



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

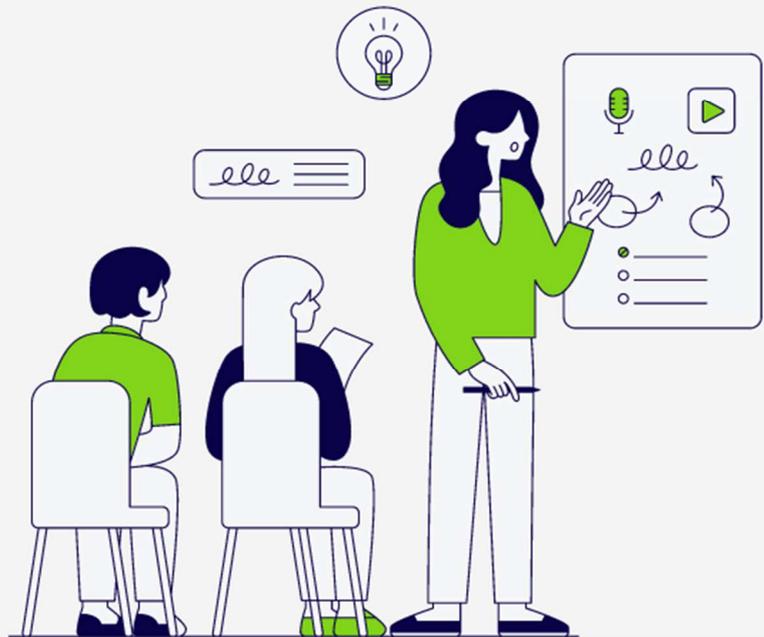
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat Général - DRH

Facilitateur
de vos transitions
#CMVRH



RAPPORT D'ACTIVITÉ DU CMVRH ANNEE 2023



Secrétariat Général
Direction des ressources humaines
Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines

SOMMAIRE

1. Édito	3
2. Mieux connaître le CMVRH	4
2.1 – Un collectif	4
2.2 – Les missions du CMVRH	5
2.3 – Au service de	7
2.4 – Une répartition territoriale unique	8
2.5 – Au cœur du secrétariat Général et de la DRH	10
3. L'activité du CMVRH par grande mission	11
3.1 – Quelques chiffres clefs	11
3.2 – Être en appui au recrutement	11
3.3 – De la formation à la professionnalisation, développer les compétences	14
3.4 – Conseiller les agents en transition	18
3.5 – Accompagner les services pour répondre aux enjeux de demain	22
3.6 – Porter et diffuser les enjeux des ressources humaines	25
4. À l'ère du numérique	27
4.1 – Le CMVRH investit le domaine de l'intelligence artificielle	27
4.2 – Administrer Mentor	27
4.3 – Les 15èmes Rencontres de la e-formation	27
5. Au service de la transition écologique	28
5.1 – Préparer les cadres et agents pour la transition écologique	28
5.2 – Contribuer à la collection Transition Ecologique et Développement Durable (TEDD)	28
5.3 – Les fresques ont le vent en poupe au CMVRH	29
6. Perspectives et enjeux 2024	29



Rencontre annuelle des agents CMVRH/FORCQ
Toulouse, 2023

1. Édito



l'ex-ENTE).

L'année 2023 aura été marquée par l'élargissement du spectre des compétences du CMVRH.

L'offre de service du CMVRH s'est enrichie par le transfert de deux nouvelles missions en septembre 2023. En effet, le CMVRH est désormais en charge de la formation initiale des catégories B (TSDD et SACDD), formations qui sont regroupées à Valenciennes, et de l'appui au développement de la formation à distance en intégrant le Centre Ministériel d'Appui aux formations à distance (CMA) basé à Aix-en-Provence.

Ces nouveaux enjeux nous ont évidemment appelés à lancer la réflexion d'une synergie avec nos activités historiques que sont celles de la formation continue, du conseil à l'agent et des services, de l'aide au recrutement, de veille et de prospective.

Cette année a aussi vu un net renouvellement, de près de la moitié, du comité de direction du CMVRH avec l'arrivée de six nouveaux cadres et de nombreux nouveaux agents en son sein (notamment de

Nous avons la chance de pouvoir accomplir, dans cette nouvelle dynamique, ces belles missions et d'accompagner les transitions au plus près des territoires.

Le présent rapport d'activité est riche de nos réussites, bâties sur un engagement individuel et collectif à rendre le meilleur service au bénéfice des agents du pôle ministériel. Je suis fier de vous en partager quelques-unes :

- le lancement et le déploiement de la formation à la transition écologique des cadres supérieurs ;
- le lancement de la collection transition écologique et développement durable sur Mentor ;
- la poursuite de l'accompagnement des agents impactés par la loi 3DS ;
- la concrétisation de parcours de formation pour les agents qui travaillent dans le domaine des risques naturels et hydrauliques ;
- l'organisation de la 15^{ème} édition des rencontres de la e-formation ;
- l'accueil et l'acculturation des adjoints administratifs des administrations de l'Etat et des contractuels ;
- L'actualisation et la publication sur un format dématérialisé du nouveau répertoire des emplois types du ministère et la poursuite des démarches compétences, etc.

