

Bilan ministériel de la formation

Année 2016



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

SOMMAIRE

Les modalités d'élaboration des statistiques	p. 4
Les points marquants de l'année 2016	p. 5

1 Les moyens de la formation et du recrutement

1.1 Les moyens en personnel	p. 8 - 9
1.1.1 Effectifs dédiés à la formation et au recrutement	p. 8 - 9
1.2 Les formateurs internes	p. 10 - 12
1.2.1 Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe	p. 10 - 11
1.2.2 Evolution du nombre de formateurs internes	p. 11
1.2.3 Nombre de formateurs internes et journées formateurs	p. 12
1.3 Les moyens budgétaires	p. 13 - 14
1.3.1 Présentation générale	p. 13
1.3.2 Evolution du budget de la formation hors dépenses salariales	p. 14
1.3.3 Détail du budget de la formation	p. 14
1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale	p. 15 - 16
1.4.1 Dépenses de formation	p. 15
1.4.2 Masse salariale du périmètre ministériel	p. 16
1.4.3 Dépenses de formation rapportées à la masse salariale	p. 16

2 La formation produite

2.1 La formation statutaire et professionnelle produite en interne	p. 18 - 20
2.1.1 Production en journées stagiaires répartie par type de formation	p. 18
2.1.2 Production en journées stagiaires répartie par type de maître d'œuvre	p. 19 - 20

2.2 La formation produite dans les interrégions	p. 21 - 23
2.2.1 Les interrégions	p. 21
2.2.2 Synthèse des actions produites par les services locaux	p. 22
2.2.3 Synthèse des actions nationales et (inter)régionales de formation produites par le CMVRH	p. 23
2.3 La formation produite par l'IFORE	p. 24
2.3.1 Activité de l'IFORE	p. 24
2.4 La formation produite par les écoles	p. 25 - 26
2.4.1 Activité de l'ENTE	p. 25
2.4.2 Activité de l'ENSAM	p. 26
2.4.3 Activité de l'ENTPE	p. 27
2.4.4 Activité de l'ENPC	p. 27

3 La formation reçue

3.1 Détails de la formation reçue	p. 29 - 33
3.1.1 La formation statutaire et professionnelle	p. 29 - 31
3.1.1 Taux d'accès à la formation par catégorie et par sexe	p. 33
3.2 La formation statutaire reçue	p. 35
3.2.1 La formation statutaire	p. 34
3.2.2 La formation initiale diplômante	p.35
3.3 La formation professionnelle reçue	p. 36 - 42
3.3.1 Détail de la formation continue et des PEC reçues	p. 36
3.3.2 Formation continue reçue ventilée par domaine	p. 37
3.3.3 Synthèse de la formation continue reçue ventilée par domaine	p. 38
3.3.4 Congé de formation	p. 39
3.3.5 Bilan de compétences	p. 39
3.3.6 Congé de formation et bilan de compétences	p. 40
3.3.7 Formations relatives aux travailleurs en situation de handicap	p. 41
3.3.8 Mobilisation du droit individuel à la formation (DIF)	p. 42
ANNEXES	p. 44 - 54
Annexe 1 : Les structures de formation ministérielles	p. 44 - 51
Annexe 2 : Nomenclature des actions de formation	p. 52 - 54

Les modalités d'élaboration des statistiques

Conception du bilan ministériel de la formation 2016

Le bilan de la formation au titre de l'année 2016 s'appuie sur le recueil des données des écoles, des services du ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR), ainsi que des directions départementales interministérielles (DDI) en charge de la mise en œuvre de leurs politiques.

L'enquête des statistiques sur la formation de l'année « n » débute en janvier de l'année « n+1 ». A cette date, le bureau du budget, de la réglementation et des statistiques de la formation (SG/DRH/FORCQ1) envoie aux services déconcentrés et d'administration centrale, sous format électronique (messagerie) :

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

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

Les données de l'année 2016 sont établies sur la base des réponses de 156 services sur 175 interrogés (taux de réponse de 89 %). Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2016 » est présentée à la commission ministérielle pour la formation professionnelle le 3 juillet 2017. Le document sera ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=302

Les points marquants de l'année 2016

Les orientations définies dans la feuille de route ministérielle compétences-formation 2015-2017 ont été déclinées en 2016 par les actions de formation suivantes :

Les projets inter-directions d'administration centrale (DAC) renforçant la transversalité ont été reconduits ou mis en oeuvre à partir d'actions emblématiques.

- les «Méthodes pour communiquer et convaincre dans la conduite de l'accompagnement des projets des territoires, adapter sa posture-fondamentaux». Sur la base d'un constat établissant qu'un même agent peut avoir à assurer, en fonction d'une situation donnée, un rôle régalién ou de conseil auprès de ses partenaires (collectivités locales, entreprises, associations, public), la DRH s'est associée à plusieurs DAC (CGDD - DGALN - DGEC) afin d'élaborer et déployer cette action de formation mettant en particulier l'accent sur les fondamentaux de la posture : convaincre – concerter – négocier. Cette formation a été déployée en 2016 dans tous les CVRH et s'adresse à tous les agents, quel que soit leur domaine métier ;
- le «Droit pénal de l'urbanisme», formation visant à renforcer la capacité des services à faire respecter la réglementation en vigueur en articulation avec les offres de formation de la DGALN et de la DAJ.

De nouvelles actions ont été initiées et conçues :

- une attention particulière a été portée au développement de la formation à distance comme modalité pédagogique complémentaire à l'offre classique de formation en présentiel avec la conception d'une formation à distance VASCO (Valoriser et Apporter du sens aux Connaissances de nos Organisations). Fruit d'une collaboration entre FORCQ, le CMVRH et les directions d'administration centrale (DAC), cette formation a pour objectif de permettre aux agents de mieux appréhender leur environnement professionnel et institutionnel ainsi que les politiques publiques portées par les ministères ;
- Quatre «séminaires interrégionaux sur la Transition Énergie pour la Croissance Verte» (TECV) (Dijon, Caen, Marseille, Toulouse) ont été proposés par le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH). Au total, près de 800 personnes se sont inscrites. L'objectif consistait à partager les enjeux de cette politique transversale prioritaire :
 - * s'approprier les outils, comprendre le rôle de chacun et les attendus des acteurs des territoires,
 - * interroger les expériences pour construire des réponses pragmatiques et opérationnelles aux questions posées par la mise en oeuvre de la TECV.La conception de ces séminaires a associé étroitement les services en région (DREAL et DDT(M)), le Secrétariat Général, les directions d'administration centrale (DAC) et l'Ademe.

D'autres actions de formation, prioritaires transverses, ont été également constituées par des actions suivantes :

- «Parcours national de professionnalisation en management» : il a été élaboré avec une priorité donnée à la première «brique» du parcours constitué du «management à distance» au regard des impacts de la réforme territoriale. Il a été déployé dès le mois de février 2016 avec, pour principal objectif, d'identifier les spécificités du management à distance, ses conséquences sur l'animation d'équipes et les outils permettant de s'approprier ces nouveaux modes de fonctionnement. Un second module sur les fondamentaux du management et des modules d'approfondissement (motiver/donner du sens, accompagner vos collaborateurs, manager à l'ère numérique) est en cours de conception ;
- Marchés publics - comprendre les dernières évolutions réglementaires», : cette action est conçue en complément à une offre de formation abondante dans le domaine juridique (prise de poste juridique, droit pénal de l'urbanisme, expertise des transactions, provisions pour litiges...). Elle vise à permettre aux services de s'approprier les changements induits par la nouvelle réglementation applicable aux marchés publics ;

- «Préparation examens et concours et accompagnement du plan de requalification» : un accompagnement spécifique est proposé par le CMVRH dans le cadre du plan de requalification, avec une adaptation du format des PEC aux nouvelles épreuves, ainsi qu'une offre de stage au plus près des agents ;
- «Piloter les fonctions supports et RH en zone de gouvernance», et «prise de poste des responsables de fonctions RH» : ces formations de prise de poste sont destinées aux secrétaires généraux pour les premières et aux responsables RH et PSI pour les secondes. Elles visent à acquérir des fondamentaux RH, budgétaires et managériaux requis pour l'exercice des fonctions ;
- «Prévention des RPS managers» : la formation s'inscrit dans le cadre des actions interministérielles et ministérielles engagées dans le cadre de la «qualité de vie au travail» à destination des encadrants dirigeants et de proximité ;
- «Fondamentaux des métiers budgétaires et comptables», : la formation est reconduite mais adaptée chaque année afin de répondre aux besoins des nouveaux arrivants sur ces compétences techniques, identifiées comme critiques dans la feuille de route ministérielle «compétences-formation» 2015-2017.

Des formations visant l'accompagnement spécifique des politiques publiques ont été mises en oeuvre :

- «Éviter, réduire, compenser (ERC)» : la formation s'inscrit dans le cadre de la TECV afin que les services de l'État soient en capacité d'appliquer cette doctrine, d'exercer une expertise sur les mesures d'évitement et de compensation des atteintes à l'environnement tout en assurant un rôle de conseil, de diffusion et de suivi de la séquence ERC.
<http://intra.rh.sg.i2/les-programmes-nationaux-de-formation-r4370.html>
- Un parcours de formation EcoQuartier proposé par la DGALN dans son PNF a accompagné la démarche de labellisation EcoQuartier.

Les autres démarches de développement de compétences engagées.

- Des plans régionaux de développement de compétences sous la responsabilité de la DREAL, et des plans nationaux de développement de compétences sous la responsabilité des directions générales comme celui de la DGALN ont été élaborés au cours de l'année 2016.

1. Les moyens de la formation et du recrutement

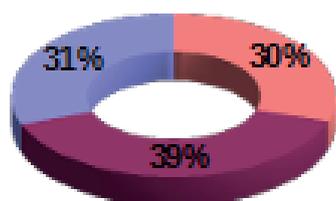
1.1 Les moyens en personnel

1.1.1 Effectifs dédiés à la formation et au recrutement

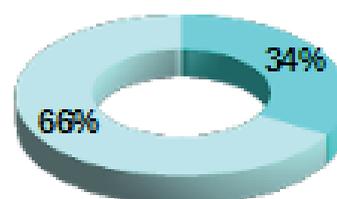
Répartition des moyens en personnel dédiés à la formation et au recrutement par type de service, par catégorie et par sexe

Année 2016		Type de service							
Catégorie	Sexe	SG	DAC	CMVRH	IFORE	Ecoles	SD	Total	
A	F	14	2	50	8	41	11	126	
	H	9	2	45	4	75	2	137	
	Total	23	4	95	12	116	13	263	
B	F	17	6	73	1	44	82	223	
	H	4	0	63	0	39	21	127	
	Total	21	6	136	1	83	103	350	
C	F	18	3	60	4	52	69	206	
	H	4	1	19	2	17	7	50	
	Total	22	4	79	6	69	76	256	
Total	F	49	11	183	13	137	162	555	
	H	17	3	127	6	131	30	314	
	Total	66	14	310	19	268	192	869	

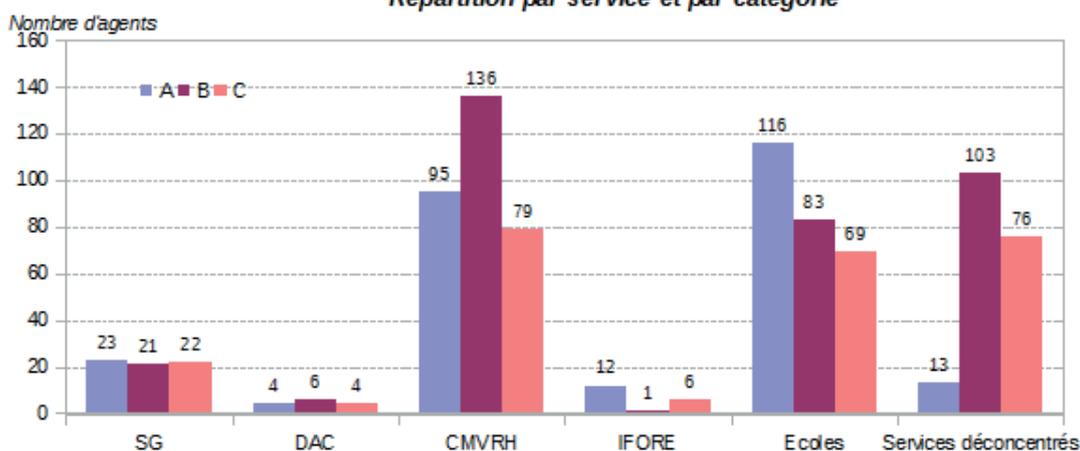
Répartition par catégorie



Répartition par sexe



Répartition par service et par catégorie



1.1 Les moyens en personnel

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

1.1.1 Effectifs dédiés à la formation et au recrutement

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

Services	Années				
	2012	2013	2014	2015	2016
SG (dont cellule concours)	70	66	66	66	66
DAC	15	19	16	15	14
CMVRH	344	348	336	323	310
IFORE	20	21	19	19	19
Ecoles	289	290	286	283	268
Services déconcentrés	249	218	194	176	192
TOTAL	987	962	917	882	869

Source : Enquête ministérielle de la formation 2016

Constat :

En 2016, les agents des services dédiés à la formation et au recrutement appartiennent pour 31 % à la catégorie A, pour 39 % à la catégorie B et pour 30 % à la catégorie C. Cette répartition des catégories est très variable d'un service à l'autre, et est stable comparativement à celle constatée en 2015 (31 % de catégorie A, 40 % de catégorie B, 30 % de catégorie C). Les femmes représentent 66 % des effectifs dédiés à la formation et au recrutement (valeur stable par rapport à 2015). La majorité de ces effectifs (62 %) se retrouve dans le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) et dans les écoles.

