les routes et leurs aménagements
SG	Secrétariat général
SGAR	Secrétariat général pour les affaires régionales
SIR	Service d'ingénierie routière
SMO	Services de maîtrise d'ouvrage
SN	Service navigation
SPES	Service du pilotage de l'évolution des services
SR	Sécurité routière
STCW95 (Convention)	Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille)
STRMTG	Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés

T

T1 (typologie de formation)	Adaptation immédiate au poste de travail
T2 (typologie de formation)	Adaptation à l'évolution prévisible des métiers

Annexe 4 : Glossaire des sigles

T3 (typologie de formation) Développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications

TIC Technologies de l'information et de la communication

TSE Technicien supérieur de l'Équipement

TSP Technicien supérieur principal

TTM Transports terrestres et maritimes

U

UFSM Unité de formation à la sécurité maritime

V

VAE Validation des acquis de l'expérience

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

**Présent
pour
l'avenir**

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer
Secrétariat général
Direction des Ressources Humaines
Service des Emplois et des Compétences
Sous-direction du Développement des Compétences et de la Formation
Bureau de la Coordination de la Formation

Tour Pascal B
92055 La Défense Cedex
Tél. : 01 40 81 21 22

www.developpement-durable.gouv.fr