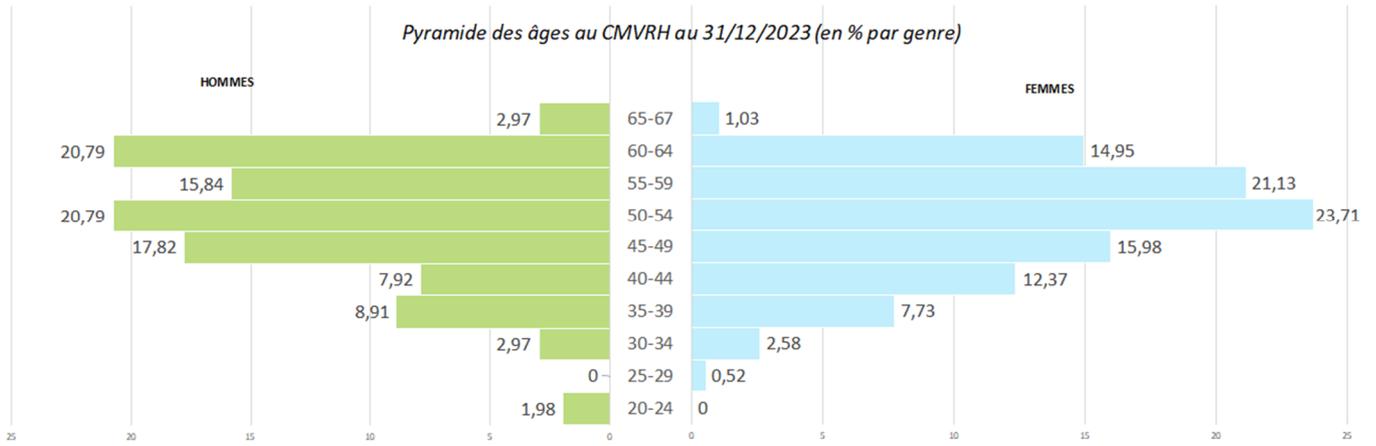
Compte tenu de l'intégration récente des deux nouvelles missions mentionnées précédemment, ce rapport n'en présente pas l'activité. Ce sera chose faite pour 2024 ! En attendant, je vous en souhaite une bonne lecture.

Pierre ROUX
Directeur du CMVRH

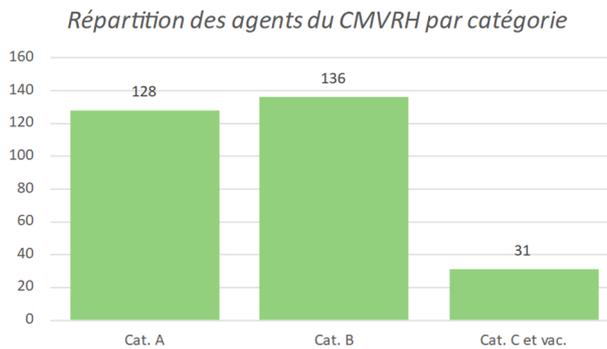
2. Mieux connaître le CMVRH

2.1 – Un collectif

Au 31 décembre 2023, le CMVRH est composé de 295 agents* représentant 287 ETP (équivalent temps plein), dont 194 femmes (66 %) et 101 hommes (34 %).



* titulaires, contractuels et vacataires, hors apprenti(e)s



Un collectif qui travaille pour accompagner les services et les agents du pôle ministériel dans leurs évolutions et transitions professionnelles.

FOCUS – RECRUTEMENT D'APPRENTIS

Le CMVRH, portant la vision gouvernementale de renforcer le recrutement des apprentis au sein de la fonction publique, se distingue par son engagement en faveur de l'épanouissement professionnel et académique de jeunes talents.

Onze apprentis en 2023 ont participé activement à cette initiative, au sein des CVRH d'Aix-en-Provence, Toulouse, Tours, Clermont-Ferrand et Paris.

Si le cursus de « Manager du Développement Durable » est le plus représenté par un tiers de nos jeunes alternants, nous accueillons également d'autres formations en ressources humaines, gestion des entreprises, hygiène sécurité environnement ou encore sciences de l'éducation.



2.2 – Les missions du CMVRH

Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) est **un service à compétence nationale** du ministère de la transition écologique et cohésion des territoires, rattaché à la Direction des ressources humaines (DRH) du secrétariat général (SG).

Il regroupe sous un pilotage unifié les dix Centres de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH), le Centre d'Études pour le Développement, l'Innovation et la Prospective en ressources humaines (CEDIP) et le Centre Ministériel d'Appui aux formations à distance (CMA).