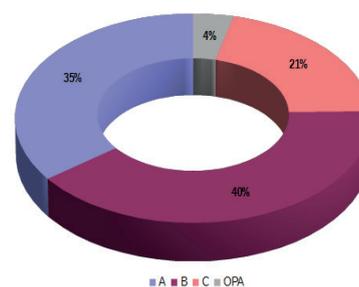
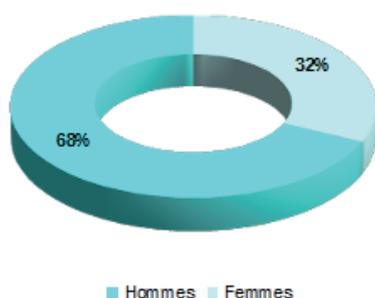
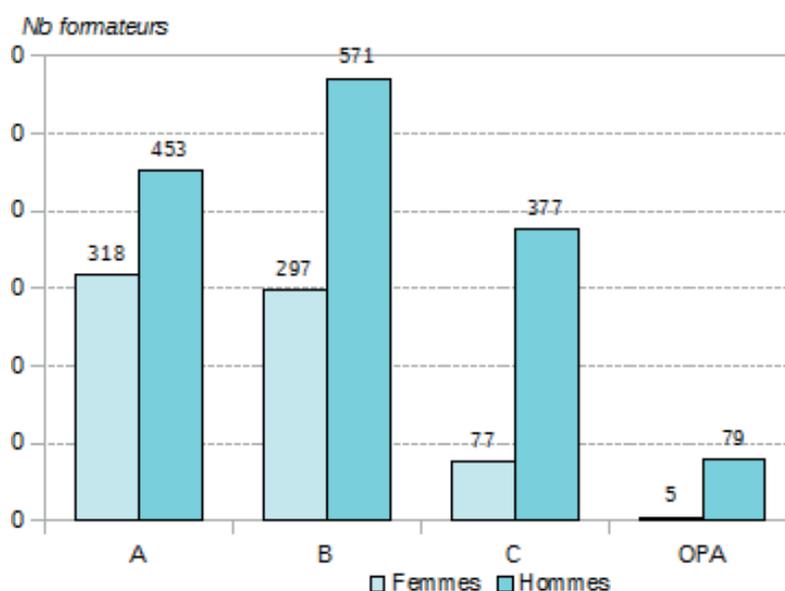
1.2 Les formateurs internes

1.2.1 Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

Le formateur interne est un-e agent-e du MEDDE ou du MLETR reconnu-e dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre. Son intervention est accompagnée de la production de supports pédagogiques

Répartition des formateurs internes par catégorie et par sexe

Année 2016	A	B	C	OPA	Total
Femmes	318	297	77	5	697
Hommes	453	571	377	79	1 480
Total	771	868	454	84	2 177



Constat :

Comme ces deux dernières années, près de 40% des formateurs internes du périmètre ministériel sont des agents de catégorie B. La part (35%) des agents de catégorie A augmente par rapport à 2015 tandis que le nombre de formateurs internes de catégorie C diminue légèrement et représente 20 % de l'effectif total.

Dans toutes les catégories, les hommes sont les plus représentés avec une part de 68 % du nombre total de formateurs internes, chiffre quasi stable par rapport à 2015 où ils constituaient 70 % des formateurs internes.

1.2 Les formateurs internes

1.2.1 Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

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

Année 2016	A	B	C	OPA	Total
Nombre de formateurs internes	771	868	454	84	2 177
Effectifs du ministère	10 283	14 399	14 284	1 182	40 148
Proportion de formateurs internes	7,5%	6,0%	3,2%	7,1%	5,4%

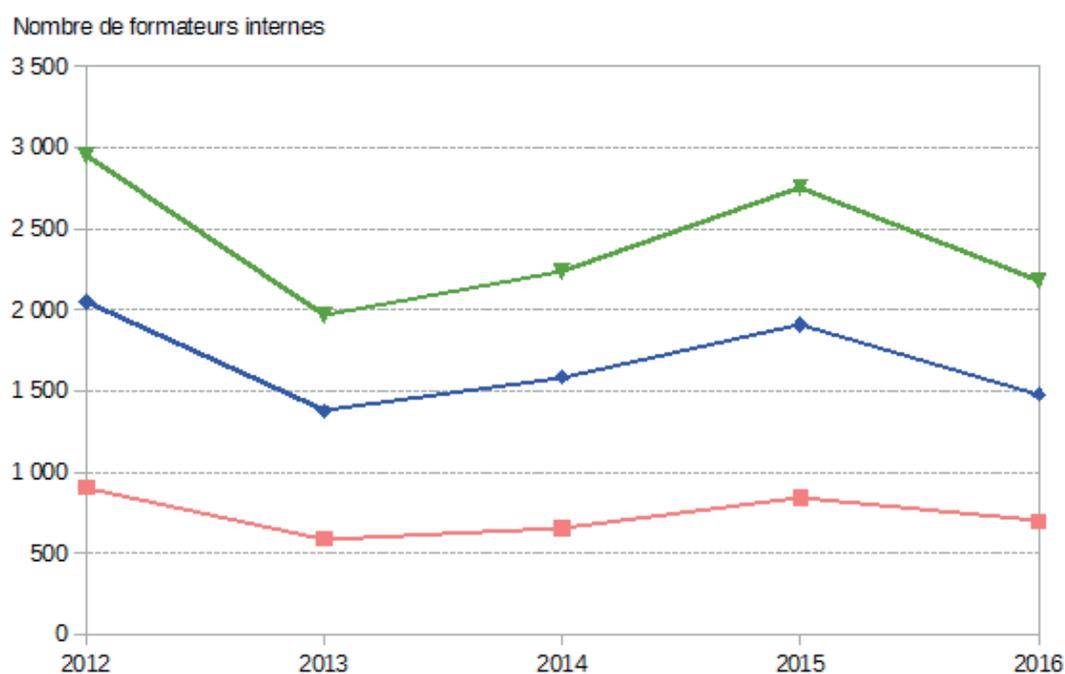
Source : Enquête ministérielle de la formation 2016 (effectifs via SG/DRH/PPS/PPS1)

Constat :

Rapporté à l'effectif total de chacune des catégories, les formateurs internes de catégorie A sont proportionnellement plus nombreux au sein de leur catégorie avec une représentativité de 7,5 %. Les formateurs internes de catégorie B, majoritaires en nombre, sont ainsi proportionnellement légèrement moins nombreux au sein de l'effectif total de leur catégorie (6 %). On constate une baisse globale qui ramène le taux à celui de 2014.

1.2.2 Evolution du nombre de formateurs internes

Evolution du nombre de formateurs internes par sexe



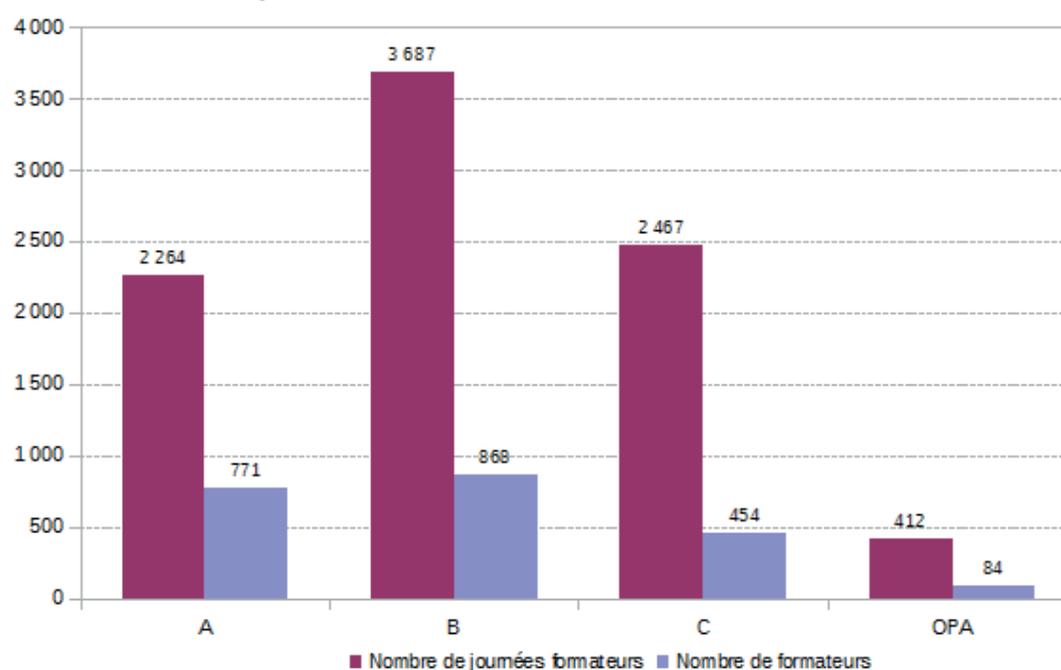
1.2 Les formateurs internes

1.2.3 Nombre de formateurs internes et journées formateurs

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

Catégorie	Sexe	Nombre de journées formateurs	Nombre de formateurs	Moyenne des journées de formation par formateur
A	Femme	973	318	3,1
	Homme	1 291	453	2,8
	Total	2 264	771	2,9
B	Femme	1 291	297	4,3
	Homme	2 396	571	4,2
	Total	3 687	868	4,2
C	Femme	331	77	4,3
	Homme	2 136	377	5,7
	Total	2 467	454	5,4
OPA	Femme	10	5	2,0
	Homme	402	79	5,1
	Total	412	84	4,9
Total	Femme	2 605	697	3,7
	Homme	6 225	1 480	4,2
	Total	8 830	2 177	4,1

Nombre de formateurs et de journées formateurs



1.3 Les moyens budgétaires

1.3.1 Présentation générale

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

Deux enveloppes budgétaires du programme «Conduite et Pilotage des Politiques de l'Écologie, du Développement et de la Mobilité Durables» (CPPEDMD) contribuent au financement des actions de formation : le titre 2 prend en charge l'indemnisation des formateurs internes occasionnels et des jurys de concours du périmètre ministériel, le titre 3 finance les autres dépenses engendrées par l'activité de formation.

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

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

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

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

1.3 Les moyens budgétaires

1.3.2 Evolution du budget de la formation hors dépenses salariales

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

Evolution de 2012 à 2016

Années	Titre 2 et Titre 3 (dépenses de personnel et de fonctionnement)	Titre 9+ et actions préprogrammées CERE MA	Total
2016	41 860 113 €	1 027 688 €	42 887 801 €
2015	43 912 002 €	876 150 €	44 788 152 €
2014	43 645 437 €	1 447 823 €	45 093 260 €
2013	43 603 407 €	3 105 639 €	46 709 046 €
2012	43 123 468 €	3 206 720 €	46 330 188 €

Source : Enquête ministérielle de la formation 2016

Constat :

Dans un contexte de restriction budgétaire, les moyens alloués à la formation diminuent de 4,5% en 2016

1.3.3 Détail du budget de la formation

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie) ⁽¹⁾	Titre 9+ et actions préprogrammées CEREMA	Total	%
217	CPPEDMD	3 884 790 €	31 122 886 €	690 000 €	35 697 676 €	83,2%
113	PEB (DGALN)		149 425 €	51 447 €	200 872 €	0,5%
135	UTAH (DGALN)		937 596 €	/	937 596 €	2,2%
174	DGEC		348 120 €	11 200 € ⁽²⁾	359 320 €	0,8%
181	PR (DGPR)	Dans CPPERMD	2 034 888 €	2 000 €	2 036 888 €	4,7%
203	IST (DGITM)		1 867 049 €	273 041 €	2 140 090 €	5,0%
205	SAM (DGITM)		1 515 359 €	/	1 515 359 €	3,5%
Total		3 884 790 €	37 975 323 €	1 027 688 €	42 887 801 €	100%

(1) dont ENSAM, ENTE, ENTPE et ENPC

(2) chiffre 2015

Constat :

La plus grande part du budget du recrutement et de la formation 2016 relève du programme 217 CPPERMD (84 %). Quel que soit le programme, l'essentiel du budget formation est consacré aux dépenses de titre 3.

1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale

1.4.1 Dépenses de formation

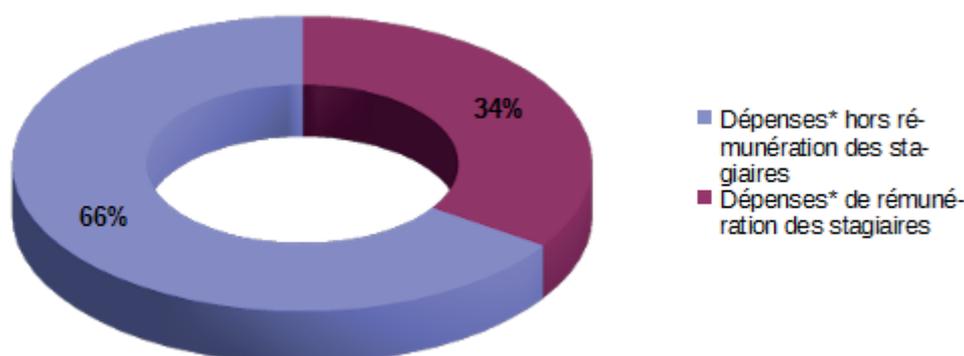
Les dépenses de formation pour l'année 2016 comprennent, d'une part les dépenses de fonctionnement, d'autre part les dépenses de rémunération des stagiaires :

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

Année 2016	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses* hors rémunération des stagiaires	63 298 586 €	34 430 193 €	97 728 779 €
<i>dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 2010</i>	585 888 €	3 298 902 €	3 884 790 €
Dépenses* de rémunération des stagiaires	20 129 817 €	31 131 291 €	51 261 108 €
Dépenses* totales	83 428 403 €	65 561 484 €	148 989 887 €

(*) calculées d'après le barème de la DGAFP

(*) calculées d'après le barème 2014 de la DGAFP



Constat :

La plus grande part des dépenses de formation correspond aux dépenses hors rémunération des stagiaires (66 %), dont la proportion est stable par rapport à 2015.

1.4 Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale

1.4.2 Masse salariale du périmètre ministériel

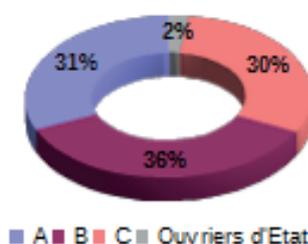
Le périmètre de décompte correspond aux effectifs des services du MEDDE et du MLETR au 31 décembre 2016, tels que demandés dans l'enquête DGAFP, selon la catégorie.

Année 2016	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 31 décembre 2016	10 283	14 399	14 284	1 182	40 148
Coût salarial annuel par agent	39 916 €	33 520 €	26 774 €	24 481 €	
Masse salariale	410 456 228 €	482 654 480 €	382 439 816 €	28 936 542 €	1 304 487 066 €

Sources :

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

** : Enquête ministérielle de la formation 2015 - barème DGAFP 2014



Constat :

Comme en 2015, la plus grande part de la masse salariale du périmètre ministériel correspond à la catégorie B (36%).

1.4.3 Dépenses de formation rapportées à la masse salariale

Répartition des dépenses de formation rapportées à la masse salariale

Année 2016	Dépenses ^s hors rémunération des stagiaires/masse salariale	Dépenses ^s de rémunération des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	4,95%	1,72%	6,67%
Formation professionnelle	2,31%	2,16%	4,47%
Total	7,26%	3,88%	11,14%

Constat :

Les dépenses de formation représentent 11,14 % de la masse salariale ministérielle. Celles-ci proviennent en majorité des dépenses hors rémunération des stagiaires (7,26 % de la masse salariale) et des dépenses relevant de la formation statutaire (6,67 % de la masse salariale).

Evolution de 2014 à 2016

	Dépenses ^s de formation/masse salariale en 2015	Dépenses ^s de formation/masse salariale en 2016	Evolution
Formation statutaire	6,64%	6,67%	+ 0,03 %
Formation professionnelle	4,45%	4,47%	+ 0,02 %
Total	11,09%	11,14%	+ 0,05 %

Constat :

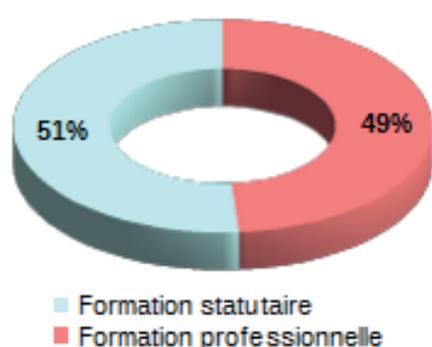
Les dépenses de formation rapportées à la masse salariale sont stables en 2016 par rapport aux deux années précédentes. Cette tendance est constatée tant pour la formation professionnelle que pour la formation statutaire.

2. La formation produite

2.1 La formation statutaire et professionnelle produite en interne

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

2.1.1 Production en journées stagiaires répartie par type de formation



	2015	%	2016	%
Formation statutaire dont	138 858	51%	124 399	48%
Formation initiale diplômante	122 895	45%	111 364	43%
Post-recrutement	15 963	6%	13 035	5%
Formation professionnelle dont	134 717	49%	135 573	52%
Formation continue	121 458	44%	125 471	48%
Préparation aux examens et concours	13 259	5%	10 102	4%
Total	273 575	100%	259 972	100%

Sources : Enquête ministérielle de la formation 2015

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

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

- Les actions à maîtrise d'ouvrage déconcentrée (MOD) : ce sont des actions locales et (inter) régionales, définies et financées au niveau local, qui sont inscrites chaque année dans le programme local ou régional de formation. Lorsque l'offre de formation du niveau national ne répond pas aux besoins spécifiques d'une direction régionale ou départementale, celle-ci assume directement la maîtrise d'ouvrage.
- Ces actions peuvent être mises en œuvre par le pôle formation de la direction ou par une entité du CMVRH.
- Les actions à maîtrise d'ouvrage centrale (MOC) : ce sont des actions nationales, définies et financées par les directions de programme, maîtres d'ouvrage nationaux, qui sont inscrites chaque année dans le programme national de formation.

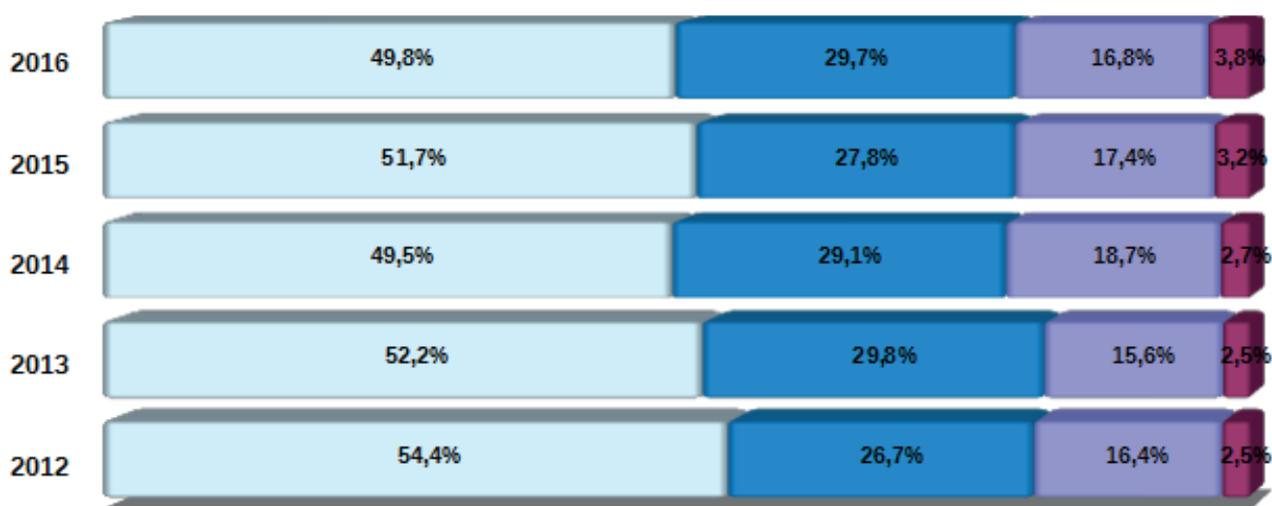
2.1 La formation statutaire et professionnelle produite en interne

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

Répartition de l'ensemble de la formation produite

Le tableau et le graphique suivants présentent la ventilation des journées stagiaires produites en 2016 et réparties par type de maître d'œuvre.

	2012	2013	2014	2015	2016
Ecoles (formation statutaire et professionnelle)	175 078	149 747	142 927	141 330	129 476
CMVRH	85 844	85 844	83 945	76 023	77 098
Services locaux	52 829	44 619	53 951	47 557	43 616
IFORE	8 172	7 062	7 663	8 665	9 782
Total	321 923	287 272	288 486	273 575	259 972



Constat :

Toutes formations confondues, les écoles produisent près de la majorité des jours de formation en 2016 (49,8 % de la production). Cela tient au fait que les formations initiales diplômantes se déroulent tout au long de l'année et concentrent un volume important de journées stagiaires. En 2016, la part de la formation produite augmente pour le CMVRH (+ 2 %) et l'IFORE (+0,6 %).

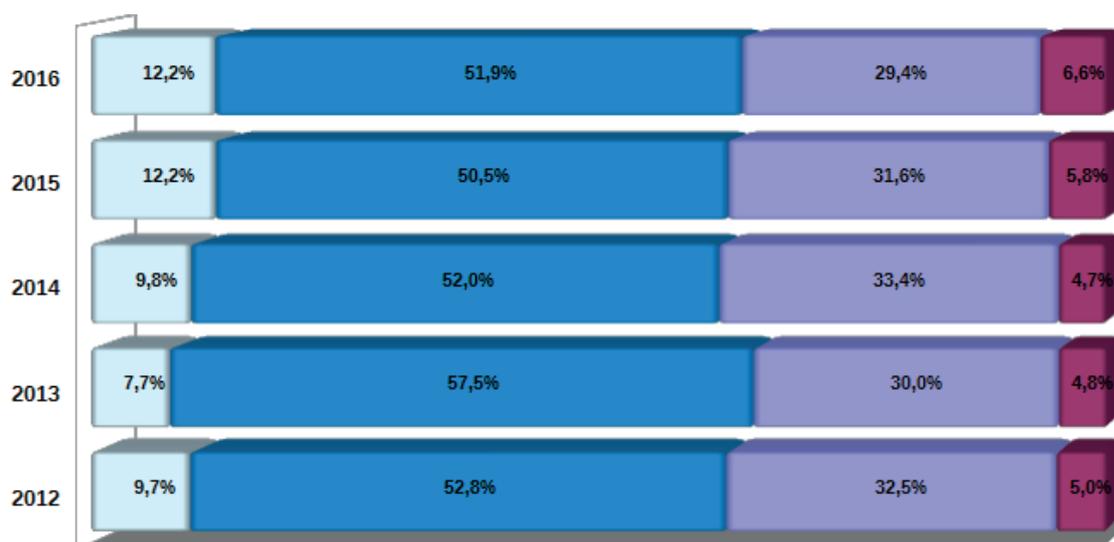
2.1 La formation statutaire et professionnelle produite en interne

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

Répartition de la formation produite hors formation initiale diplômante

Le tableau et le graphique suivants présentent la ventilation de l'ensemble des journées stagiaires produites (hors formation initiale diplômante) en 2016 réparties par type de maître d'œuvre.

	2012	2013	2014	2015	2016
Ecoles (Hors formation initiale diplômante)	15 718	11 432	15 862	18 435	18 112
CMVRH	85 844	85 550	83 945	76 023	77 098
Services locaux	52 829	44 619	53 951	47 557	43 616
IFORE	8 172	7 062	7 663	8 665	9 782
Total	162 563	148 663	161 421	150 680	148 608



Constat :

La répartition par maître d'œuvre, hors formation initiale diplômante, confirme la position prépondérante occupée par le CMVRH dans la production de formation professionnelle en 2016. L'activité des CVRH représente, en 2016, 51,9 % de la production totale de journées stagiaires.

La part de la production des écoles se stabilise (à noter l'intégration de l'ENSAM dans le périmètre d'enquête en 2014).

2.2 La formation produite dans les interrégions

2.2.1 Les interrégions

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

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

Le CMVRH, service à compétence nationale, est l'interlocuteur privilégié des services territoriaux en matière de développement des compétences, de conseil et de recrutement, particulièrement dans la période de changement qu'a été la réforme territoriale en 2016.

Sur l'ensemble de son activité, le CMVRH propose une offre sur mesure de conseil aux services (396 actions par an) et de conseil à l'agent (1840 entretiens individuels avec des conseillers mobilité carrières, l'aide au recrutement, 68 examens et concours en 2016) en complément de son cœur de métier qui est la formation.