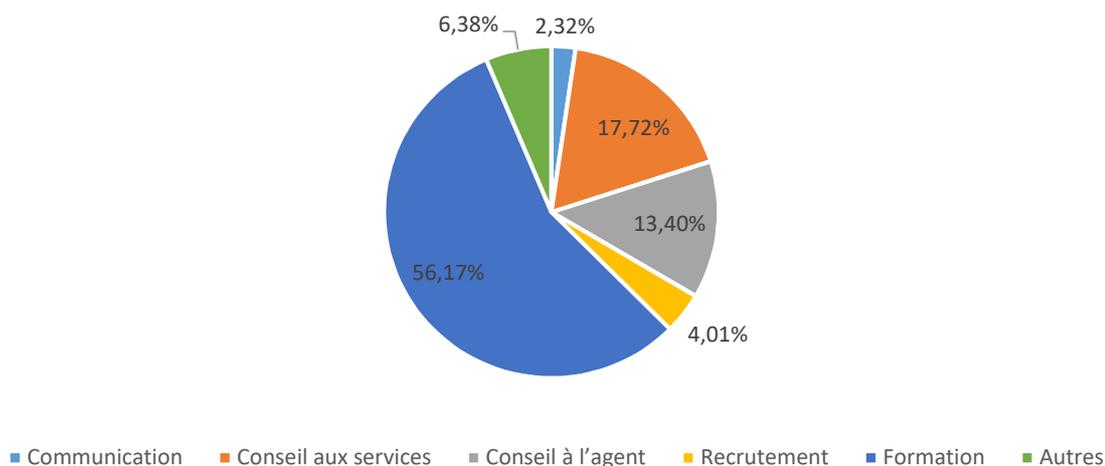
Le CMVRH est l'opérateur de la DRH pour l'accompagnement des agents et des services en matière de développement des compétences. Il intervient au plus près des territoires tout en exerçant des missions à l'échelle nationale au profit de l'ensemble des services du pôle ministériel ainsi que leurs établissements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

Cinq grandes missions

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

- **recruter et rechercher des compétences** (concours nationaux, recrutements locaux, sans concours et pour les personnes en situation de handicap) ;
- **professionnaliser les agents** (formation initiale après concours (catégories B), formations continues techniques et transverses spécifiques à nos ministères, modes d'actions innovants, offre spécialisée pour les managers, préparation aux examens et concours, l'e-formation (conception notamment), formations diplômantes, etc.) ;
- **conseiller les agents** (entretiens, conseils pour la réalisation de CV, préparation à la mobilité, etc.) ;
- **conseiller les services** (réorganisations, projets de services, animation de séminaires, appui aux managers et collectifs en difficulté, etc.) ;
- **capitaliser et partager ses ressources** (études et prospectives, conception de ressources méthodologiques, veille sur les sujets des ressources humaines et la e-formation, etc.).

Répartition des activités des agents du CMVRH (salsa)



Une réponse sur-mesure pour le développement des compétences des services et des agents

Son action repose sur la proposition d'une offre intégrée, c'est-à-dire une réponse sur mesure visant à proposer une ou plusieurs prestations, en matière de professionnalisation, de conseil, d'appui au recrutement et de suivi personnalisé. Cette intervention est co-construite avec le bénéficiaire.

FOCUS – DE NOUVELLES MISSIONS POUR LE CMVRH

Depuis le premier septembre 2023, l'offre de service du CMVRH s'est enrichie par le transfert de deux des missions antérieurement portées par l'École Nationale des Techniciens de l'Équipement (ENTE).

Le CMVRH est désormais en charge de la formation initiale des catégories B (TSDD et SACDD) et de l'appui au développement de la formation à distance en intégrant le Centre Ministériel d'Appui aux formations à distance (CMA).

Le CVRH d'Arras devient le CVRH Arras-Valenciennes et passe ainsi d'un site unique à deux avec une nouvelle implantation à Valenciennes. De septembre à décembre, 9 863 journées stagiaires y ont été organisées.



Une nouvelle entité est accueillie, celle du Centre Ministériel d'Appui aux formations à distance (CMA) qui fait ainsi passer le nombre d'entités du CMVRH de 11 à 12. Le CMA est localisé à la fois sur le site de Valenciennes et majoritairement sur celui d'Aix-en-Provence (même site géographique que le CVRH d'Aix-en-Provence).

Ses missions ayant évolué notamment vers la gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC), le CEDIP garde le même acronyme mais change de nom : de Centre d'Évaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques, il devient Centre d'Études pour le Développement, l'Innovation et la Prospective en ressources humaines.

Une offre à forte valeur ajoutée

Le CMVRH :

- Apporte un **savoir-faire technique transverse** pour accompagner les transformations des politiques publiques du pôle ministériel aux niveaux national et local ;
- Propose une **réponse adaptée aux besoins des agents et des services** en s'appuyant sur l'ensemble des leviers des ressources humaines ;
- Met la **créativité et l'innovation au service des transitions écologiques et solidaires**.

2.3 – Au service de ...

... du Ministère de la Transition Ecologique et de la Cohésion des territoires.



Une interface riche de potentialités entre les services opérationnels et opérateurs sur le terrain et les directions centrales, entre les métiers techniques et les ressources humaines.



200154-D - DICOMRTE - Janvier 2023

...De nombreux opérateurs dont :



Soit en 2022 :

37 420 agents	3 584 en administration centrale 31 836 en services déconcentrés 2000 dans les écoles
+ 23 601 agents opérateurs (43 opérateurs)	

Source : RSU 2022

2.4 – Une répartition territoriale unique

UNE STRUCTURE AU PLUS PRES DES TERRITOIRES AVEC SES 12 ENTITÉS

<p>10 Centres de Valorisation des Ressources Humaines CVRH</p> <p>1 Centre d'Etudes pour le Développement, l'Innovation et la Prospective en ressources humaines CEDIP</p> <p>1 Centre Ministériel d'Appui aux formations à distance CMA</p> <p>Répartis sur tout le territoire métropolitain</p> <p>Un CVRH spécifiquement dédié aux Outre-mer (CVRH de Rouen)</p>	
---	--

Prise en compte des spécificités ultramarines

Le CMVRH est attentif à ce que les territoires ultra-marins puissent accéder aux prestations qu'offre le CMVRH dans toutes leurs dimensions et ce malgré la distance qui les sépare de l'hexagone et le décalage horaire. Le CVRH de Rouen en tant que CVRH référent pour l'outre-mer en est le garant et veille à ce que ce qui est proposé en Métropole – également par les autres CVRH - soit adapté aux outre-mer dans la mesure du possible.