2.2 La formation produite dans les interrégions

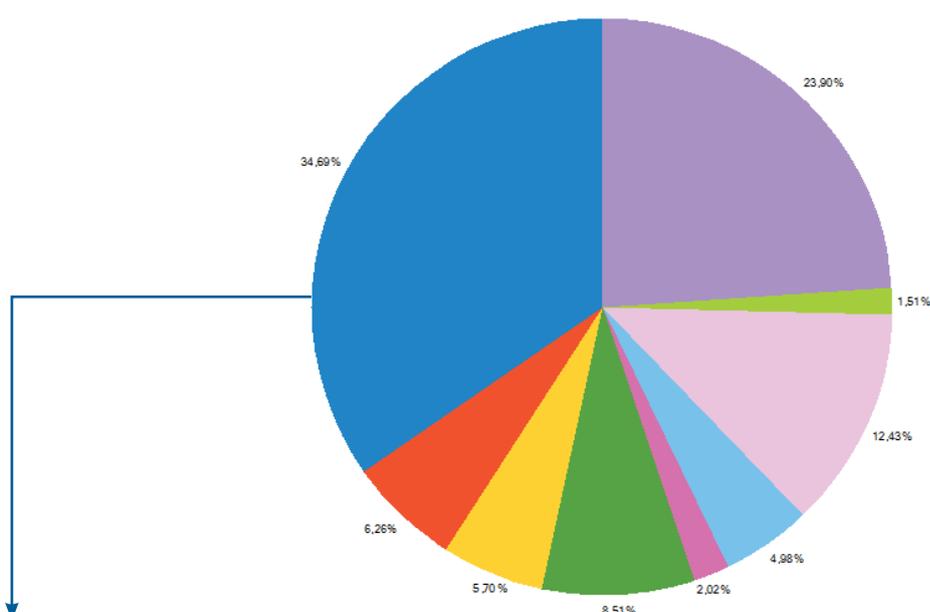
2.2.2 Synthèse des actions produites par les services locaux

Activité formation globale des services

Interrégions	Nombre d'actions déployées en nombre de journées stagiaires Pour l'année 2016
Aix-en-Provence	6188
Arras	8637
Clermont-Ferrand	9850
Macon	8884
Nancy	7865
Nantes	7331
Paris	6880
Rouen	8586
Toulouse	6626
Tours	6252
Total Résultat	77098

Formations 2016 CMVRH – Répartition par thèmes (base : journée stagiaire)

- Achats et marché publics / Communication - Moyens transversaux / Finances publiques et comptabilité / Gestion de crise - Sécurité Débris / Juridique et contentieux / Ressources humaines / Management - Politiques sociales et prévention
- Gestion des milieux et biodiversité / Sites, paysages, publicité
- Informatique - Réseaux - G domotique
- Infrastructures / Education et sécurité routière / Transports / Mobilité
- Mer / Navigation fluviale - Capitaineries
- Politiques développement durable
- Préparation aux Examens et Concours
- Risques/Usances Santé publique / Energie - Climat - Air
- Urbanisme, aménagement et territoire / Réglementation, politique, technique et qualité de la construction / Habitat - Logement - Politique de la vie - Habitat Indigne



SG : 34,69 % les fonctions support transversales contextualisées aux politiques ministérielles se subdivisent comme suit :

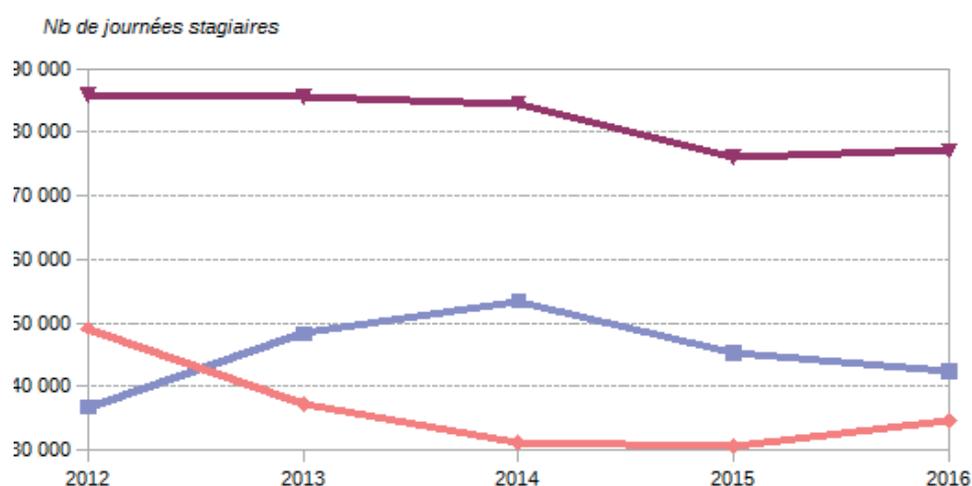
- MTF (budget, compta, achats-marchés, gestion de crise, communication) 7,12 %
- juridique et contentieux 2,11 %
- RH, management, politiques sociales et prévention 25,46 %

2.2 La formation produite dans les interrégions

2.2.3 Synthèse des actions nationales et interrégionales de formation produites par le CMVRH

Evolution de l'activité formation globale du CMVRH

	Nombre de journées stagiaires				
	2012	2013	2014	2015	2016
Actions nationales	36 744	48 303	53 429	45 349	42 404
Actions interrégionales	49 100	37 247	31 116	30 674	34 694
Total	85 844	85 550	84 545	76 023	77 098



Détail de l'activité formation globale du CMVRH

	Détail 2016	Proportion 2016	Rappel 2015
Actions nationales dont	42 404	55%	60%
<i>Post-recrutement</i>	3 384	4%	4%
<i>Formation continue</i>	39 020	51%	55%
Actions interrégionales	34 694	45%	40%
Total	77 098	100%	100%

Constat :

La production totale de journées stagiaires (77098) de l'ensemble du CMVRH a légèrement augmenté en 2016 (76023 en 2015). L'activité globale de formation du CMVRH est constituée pour 55 % d'actions nationales et pour 45 % d'actions interrégionales.

	Effectif total CMVRH hors CEDIP (nb d'ETP)	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions de formation	Durée moyenne des formations (nb de jours)	Fréquentation par session (nb de stagiaires)
Total	294	40 614	2 811	-	-
Moyenne par CVRH	29,4	4 061	281	1,89	14,45

Constat :

En 2016, les moyennes par CVRH sont les suivantes : 29,4 ETP (30,5 en 2015), 4 061 stagiaires formés (4024 en 2015), 281 sessions de formation (283 en 2015) d'une durée moyenne de 1,9 jours et fréquentées par environ 14,4 stagiaires (comme en 2015).

2.3 La formation produite par l'IFORE

Activité de l'IFORE

Bilan de l'activité formation de l'IFORE

Données globales

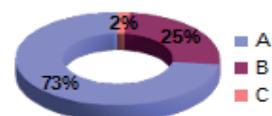
	Données 2016
Effectif (en nombre d'agents)	19
Nombre de stagiaires formés	4 431
Actions nationales produites (en nombre de journées stagiaires)	9 732

Constat :

L'activité globale de l'IFORE augmente entre 2015 et 2016. Elle passe de 8665 journées stagiaires en 2015 à 9732 journées stagiaires en 2016, soit une hausse de 12 %.

Répartition du nombre de stagiaires par sexe et par catégorie

Catégories	Nombre de stagiaires
A	3 235
B	1 108
C	88
Total	4 431



Sexe	Nombre de stagiaires
Femme	2 348
Homme	2 083
Total	4 431

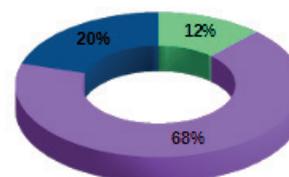


Constat :

L'IFORE a formé 4431 stagiaires (soit + 25 % depuis 2014). Les stagiaires de catégorie A (73 %) ont majoritairement bénéficié des actions nationales de formation organisées par l'IFORE.

Répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation

Domaines de formation	Nombre de stagiaires
Bases et outils	900
Métiers de l'environnement	3 000
Management de la transition écologique <i>dont cadres dirigeants</i>	531 75
Total	4 431



Constat :

Les stagiaires de l'IFORE ont très majoritairement bénéficié de formations relevant du domaine « métiers de l'environnement » (68 % des stagiaires).

2.4 La formation produite par les écoles

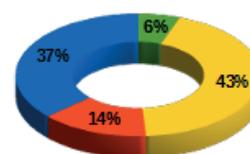
2.4.1 Activité de l'ENTE

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

Activité pédagogique des établissements

Effectifs année scolaire 2016-2017 (nombre d'élèves formés du 1er septembre au 30 juin)

Stagiaires ENTE	Nombre de stagiaires	
	2015	2016
TSPDD	75	106
TSPDD en formation alternée	35	41
SACDD administration générale (AG)	76	125
SACDD « contrôle des transports terrestres » (CTT)	25	16
Total	211	288

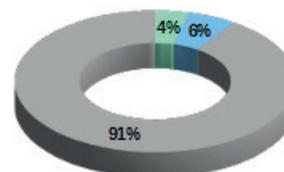


Constat :

Les stagiaires de l'ENTE sont des Techniciens supérieurs principaux du développement durable (TSPDD) à 51% et des Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) à 49%. Ces derniers étaient 50 en 2014, 101 en 2015 pour être 141 en 2016. A ces élèves s'ajoutent, 24 stagiaires TSPDD et SACDD en classe préparatoire intégrée (CPI) et 59 élèves civils en formation CPADT (chargé de projet en aménagement durable des territoires).

Evolution de la production (en année civile)

Type de formation	Journées stagiaires	
	2015	2016
Formation initiale dont	22 022	25 844
TSPDD	11 810	12 616
TSPDD alternés	4 312	4 556
SACDD (AG)	4 820	6 944
SACDD (CTT)	1 080	1 728
Formation post-concours (SACDD et TSPDD)	2 213	1 590
Formation continue	1 120	1 109
Total général	25 355	28 543



Source : ENTE

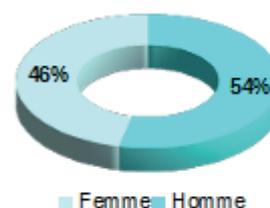
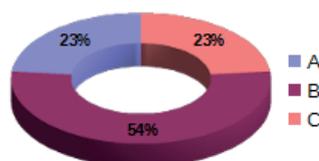
Constat :

Le plus grand nombre de journées formations produites provient de la formation initiale des TSPDD. De 2015 à 2016, le nombre total de journées formations produites a augmenté de 12,5%.

Le personnel des établissements en 2016

Répartition par catégorie et par sexe

Catégories	Nombre d'agents
A	23
B	53
C	23
Total	99



Source : ENTE

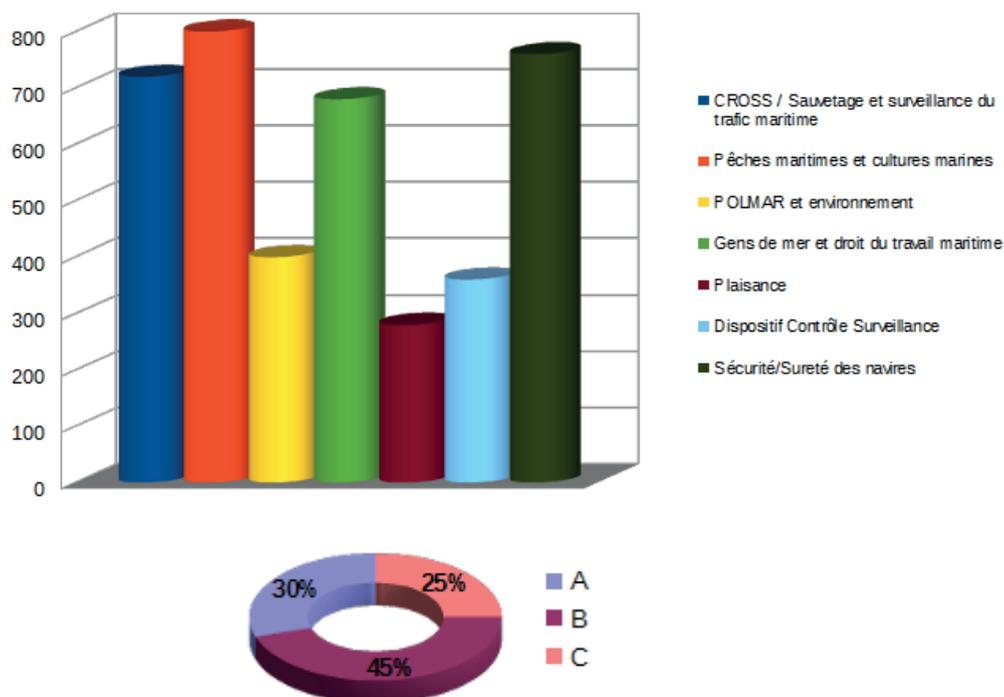
Constat :

Les effectifs des deux établissements de l'ENTE sont majoritairement composés d'agents de catégorie B (54%) et d'hommes (54%).