FOCUS – OUTRE MER

Plusieurs territoires ultra-marins ont demandé en 2023 des adaptations de formations inscrites aux plans nationaux de formation en fonction de leurs besoins locaux : « sûreté portuaire » à la Réunion, déploiement des formations « RenoIRH et Gaudi » (Guyane, Guadeloupe, Martinique, Mayotte, la Réunion), « planification de l'urbanisme » en Guyane, « membres de CSA » (Réunion, Mayotte, Guadeloupe, Martinique, Saint-Pierre et Miquelon), « fondamentaux de la commande publique » en Guadeloupe, « lutte contre l'habitat indigne » en Outre-mer à l'attention des collectivités, etc.

Le CMVRH a le souci permanent de permettre l'accès des agents ultra-marins à l'ensemble de l'offre de préparation aux examens et concours. Ceci se traduit notamment par une modalité distancielle systématiquement proposée pour les stages de préparation avec, autant que possible, un horaire adapté. A titre d'exemple 40 stagiaires ultra-marins ont pu suivre en 2023 la préparation aux écrits de catégorie B, et 29 celle aux écrits de catégorie A.

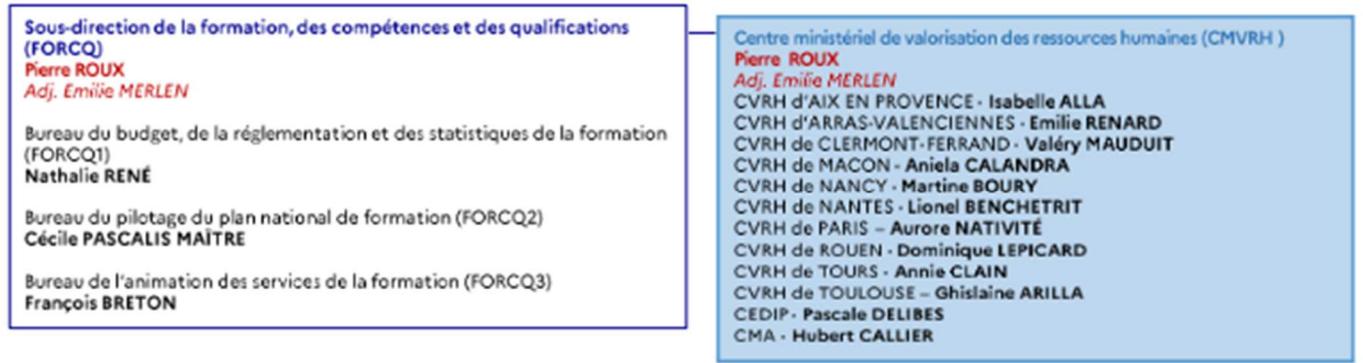
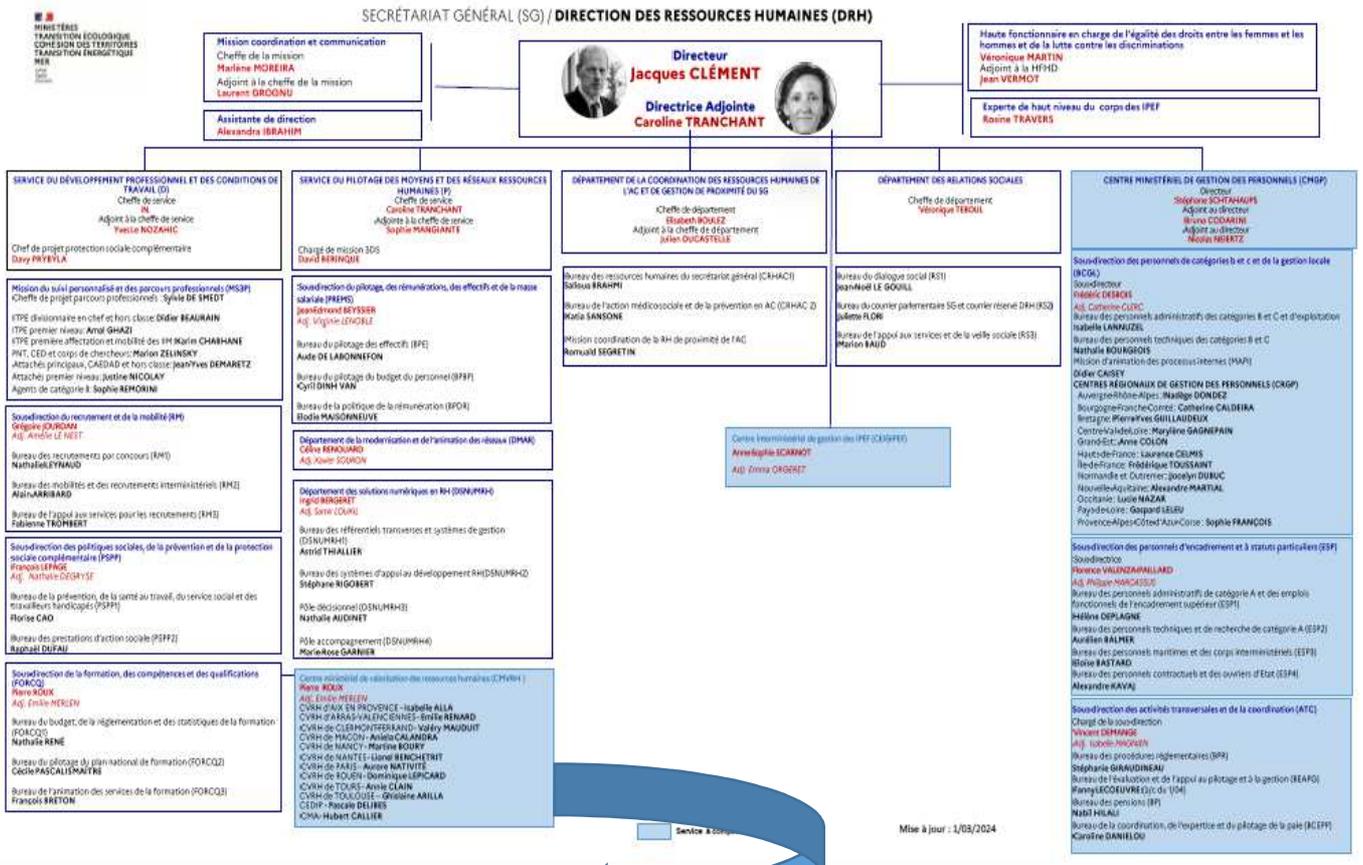
Le CMVRH accompagne également les agents individuellement dans la construction de leur parcours professionnel, soit en visio-conférence (94 agents ont pu bénéficier d'entretiens individuels en 2023), soit lors de missions sur les territoires ultra-marins, assurées par le CVRH de Rouen.

Le CMVRH apporte un appui au recrutement comme lors du concours d'agents d'exploitation principaux de la DTAM St-Pierre et Miquelon ou du concours professionnel de CEEP à la DGTM de Guyane.



Le CMVRH accompagne également les réflexions et/ou les démarches d'évolution et d'amélioration des services : séminaire des cadres et d'un atelier CODIR pour la DEAL Martinique, élaboration d'un projet de service pour un service de la DEAL Mayotte, suivi du plan RPS de la DEAL Réunion, séminaire des cadres pour la DGTM Guyane, séminaire des cadres pour la DTAM Saint-Pierre et Miquelon, etc.

2.5 – Au cœur du secrétariat Général et de la DRH



Le CMVRH occupe une position stratégique et privilégiée entre le national et le territorial. Cela lui permet notamment d'avoir une vue élargie des enjeux techniques et transverses, et des enjeux centraux et locaux du pôle ministériel.

En particulier, le CMVRH est une des voix et un relai opérationnel de la DRH sur le terrain. Ainsi, il porte et intègre les priorités des ressources humaines dans des actions à destination des services et des agents dans son domaine de compétences : plan managérial, méthodologie de recrutement, sensibilisations aux RPS, à l'égalité-diversité, la laïcité, accompagnement des démarches de QVCT, etc.

3. L'activité du CMVRH par grande mission

3.1 – Quelques chiffres clefs

L'année 2023 a été de nouveau marquée par une riche activité sur les domaines métiers suivants :



Aide au recrutement : **94** centres d'examen (concours) et **18** recrutements sans concours organisés cette année.



Formation : près de **2 490** sessions de formation organisées ont accueilli plus de **35 475** stagiaires formation dont **12%** viennent d'autres ministères ou d'une autre fonction publique.

64% en Conduite et Pilotage des Politiques de l'Ecologie, du Développement et de la Mobilité Durables (CPPEDMD) ;

16% en Urbanisme, Territoires et Amélioration de l'Habitat (UTAH) ;

5,5% en Infrastructures et Services de Transports (IST) ;

5% en Prévention des Risques (PR) ;

5% en Paysages, Eau et Biodiversité (PEB) ;

2 % en Expertise, information géographique et météorologie ;

2% en Sécurité et Affaires Maritimes, Pêche et Aquaculture (SAMPA) ;

0,5% en Énergie, Climat et Après-Mines (ECAM).



Conseil à l'agent : les conseillers-mobilités-carrière ont réalisé plus de **2100** prestations d'accompagnement des agents dans leurs évolutions professionnelles.

71 groupes de CODEV animés en 2023.



Conseil aux services : Plus de **400** missions menées au profit du conseil en organisation.

3.2 – Être en appui au recrutement

Notre mission

Le dispositif de recrutement au sein du pôle ministériel permet de répondre aux besoins particuliers de chaque filière en proposant :

- Différentes typologies de concours (externe, interne) ;
- Des voies d'accès spécifiques permettant de recruter des profils particuliers (emplois réservés, personnes en situation de handicap, recrutement d'agents contractuels, etc.).

Le CMVRH organise et aide à organiser des concours, des examens professionnels et des procédures de recrutement sans concours. Il apporte aussi son assistance aux services dans la recherche de compétences particulières. Enfin, la direction des CVRH participe aux comités de sélection des contractuels au niveau local.