2.4 La formation produite par les écoles

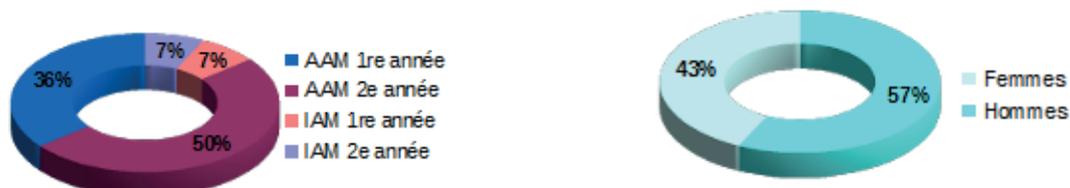
2.4.2 Activité de l'ENSAM

Répartition de l'activité de la formation continue par domaine de formation et par catégorie d'agents formés



Source : ENSAM

Répartition des élèves en formation initiale diplômante en 2016-2017 par grade et par sexe : 10 élèves administrateurs de 1re année (AAM 1) et 14 de 2e année (AAM 2), 2 inspecteurs stagiaires des affaires maritimes de 1re année (IAM 1) et 2 de 2e année (IAM 2).



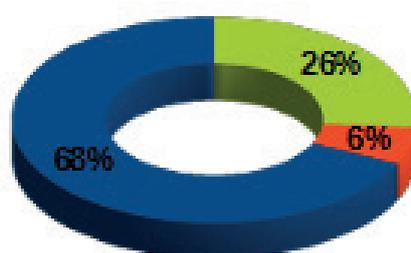
Constat :

En 2016, 103 sessions de formation continue ont été réalisées par l'ENSAM pour un total de 950 stagiaires formés représentant 3 600 journées stagiaires. Concernant la formation statutaire, 28 élèves (dont 43 % de femmes) sont scolarisés en formation initiale diplômante pour l'année scolaire 2016-2017.

2.4.3 Activité de l'ENTPE

Type de formation	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de journées stagiaires
Offre institutionnelle dont post-recrutement Etat	151	370	4 498
Offre catalogue	49	315	381
Offre mastère spécialisé	200	36	1 735
Total	400	721	6 614

Source : Direction de la formation continue de l'ENTPE



Constat :

La majorité des jours de formation porte sur l'offre institutionnelle (dont les formations post-recrutement) de l'ENTPE (68 %).

2.4.4 Activité de l'ENPC

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

3. La formation reçue

3.1 Détails de la formation reçue

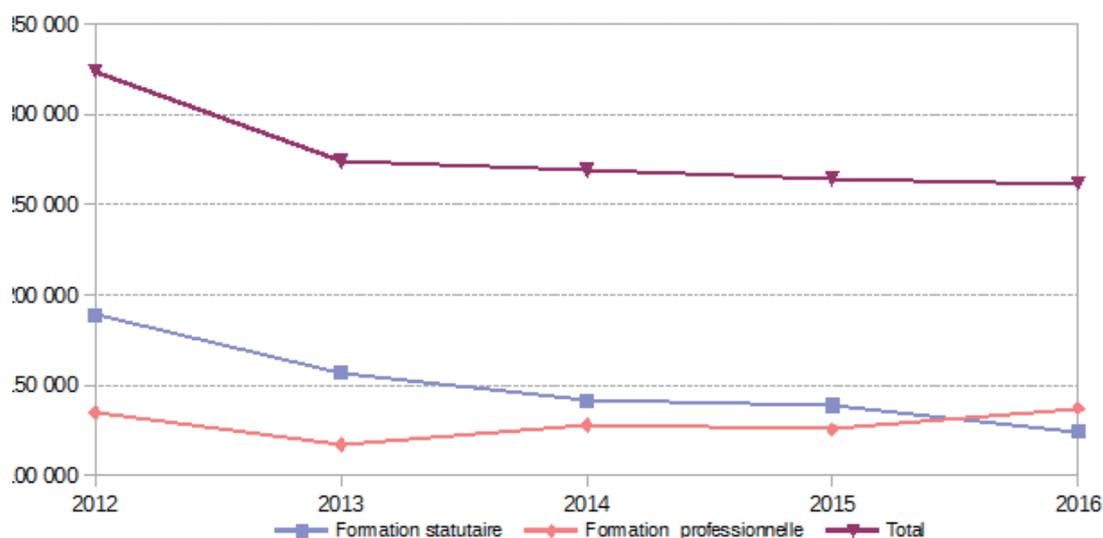
Le chapitre « formation reçue » apporte un aperçu exhaustif des actions de formation suivies par les Agents du périmètre ministériel, au sein du réseau ministériel ou en dehors.

3.1.1 La formation statutaire et professionnelle

Evolution de la formation statutaire et professionnelle

	Nombre de journées stagiaires				
	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Formation initiale diplômante</i>	159 360	138 315	127 065	122 895	111 364
<i>Formation post-recrutement</i>	29 463	18 654	14 362	15 963	13 035
Sous-total formation statutaire	188 823	156 969	141 427	138 858	124 399
<i>Formation continue au titre de T1</i>	59 653	53 656	65 044	69 226	76 538
<i>Formation continue au titre de T2</i>	21 180	17 641	17 173	14 688	15 055
<i>Formation continue au titre de T3</i>	37 112	29 597	29 155	26 660	33 878
<i>Préparation aux examens et concours</i>	13 118	14 286	12 694	11 521	10 102
<i>Professionalisation</i>	4	0	0	0	144
<i>Congé de formation</i>	3 865	2 042	3 589	3 395	1 440
<i>Validation des acquis de l'expérience</i>	7	13	4	35	16
<i>Bilan de compétences</i>	75	54	112	96	44
Sous-total formation professionnelle	135 014	117 289	127 771	125 621	137 217
Total formation statutaire et professionnelle	323 837	274 258	269 198	264 479	261 616

Nombre de journées stagiaires



Constat :

Le nombre total de journées stagiaires de formation reçue (statutaire et professionnelle) par les Agents en 2016 est presque équivalent à celui de 2015 (- 1%).

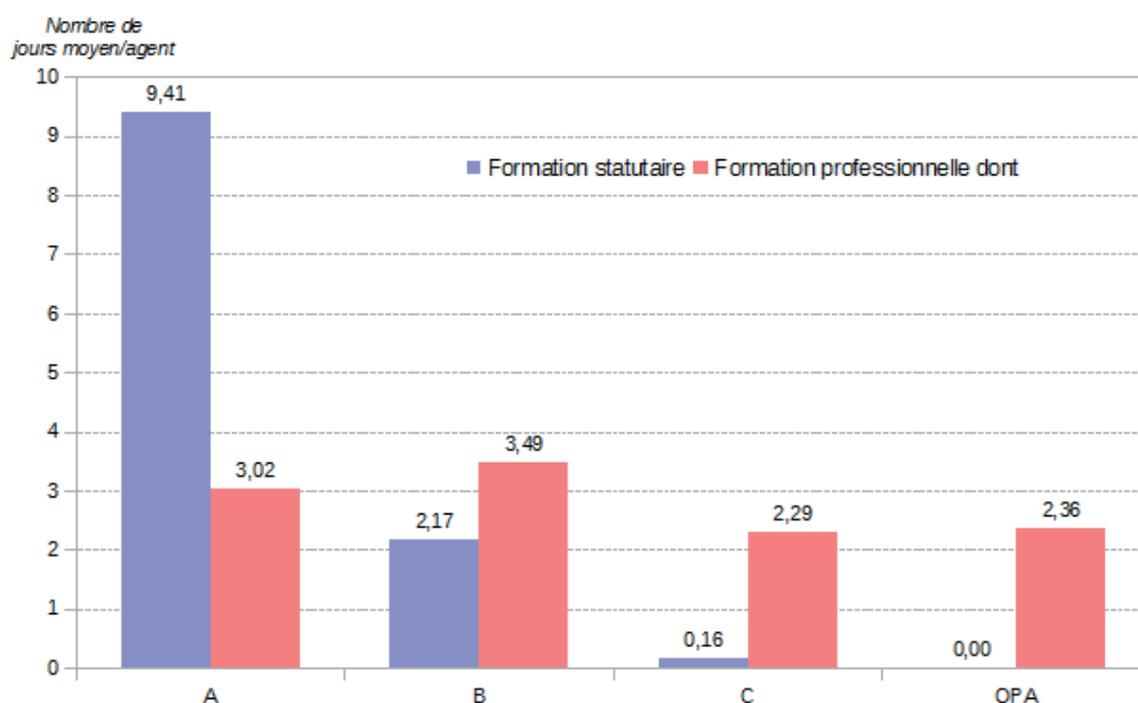
En 2016, le total de la formation reçue par les agents est composé pour 48 % de journées stagiaires relevant de la formation statutaire et pour 52 % de la formation professionnelle.

3.1 Détails de la formation reçue

3.1.1 La formation statutaire et professionnelle

Nombre de jours de formation reçue par agent et par catégorie en 2016

	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	9,41	2,17	0,16	0,00	3,21
Formation professionnelle dont	3,02	3,49	2,29	2,36	2,90
<i>Formation continue</i>	2,83	3,11	1,89	2,09	2,56
<i>Préparation aux examens et concours</i>	0,08	0,36	0,30	0,04	0,26
<i>Congé de formation et bilan de compétences</i>	0,11	0,02	0,10	0,23	0,08
Total formation statutaire et professionnelle	12,43	5,66	2,45	2,36	6,11



Source : Enquête ministérielle de la formation 2015

Constat :

Les agents de catégorie A ont majoritairement bénéficié de l'offre de formation statutaire (presque 10 jours par agent en moyenne) en 2016.

En matière de formation professionnelle, les écarts sont moins importants. Les agents de catégorie B ont le plus bénéficié de l'offre de formation professionnelle (3,49 jours par agent en moyenne) dont 3,11 jours de formation continue.

Globalement, toutes catégories confondues, un agent a reçu en moyenne 6,11 journées de formation en 2016 dont 2,56 journées de formation continue.

3.1 Détails de la formation reçue

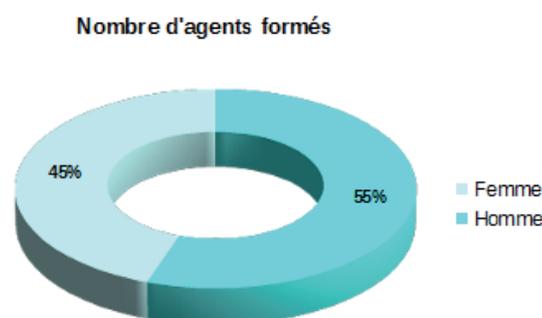
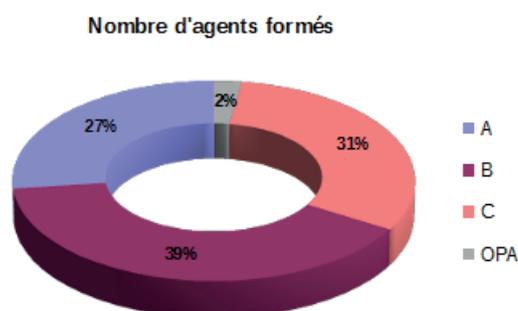
3.1.1 La formation statutaire et professionnelle

	A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'agents formés (1):															
Agents ayant suivi au moins une formation professionnelle/statutaire	2 943	3 557	6 500	4 309	5 106	9 415	3 526	4 188	7 714	31	530	561	10 809	13 381	24 190
Dont Agents ayant suivi au moins une formation professionnelle/statutaire (2)	2 569	3 178	5 747	3 851	4 561	8 412	3 032	3 492	6 524	29	479	508	9 481	11 710	21 191

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

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

Effectifs formés : Stagiaires et nombre d'agents ayant suivi au moins une formation en 2016



Constat :

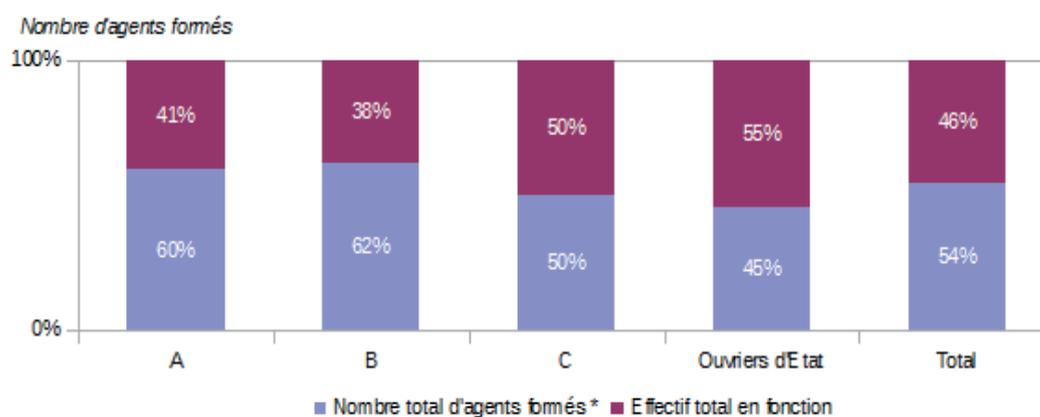
Les agents formés sont majoritairement de catégorie B (39 %). Les catégories C (31 %) et A (27 %) arrivent respectivement en deuxième et troisième positions. Les OPA représentent 2 % des agents formés, ce qui correspond sensiblement à leur part dans l'effectif global du ministère. Toutes catégories confondues, les hommes sont légèrement majoritaires (55 %).