Une richesse qui favorise le développement professionnel des agents

A travers un réseau de formateurs internes, il s'agit d'offrir à tous les agents du pôle ministériel, la possibilité de préparer et d'augmenter ses chances de réussite aux épreuves d'admissibilité et d'admission grâce à :

- des apports méthodologiques sur les épreuves écrites ;
- des informations sur la nature des épreuves et attentes du jury ;
- la méthodologie de préparation du dossier RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) ;
- des outils pour améliorer ses techniques de rédaction, de synthèse et de réflexion ;
- la préparation orale pour les candidats admissibles.

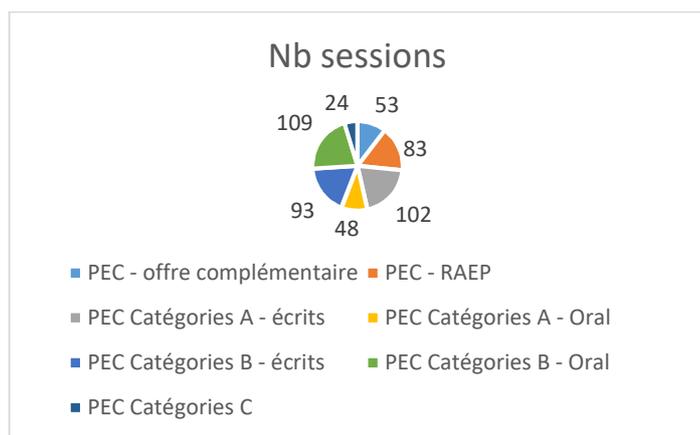
Une offre complémentaire est également proposée en amont des épreuves

Entrer dans une démarche concours et acquérir les connaissances par le biais de l'auto-formation :

- Une journée pour doubler sa vitesse de lecture ;
- Affirmation de soi pour une communication assurée et efficace en situation d'oral de concours ;
- Des ateliers dédiés pour les futurs cadres de second niveau : « s'engager dans une démarche concours de A+ ».

L'activité recrutement du CMVRH englobe la préparation aux concours pour tous les agents de notre pôle ministériel.

En 2023, la préparation aux examens et concours (PEC) a été l'objet de **512 sessions** ayant permis de former **4 673 stagiaires**.



Catégorie	Nombre	Pourcentage
A+	187	4%
A	485	10 %
B	2 377	50%
C	1 544	34%
Non fonctionnaires	78	2%
OPA	2	0,04%
TOTAL	4 673	100,0%

La direction du CMVRH est également sollicitée pour accompagner les services lors de comités de sélection visant à recruter des contractuels. Cet appui se fait en tant que représentant de la DRH aux côtés du recruteur métier.

Comités de sélection	2023	2022
Nombre de recrutements	42	18

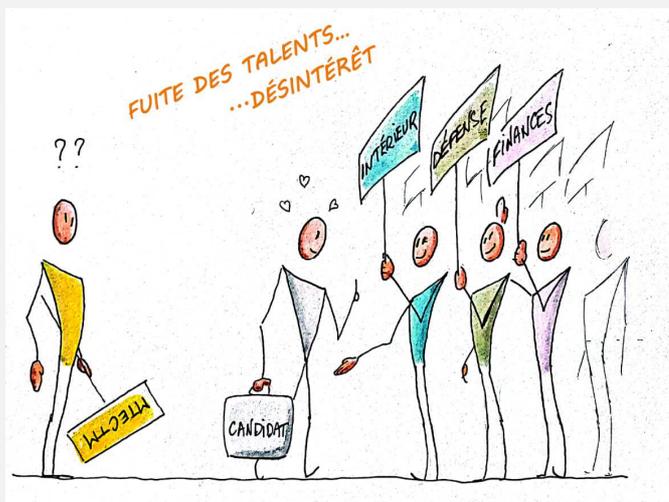
Sources : RM3.

FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2023

→ Initiatives Territoriales pour Agir Collectivement sur l'attractivité de la Fonction Publique

Le 27 juin 2023, le CVRH d'Aix-en-Provence a organisé dans ses locaux un évènement partenarial autour de l'attractivité, pour informer et outiller les recruteurs-employeurs en région PACA et valoriser les Initiatives Territoriales pour Agir Collectivement, dans la lignée des rencontres précédentes sur la mobilité.

Plusieurs temps forts ont rythmé cette journée, dont notamment une conférence de la DGAFP sur l'attractivité de la fonction publique, une table ronde autour des besoins des recruteurs et des attentes des candidats, et des ateliers de présentation d'outils pratiques pour les recruteurs.



→ Onboarding des Contractuels

Issus de la feuille de route attractivité, plusieurs chantiers sont conduits par la DRH dont celui de l'accueil et l'embarquement des contractuels.

Afin d'y répondre, une équipe projet a été constituée au sein du Service du développement professionnel et des conditions de travail (D), dont quatre agents du CMVRH et a produit plusieurs outils numériques.

Outre le recensement de l'offre de formation à distance existante, un webinaire a été conçu et animé à deux reprises en 2023. Parallèlement, le CMVRH a proposé durant les universités d'été 2023 une action de formation à destination des managers. Cette action construite par la RZGE Grand Est et le CVRH de Nancy, a permis de fournir aux encadrants tous les atouts pour une intégration réussie.



→ Accueil et acculturation

C'est au CVRH de Paris qu'a été proposée la toute première session d'une formation post recrutement, au bénéfice des agents recrutés en catégorie C - AAE (adjoints administratifs des administrations de l'Etat) dans ce cas - dans les services déconcentrés d'Ile-de-France.

Au programme, 4 jours jalonnés de modules, pour favoriser leur intégration professionnelle, développer leur culture administrative générale et leur permettre de découvrir les perspectives professionnelles offertes par notre ministère. Cette initiative a été élargie au CVRH de Rouen.

3.3 – De la formation à la professionnalisation, développer les compétences

Notre mission

Le CMVRH conçoit et organise les actions de formation répondant aux orientations nationales et régionales, destinées à l'ensemble des agents du pôle ministériel. A ce titre, il élabore la réponse de formation, sollicite les intervenants adaptés tout en coordonnant leurs interventions et organise les formations jusqu'à leur évaluation.



FOCUS – RENOUELEMENT DU VIVIER DE FORMATEURS ET FORMATRICES AUX FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

En collaboration avec la délégation ministérielle à l'encadrement supérieur, la direction des ressources humaines propose annuellement un plan de formation à destination des managers, complémentaire à l'offre de formation interministérielle.

La formation aux fondamentaux du management en constitue une des actions phares, animée par des formateurs internes expérimentés.



Un vivier commun d'une cinquantaine de formateurs internes a été constitué en 2019 avec le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), à l'issue d'un appel à candidature renouvelé en 2023.

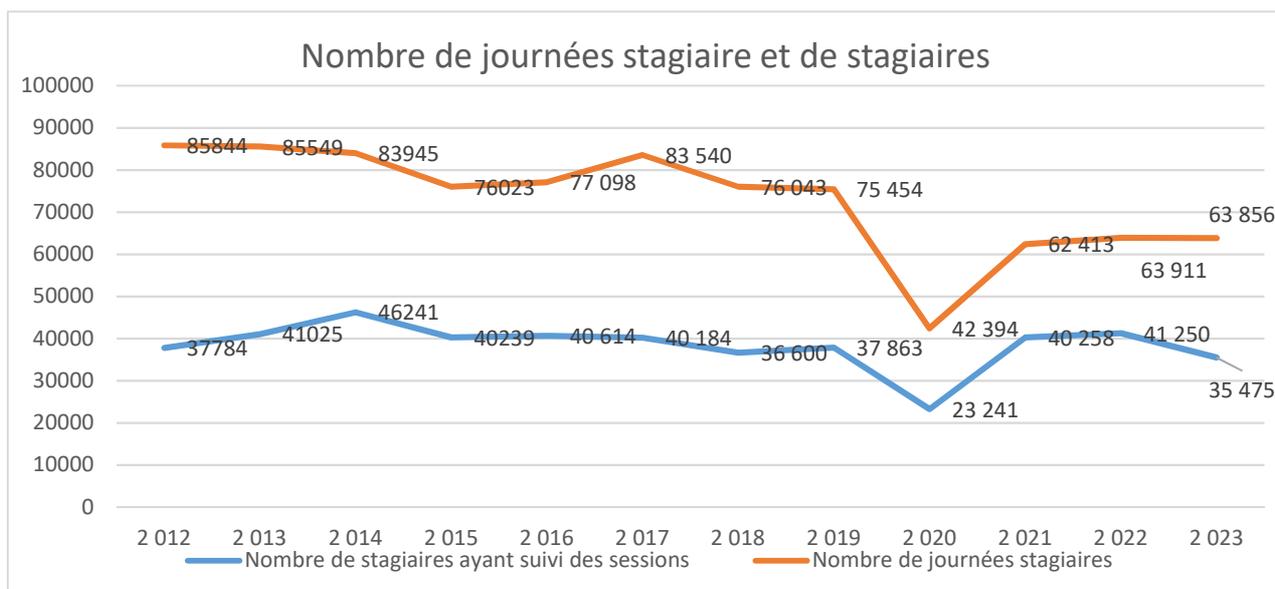
L'intégration dans le vivier de formateurs internes requiert un engagement sur plusieurs aspects dont le suivi d'une formation d'une durée de cinq jours, animée par des formateurs expérimentés pour s'approprier les techniques d'animation et de pédagogie active.

Cette formation-action est complétée par un temps d'auto-formation sur le contenu d'une mallette ressources. Ces sessions sont déployées sur l'ensemble du territoire national par les délégués régionaux à la formation continue du MASA et/ou par le CMVRH. Le besoin de renouvellement est évalué à 35 formateurs internes dont une vingtaine pour notre pôle ministériel.

Au final, la campagne de renouvellement des formateurs aux fondamentaux du management lancé en 2023 aura permis de renouveler le vivier avec le recrutement de 35 nouveaux formateurs avec le ministère en charge de l'agriculture. Merci à eux de leur engagement, merci aux services de les libérer pour le collectif et bienvenus dans l'aventure !

En amont, en tant qu'assistant à maîtrise d'ouvrage, le CMVRH peut aider le service commanditaire dans la définition des besoins, des objectifs pédagogiques de la formation et du mode optimal de réalisation. En effet, les besoins et les outils évoluent, le temps est compté pour chaque agent, pour chaque manager : leur professionnalisation ne s'acquiert plus de manière unique par le biais d'une formation classique en présentiel.