3.1 Détails de la formation reçue

3.1.1 Taux d'accès à la formation par catégorie et par sexe

Nombre d'agents formés rapporté aux effectifs en fonction

Année 2016	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation pro et/ou statutaire	63,2%	65,3%	54,0%	47,4%	57,3%
Dont Agents ayant suivi au moins une formation pro	55,8%	58,4%	45,6%	43,0%	50,7%
Nombre total d'agents formés	59,5%	61,9%	49,8%	45,2%	54,1%



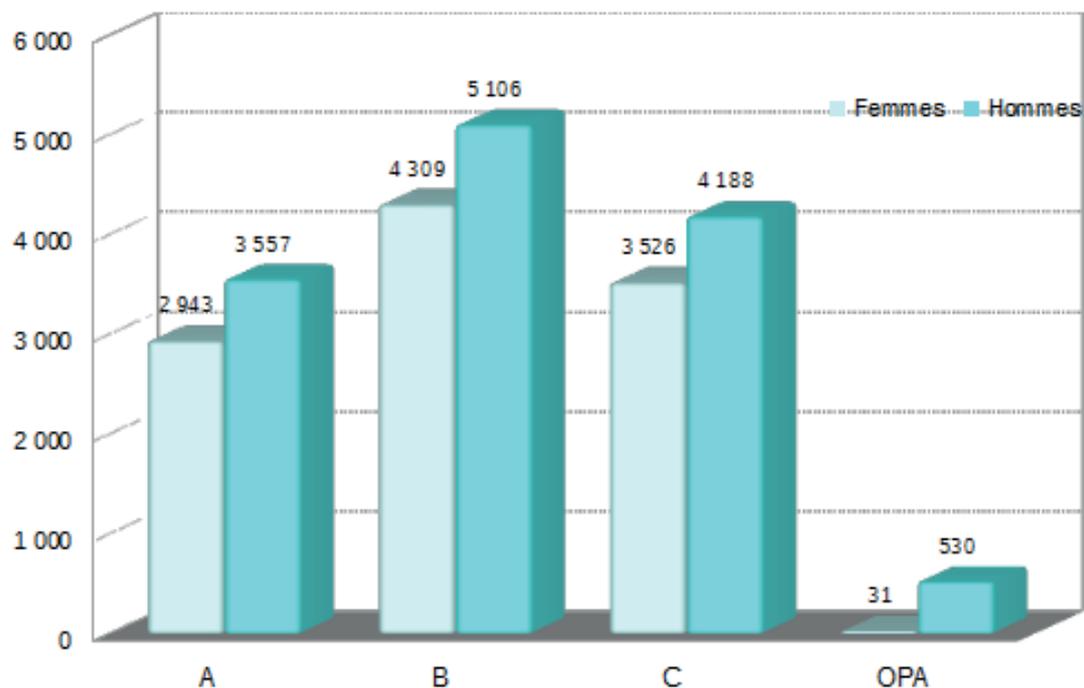
Répartition par catégorie et par sexe du nombre d'agents formés

Catégorie	Effectif total en 2016	Nombre d'agents formés en 2016					
		Femmes	% *	Hommes	% *	Total	% **
A	10 283	2 943	45%	3 557	55%	6 500	63,2%
B	14 399	4 309	46%	5 106	54%	9 415	65,4%
C	14 284	3 526	46%	4 188	54%	7 714	54,0%
OPA	1 182	31	6%	530	94%	561	47,5%
Total	40 148	10 809	45%	13 381	55%	24 190	60%

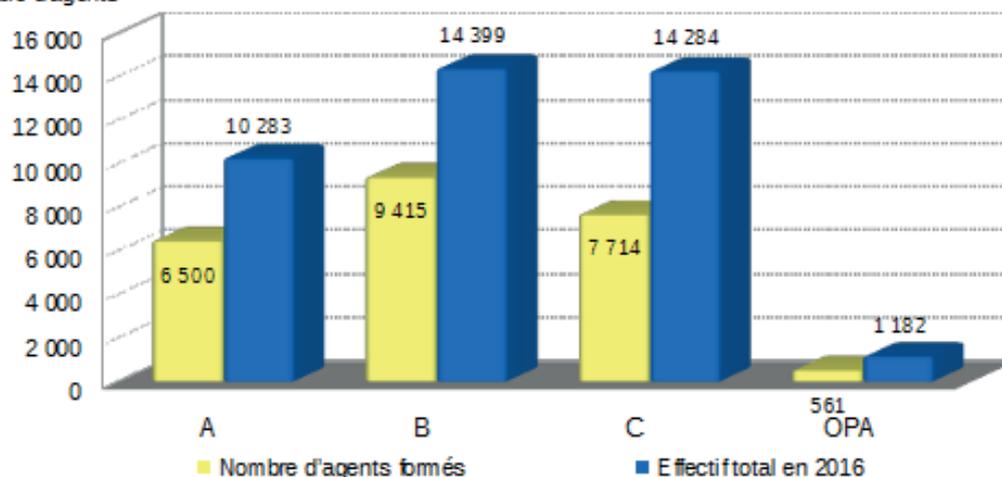
* : Répartition homme/femme en % calculée par rapport au nombre d'agents formés de leur catégorie

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

Nombre d'agents formés



Nombre d'agents



Constat :

En 2016, 63 % des agents de catégorie A et 65 % de B ont suivi au moins une formation. Viennent ensuite, par ordre décroissant, les agents de catégorie C (54 %) et les ouvriers d'Etat (47 %). Toutes catégories confondues, 60 % des agents du périmètre ministériel ont suivi au moins une formation en 2016.

Les agents formés en 2016 sont majoritairement des hommes (55 %). Ce constat, identique pour l'ensemble des catégories, reflète la répartition générée des effectifs des ministères.

3.2 La formation statutaire reçue

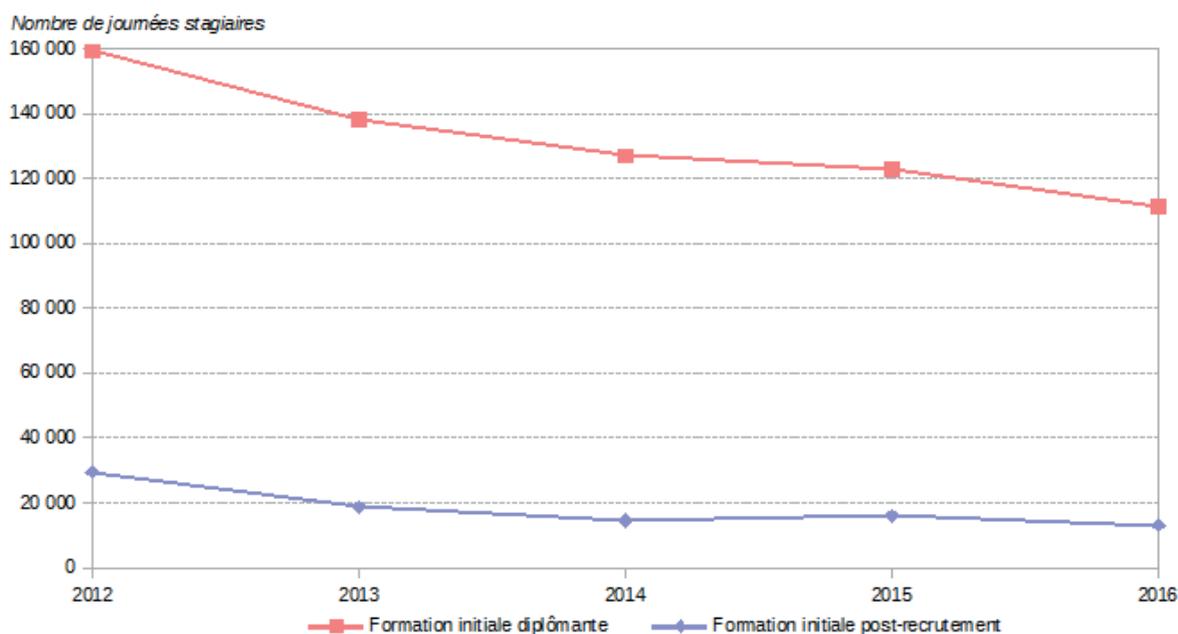
3.2.1 La formation statutaire

La formation statutaire est composée de deux types de formation :

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

Evolution de la formation statutaire reçue

	Nombre de journées stagiaires				
	2012	2013	2014	2015	2016
Formation initiale diplômante	159 360	138 315	127 065	122 895	111 364
Formation initiale post-recrutement	29 463	18 654	14 362	15 963	13 035
Total formation statutaire	188 823	156 969	141 427	138 858	124 399



Source : Enquête ministérielle de la formation 2015

Constat :

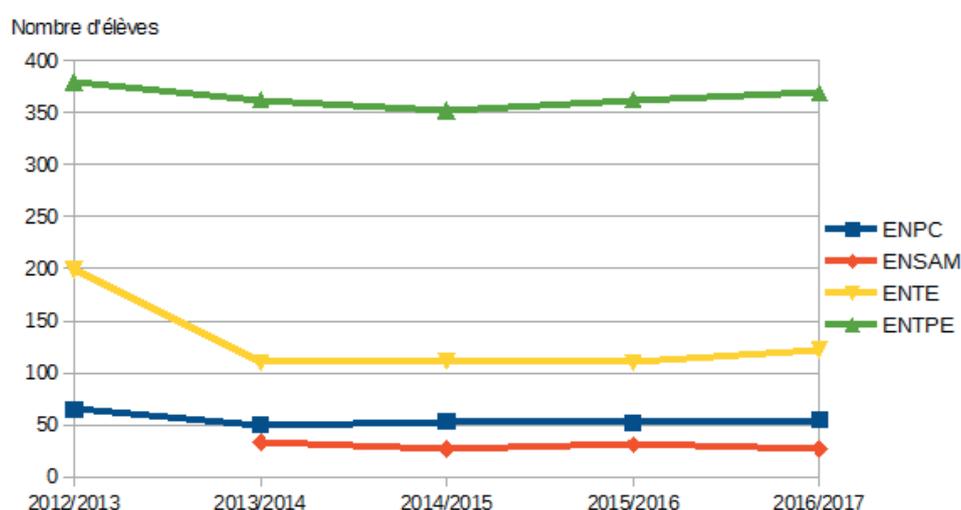
La formation initiale diplômante diminue de 9 % en passant de 122 895 journées stagiaires en 2015 à 111 364 journées stagiaires en 2016.
La formation initiale post-recrutement baisse de 18 % en passant de 15 963 journées stagiaires en 2015 à 13 035 journées stagiaires en 2016.

3.2 La formation statutaire reçue

3.2.2 La formation initiale diplômante

Evolution de la formation initiale diplômante

Ecoles	Nombre d'élèves en formation initiale diplômante par année scolaire				
	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
ENPC	65	50	53	52	55
ENSAM	nd	33	27	31	27
ENTE	199	110	111	110	122
ENTPE	379	362	352	362	369
Total	643	555	543	555	573

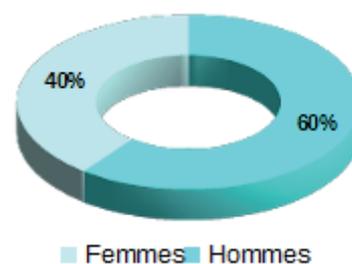


Constat :

Le nombre d'élèves formés dans les écoles du périmètre ministériel augmente en 2016 (3 %).

Répartition par sexe de la formation initiale diplômante en 2015/2016

Ecoles	Nombre d'élèves en formation initiale diplômante pour l'année scolaire 2016/2017		
	Femmes	Hommes	Total
ENPC	14	41	55
ENSAM	12	15	27
ENTE	65	57	122
ENTPE	136	233	369
Total	227	346	573



Source : Enquête ministérielle de la formation 2015 (via données SG/SPES/ACCES/ACCES3 et DGTIM/DAM)

Constat :

Une majorité d'hommes (60 %) est en formation initiale diplômante pour l'année scolaire 2016/2017. Cette tendance se confirme pour toutes les écoles. Seule l'ENTE compte dans son effectif scolaire plus de femmes que d'hommes.

3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.1 Détail de la formation continue et des préparations aux examens et concours reçus

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

Année 2016	A+			A			B			C			OPA			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	2 885	3 045	5 930	7 391	10 718	18 109	14 877	17 179	32 056	7 543	11 271	18 814	127	1 502	1 629	32 823	43 715	76 538
Formation continue au titre de T2	614	701	1 315	1 272	1 419	2 691	2 806	3 477	6 283	2 071	2 518	4 589	9	168	177	6 772	8 283	15 055
Formation continue au titre de T3	1 279	1 652	2 931	2 017	2 519	4 536	6 963	6 778	13 741	4 890	7 139	12 029	35	606	641	15 184	18 694	33 878
Préparation aux examens et concours	90	57	147	603	330	933	2 795	2 133	4 928	1 496	2 523	4 019	1	74	75	4 985	5 117	10 102
Total	4 868	5 455	10 323	11 283	14 986	26 269	27 441	29 567	57 008	16 000	23 451	39 451	172	2 350	2 522	59 764	75 809	135 573

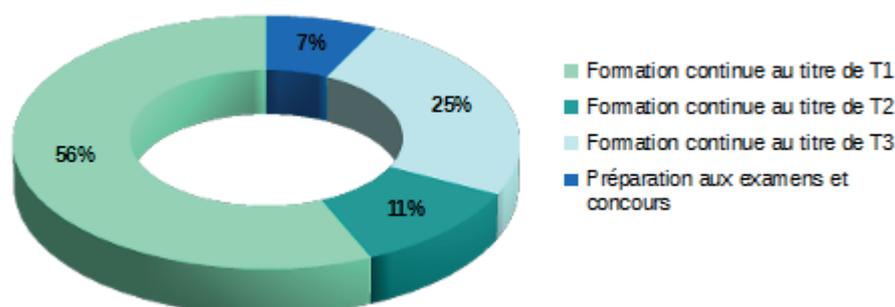
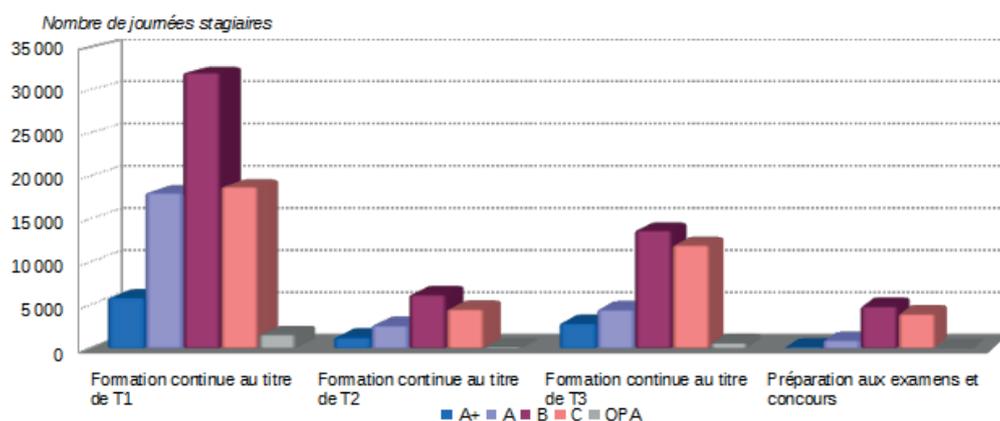
Définitions:

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

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

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

PEC : correspond aux actions de préparation aux examens et concours



Constat :

Les stagiaires ont majoritairement bénéficié de formations continues relevant de la typologie T1 (56 %). On constate par ailleurs que les formations continues (T1, T2 et T3) et les PEC ont majoritairement bénéficié aux agents de catégorie B en nombre de journées stagiaires .

3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.2 Formation continue reçue ventilée par domaine

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

Domaines de formation	A+			A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble			%
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Management																			
Nombre de stagiaires	814	767	1 581	1 011	914	1 925	821	866	1 687	761	198	1 256	87	9	96	3 791	2 754	6 545	12
Nombre de jours	1 252	1 052	2 304	1 416	1 316	2 732	1 321	1 414	2 735	730	231	961	95	27	122	4 814	4 040	8 854	7
Ressources Humaines																			
Nombre de stagiaires	67	61	128	118	185	303	230	581	811	93	661	754	8	2	10	493	1 461	1 954	4
Nombre de jours	191	193	384	290	364	654	533	1 149	1 680	209	1 251	1 460	10	10	20	1 233	2 967	4 200	3
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle																			
Nombre de stagiaires	61	65	126	66	111	177	245	333	578	359	264	623	33	1	34	764	774	1 538	3
Nombre de jours	139	157	296	166	345	511	516	832	1 348	817	527	1 344	75	2	77	1 713	1 863	3 576	3
Environnement professionnel																			
Nombre de stagiaires	195	128	323	296	266	562	527	684	1 211	318	528	846	35	0	35	1 371	1 606	2 977	5
Nombre de jours	233	226	459	542	473	1 015	972	1 212	2 184	829	794	1 623	46	0	46	2 622	2 705	5 327	4
Hygiène Santé et Sécurité au travail																			
Nombre de stagiaires	152	95	247	411	314	725	1 238	848	2 086	2 504	732	3 236	262	11	273	4 567	2 000	6 567	12
Nombre de jours	334	340	674	856	801	1 657	2 052	1 408	3 460	5 619	1 197	6 816	720	11	731	9 581	3 757	13 338	11
Politiques Publiques nationales																			
Nombre de stagiaires	459	307	766	390	446	836	495	463	958	289	206	495	30	3	33	1 663	1 425	3 088	6
Nombre de jours	510	440	949	809	709	1 518	1 041	956	1 997	539	320	859	42	10	52	2 941	2 434	5 375	4
Achats publics																			
Nombre de stagiaires	54	48	102	111	80	191	335	317	652	59	277	336	14	5	19	573	727	1 300	2
Nombre de jours	95	97	192	208	170	388	621	672	1 293	137	412	549	17	10	27	1 078	1 361	2 439	2
Economie, finance et gestion																			
Nombre de stagiaires	151	137	288	191	183	374	262	360	622	159	521	681	5	4	9	768	1 205	1 973	4
Nombre de jours	271	262	533	435	447	882	423	625	1 048	443	873	1 316	11	11	22	1 583	2 248	3 831	3
Techniques juridiques																			
Nombre de stagiaires	73	98	171	290	372	662	238	400	638	56	141	197	9	0	9	666	1 011	1 677	3
Nombre de jours	183	225	408	515	614	1 129	590	619	1 409	161	263	424	14	0	14	1 463	1 924	3 387	3
Communication et services aux usagers																			
Nombre de stagiaires	103	98	201	194	213	407	238	413	651	103	381	484	8	2	10	646	1 107	1 753	3
Nombre de jours	242	255	497	415	430	845	580	810	1 390	312	763	975	21	6	27	1 570	2 264	3 834	3
Informatique et bureautique																			
Nombre de stagiaires	203	146	349	515	499	1 014	1 501	1 380	2 881	959	1 584	2 543	113	13	126	3 291	3 622	6 913	12
Nombre de jours	453	420	873	1 028	852	1 880	3 582	2 908	6 490	1 639	2 245	3 584	150	15	165	6 852	6 440	13 292	11
Langues																			
Nombre de stagiaires	85	87	172	113	127	240	72	54	126	10	39	49	2	1	3	282	308	590	1
Nombre de jours	377	494	871	477	535	1 012	229	727	956	46	356	402	4	5	9	1 133	2 117	3 250	3
Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère																			
Nombre de stagiaires	961	643	1 604	2 247	1 945	4 192	4 394	2 884	7 278	4 106	978	5 084	379	20	399	12 087	6 470	18 557	33
Nombre de jours	3 000	2 435	5 435	6 705	5 742	12 447	14 013	10 241	24 254	8 163	3 211	11 374	1 146	113	1 259	33 027	21 742	54 769	44
Total Formation continue																			
Nombre de stagiaires	3 378	2 680	6 058	5 953	5 655	11 608	10 596	9 583	20 179	9 776	6 510	16 584	985	71	1 056	30 962	24 470	55 432	
Nombre de jours	7 280	6 596	13 875	13 862	12 798	26 670	26 473	23 573	50 244	19 644	12 443	31 687	2 351	220	2 571	69 610	55 861	125 471	

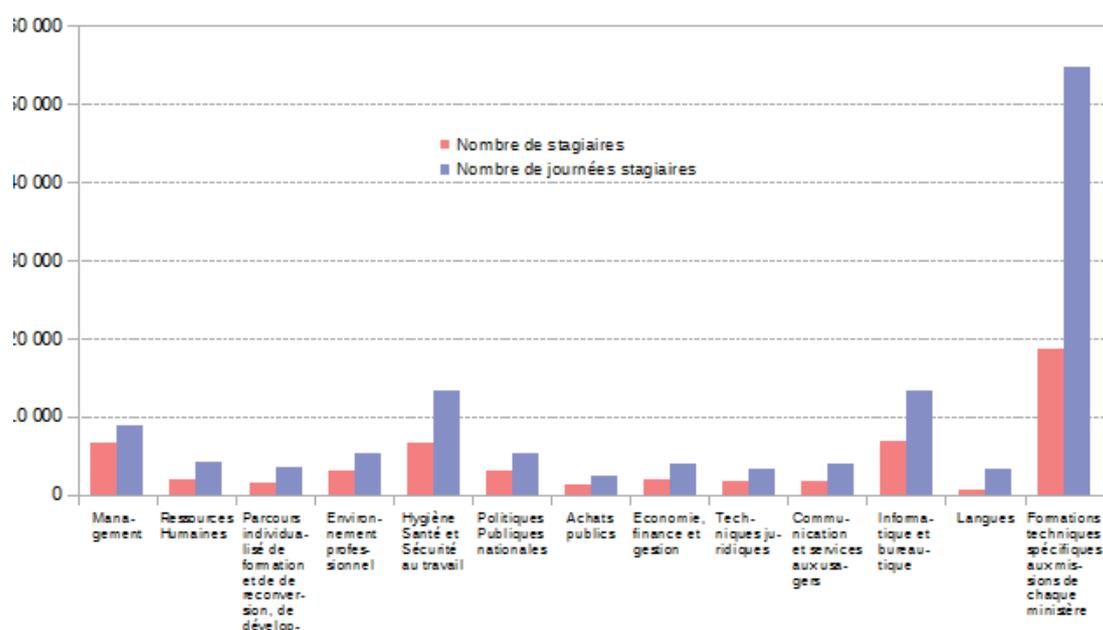
Constat :

En 2016, 55 432 stagiaires ont suivi 125 471 journées stagiaires de formation continue : 24 470 femmes ont suivi 55 861 journées stagiaires, et 30 962 hommes ont suivi 69 610 journées stagiaires.

3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.3 Synthèse de la formation continue reçue ventilée par domaine

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



Constat :

Les stagiaires ont majoritairement (plus des deux tiers) suivi des formations techniques spécifiques aux missions ministérielles (hors graphique).

Les stagiaires ont également suivi pour 11 % d'entre eux des formations relevant des domaines de l'«informatique et bureautique» et de l'«Hygiène, Santé et Sécurité au Travail».

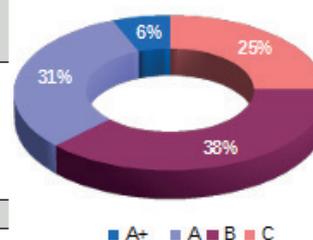
3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.4 Congé de formation

Le congé de formation professionnelle permet à un agent, titulaire ou non, de parfaire sa formation professionnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Sur les trois ans, seule une année peut être indemnisée (modalités précisées en annexe 9 de [la circulaire ministérielle FPTLV du 08/03/2012](#)).

Données générales pour l'année 2016

Catégories	Nombre d'agents	Congés formation 2016			
		Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total
A+	1	6%	22	0	22
A	5	31%	394	180	574
B	6	38%	253	58	311
C	4	25%	168	365	533
OPA	0	0%	0	0	0
Total	16	100%	837	603	1440



Constat :

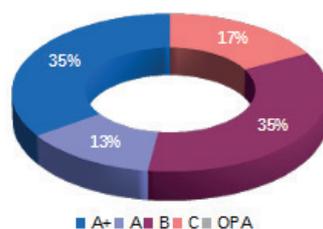
En 2016, les agents de catégorie B ont le plus bénéficié de congés de formation (38 %).

3.3.5 Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux agents d'analyser leurs compétences ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir ou de conforter un projet professionnel (modalités précisées en annexe 4 de [la circulaire ministérielle FPTLV du 08/03/2012](#)).

Données générales pour l'année 2016

Catégories	Bilan de compétences 2016		
	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A+	8	35%	18
A	3	13%	4
B	8	35%	10
C	4	17%	12
OPA	0	0%	0
Total	23	100%	44



Constat :

En 2016, les agents de catégorie A (A et A+) ont majoritairement bénéficié de bilans de compétences. Le nombre de bilans de compétences réalisés au sein du périmètre ministériel en 2016 régresse par rapport à 2015 (23 contre 29).

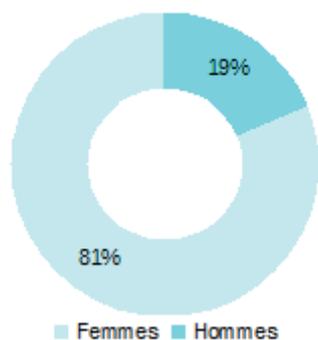
3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.6 Congé de formation et bilan de compétences

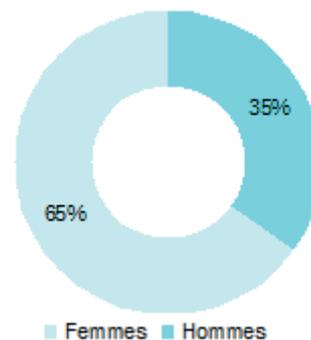
Détail par sexe et par catégorie

Catégories	Sexe	Congé de formation en 2016				Bilan de compétences en 2016	
		Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femme	1	22	0	22	5	11
	Homme	0	0	0	0	3	7
	Total	1	22	0	22	8	18
A	Femme	4	344	180	524	3	4
	Homme	1	50	0	50	0	0
	Total	5	394	180	574	3	4
B	Femme	5	210	49	259	4	8
	Homme	1	43	9	52	4	2
	Total	6	253	58	311	8	10
C	Femme	3	148	365	513	3	4
	Homme	1	20	0	20	1	8
	Total	4	168	365	533	4	12
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0
Ensemble	Femme	13	724	594	1 318	15	27
	Homme	3	113	9	122	8	17
	Total	16	837	603	1 440	23	44

Congé de formation



Bilan de compétences



Constat :

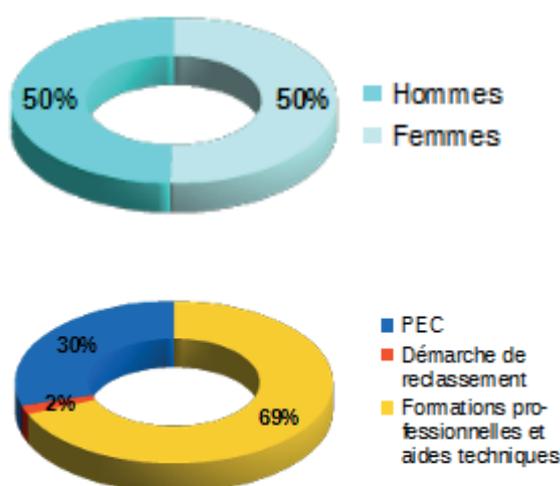
En 2016, les congés de formation et les bilans de compétences ont été mobilisés très majoritairement par des femmes.

3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.7 Formations relatives aux travailleurs en situation de handicap

Répartition des formations suivies par les stagiaires en situation de handicap

Agents en situation de handicap	A+			A			B			C			OPA			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires	9	8	17	28	26	54	138	196	334	282	251	533	17	0	17	474	481	955
Nombre de journées stagiaires	35	4	39	59	66	125	355	297	652	528	385	913	32	0	32	1009	752	1761
<i>dont préparations aux examens et concours</i>	16	0	16	1	1	2	88	80	168	270	65	335	0	0	0	375	146	521
<i>dont formations engagées dans le cadre d'une démarche de reclassement</i>	0	0	0	11	0	11	6	10	16	2	4	6	0	0	0	19	14	33
<i>dont formations professionnelles et formations aux aides techniques</i>	19	4	23	47	65	112	261	207	468	256	316	572	32	0	32	615	592	1207



Formations relatives à l'information et à la sensibilisation au handicap

(formations destinées à l'ensemble des agents du MEDDE-MLETR)

Formation de sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés ⁽¹⁾	A+			A			B			C			OPA			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires	1	6	7	6	6	12	11	21	32	3	17	20	0	1	1	21	51	72
Nombre de journées stagiaires	1	4	5	4	3	7	7	19	26	1	12	13	1	1	2	14	39	53

(1) : Sont concernées les actions de formation portant sur les problématiques du recrutement, de l'insertion, du reclassement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein des services du MEDDE et du MLETR. Les données portent sur les formations relatives aux travailleurs en situation de handicap concernant l'ensemble des agents du ministère.

Constat :

En 2016, 955 stagiaires en situation de handicap ont suivi une formation (contre 781 en 2015, soit une hausse de 22 %). Les stagiaires ont suivi 1761 journées stagiaires déclinées pour 69 % en formations professionnelles et formations aux aides techniques, pour 30 % en préparations aux examens et concours, et pour 2 % en formations engagées dans le cadre d'une démarche de reclassement. Parallèlement, 72 stagiaires ont suivi des formations de sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés, ce chiffre est en hausse par rapport à 2015 (53 stagiaires).

3.3 La formation professionnelle reçue

3.3.8 Mobilisation du droit individuel à la formation (DIF)

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

	A+			A			B			C			Ouvriers d'Etat			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation continue au titre de T2 (évolution prévisible des emplois)																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	1	1	2	4	4	8	0	0	0	0	0	0	5	5	10
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	12	24	36	92	77	169	0	0	0	0	0	0	104	101	205
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	24	24	0	0	0	0	0	0	24	24	24
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	0	0	2	4	6	16	17	33	0	0	0	0	0	0	18	21	39
Formation continue au titre de T3 (développement des compétences)																		
Nombre de stagiaires	2	5	7	11	8	19	25	17	42	5	7	12	2	0	2	45	37	82
Nombre d'heures sur le temps de travail	48	267	315	277	125	402	669	681	1350	84	102	186	35	0	35	1112	1175	2287
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	15	68	83	217	84	301	56	0	56	0	0	0	288	152	440
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	8	45	53	49	32	81	148	127	275	23	17	40	6	0	6	234	221	455
Préparation aux concours																		
Nombre de stagiaires	0	1	1	5	2	7	27	49	76	7	15	22	1	0	1	40	67	107
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	63	63	150	128	278	905	1043	1948	135	216	351	18	0	18	1208	1450	2658
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	51	51	0	12	12	0	0	0	0	63	63
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	11	11	25	22	47	151	182	333	23	38	61	3	0	3	202	253	455
Bilan de compétences																		
Nombre de stagiaires	0	1	1	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0	1	3	4
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	7	7	0	0	0	24	47	71	0	0	0	0	0	0	24	54	78
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	1	1	0	0	0	4	8	12	0	0	0	0	0	0	4	9	13
Professionalisation																		
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	18	0	0	0	0	18	18
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3
VAE																		
Nombre de stagiaires	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0	50	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	0	50
Nombre d'heures hors temps de travail	48	0	48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	0	48
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	8	0	8	9	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	0	17
Total																		
Nombre de stagiaires	3	7	10	18	11	29	57	72	129	12	23	35	3	0	3	93	113	206
Nombre d'heures sur le temps de travail	48	337	385	489	277	766	1690	1848	3538	219	336	555	53	0	53	2498	2798	5296
Nombre d'heures hors temps de travail	48	0	48	15	68	83	217	159	376	56	12	68	0	0	0	336	239	575
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	16	57	72	84	58	142	318	335	653	46	58	104	9	0	9	472	505	977

Constat :

En 2016, 206 stagiaires ont mobilisé leur DIF, (52 % de femmes, 48 % d'hommes).
Le nombre d'heures de DIF mobilisé sur le temps de travail est de 5296 heures. Le nombre d'heures de DIF mobilisé hors temps de travail est de 575 heures.
Les agents de catégorie B qui ont le plus mobilisé leur DIF (67 %). Les agents ont mobilisé leur DIF pour des préparations aux concours.

Annexes

Annexe 1 : Les structures de formation ministérielles

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

• en administration centrale :

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

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

Site intranet de l'offre de formation en administration centrale :

<http://intra.portail.i2/l-offre-de-formation-inter-dg-r1877.html>

• en région :

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

Site intranet des services ministériels :

http://intra.portail.i2/rubrique.php?id_rubrique=759

Les centres de formation

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

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

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

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

La « [plaquette de présentation du CMVRH](#) » est également consultable en ligne.

Le CMVRH dispose d'un portail intranet : <http://intra.cmvrh.i2/>

Annexe 1 : Les structures de formation ministérielles

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

Sites des 10 CVRH et du CEDIP :

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

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

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

Il est chargé des missions suivantes :

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

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

Annexe 1 : Les structures de formation ministérielles

1. Les écoles pilotées par le Secrétariat Général

- **L'École nationale des ponts et chaussées (ENPC)**

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

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

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

Elle a pour vocation de former des ingénieurs et des chercheurs de haut niveau pour l'administration (ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts) et les entreprises. Elle est habilitée à délivrer le diplôme d'ingénieur de l'École nationale des ponts et chaussées valant grade de master (plus de 260 par an) accessible à la fois par un cursus en trois ans (après concours) et par des cursus en deux ans, des diplômes de master ainsi que le diplôme de docteur (40 à 70 délivrances du diplôme de docteur par Université Paris-Est, par délégation, par an). Elle offre des programmes spécialisés post-gradués (mastères spécialisés, MBA). L'école accueille chaque année plus de 2 000 élèves (dont environ 10 % de fonctionnaires et 800 étrangers) et 7 500 stagiaires en formation continue.

Site internet : www.enpc.fr

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

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

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

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

L'école accueille chaque année environ 700 élèves, dont 1/3 de femmes, plus de 300 élèves fonctionnaires et près de 250 élèves civils. Près de mille intervenants dispensent plus de 7 000 journées stagiaires en formation continue.

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

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

Site internet : www.entpe.fr

Annexe 1 : Les structures de formation ministérielles

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

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

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

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

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

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

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

Sites des deux établissements :

Etablissement d'**Aix-en-Provence** :

intranet : <http://intra.ente-aix.i2/>

internet : http://www.ente.equipement.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=9

Etablissement de **Valenciennes** :

intranet : <http://intra.ente-valenciennes.i2/>

internet : http://www.ente.equipement.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=10

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

- **L'École nationale supérieure maritime (ENSM)**

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

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

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

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

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

Annexe 1 : Les structures de formation ministérielles

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

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

L'ENSAM comprend :

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

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

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

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

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

- **Les lycées professionnels maritimes (LPM)**

Au niveau secondaire et supérieur, la formation professionnelle maritime initiale est dispensée, en France métropolitaine, dans les 12 lycées professionnels maritimes (LPM). Ces établissements, régulièrement répartis sur le littoral, sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), placés sous la tutelle du MEDDE. Ils totalisaient environ 1 900 élèves à la rentrée de septembre 2016.

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

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

Pour faciliter l'accès des élèves issus de l'enseignement général et technologique aux BTS maritimes, deux classes de mise à niveau sont proposées aux bacheliers dans chacune des spécialités « maintenance des systèmes électro-navals » et « pêche et gestion de l'environnement marin ».

A la rentrée 2017, deux classes de BTS Maritimes (BTSM) seront ouvertes dans deux établissements dans la spécialité « pêche et gestion de l'environnement marin ».

Annexe 1 : Les structures de formation ministérielles

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

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

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

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

L'école a pour **missions** :

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

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

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

Elle peut passer, à cet effet, des contrats ou conventions avec tout organisme public ou privé, français, étranger ou international (plus de 50 contrats annuels).

Autour de plus de 900 personnels permanents dont 500 enseignants et instructeurs, l'école forme plus de 3 000 élèves sur 30 programmes de formation différents

Implantations :

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

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

4. Les écoles gérées par des établissements publics du MEDDE

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

- **L'IFP School**

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

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

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

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

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

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

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

Sur ces 5 sites d'implantation (Saclay, Cadarache, Cherbourg-Octeville, Grenoble et Marcoule), 115 salariés CEA et plus de 1 200 enseignants, experts et chercheurs accueillent plus de mille étudiants (30 % étrangers), plus de 300 apprentis dans 6 CFA partenaires et ils forment plus de 6 600 stagiaires en formation continue et 1 600 doctorants.

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

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

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

- **L'École nationale d'applications des géosciences (ENAG)**

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

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

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

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

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

- **L'École nationale de météorologie (ENM)**

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

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

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

Elle assure la formation initiale et le perfectionnement :

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

Son activité « formation permanente » est particulièrement importante.

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

- **L'École nationale des sciences géographiques (ENSG)**

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

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

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

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

Annexe 2 : Nomenclature des actions de formation

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

La formation statutaire

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

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

Sont en formation statutaire :

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

Références :

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

La formation professionnelle

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

La formation continue

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

Les actions de formation continue ont trois buts possibles :

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

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

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

Annexe 2 : Nomenclature des actions de formation

La formation professionnelle (suite)

La formation continue (suite)

Références :

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

Les formations de préparation aux concours, examens professionnels, essais

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

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

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

Références :

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

La période de professionnalisation

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

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

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

Références :

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

Le congé de formation professionnelle

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

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

Annexe 2 : Nomenclature des actions de formation

La formation professionnelle (suite)

Le congé de formation professionnelle (suite)

Références :

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

La validation des acquis de l'expérience

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

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

Références :

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

Le bilan de compétences (précédemment dénommé bilan professionnel)

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

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

Références :

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

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

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

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

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

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

Contacts : forcq1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

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

Édition 2017