Ainsi, de nouveaux outils et de nouvelles méthodes permettent de s'adapter au mieux aux besoins actuels des services et des agents.



On entend par nombre de journées stagiaire le nombre de journées de formation suivies par tous les stagiaires.

On entend par nombre de stagiaires le nombre de personnes ayant suivi une formation peu importe la durée de cette formation.

Depuis la période post-COVID (2021), on observe une stabilisation du nombre de journées stagiaires à environ 63 000 journées stagiaires alors que ce chiffre était globalement plus élevé avant la crise sanitaire. Le nombre de stagiaires a baissé en 2023, ce qui traduit un retour au présentiel avec des sessions un peu plus longues après une période où nous avons déployé beaucoup de webinaires obligatoires (Télétravail, RPS).

Globalement sur 10 ans, si le nombre de journées stagiaire a diminué, le nombre de stagiaires est resté sensiblement identique (excepté en 2020 lors de la crise sanitaire).

FOCUS – PARTENARIATS POUR DES SÉRIES DE CONFÉRENCES

→ L'éclairage de chercheurs de l'université Gustave Eiffel

L'université Gustave Eiffel est un organisme sous tutelle du MTECT. Elle bénéficie donc de l'accompagnement du CMVRH. En contrepartie, elle a accepté de mettre à disposition des chercheurs pour éclairer l'action des services du ministère.

En 2023, le CMVRH et l'Université Gustave Eiffel ont proposé deux conférences sur la terre crue comme matériau de construction du futur, et les mobilités et pratiques du quotidien dans les espaces peu denses. Elles ont été suivies par plus d'une centaine de participants à chaque fois.

Pour voir les replays des deux conférences :

- [La terre crue, le matériau de construction du futur ;](#)
- [Mobilité et pratiques du quotidien dans les espaces peu denses.](#)



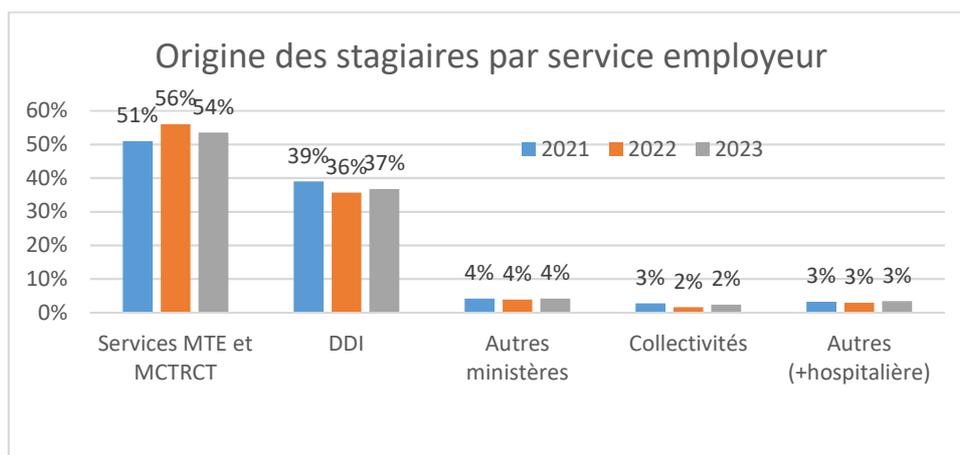
→ On fête le bicentenaire de la lentille de Fresnel en accompagnant la DGAMPA !



En 1823, Augustin Fresnel invente la lentille à échelons. C'est une révolution technologique française qui équipe encore les phares du monde entier.

Dans le cadre du bicentenaire de la lentille de Fresnel, le CMVRH a accompagné le bureau des phares et balises de la Direction Générale des Affaires Maritimes, de la Pêche et de l'Aquaculture (DGAMPA) pour la réalisation de cinq conférences sous forme de webinaires, dont le premier a été animé par deux membres de l'Académie des sciences, messieurs Alain Aspect, prix Nobel 2022 de physique et Pierre Léna, astrophysicien : [voir les replays des 5 conférences](#).

En 2023 le CMVRH a dispensé 63 856 journées formation au profit de 35 475 stagiaires. La majorité des stagiaires proviennent des services du ministère.



53,1 % de femmes

46,9 % d'hommes

FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2023



→ Formalisation de parcours de formations dans le domaine des risques naturels et hydrauliques. Mise en place de catalogue en temps réel pour les agents et services

Le CMVRH, via le CVRH de Clermont-Ferrand, a aidé le service des risques naturels et hydrauliques (SRNH) de la DGPR à mettre au point des parcours de formation dans le domaine des risques naturels.

Des parcours de formations sont ainsi proposés depuis quelques mois pour six types de mission. Ils permettent de construire des plans individuels de développement des compétences adaptés, au moment de la prise de poste, ou à chaque entretien annuel d'évaluation professionnelle.

→ Parcours de professionnalisation pour les métiers « connaissance, DATA, SIG »

Représenté par le CVRH de Toulouse, le CMVRH a lancé une action co-construite avec le CGDD et la DNUM afin de rendre lisible une offre plurielle de formations issues des PNF CGDD, SNUM, DGALN.

Il s'agit plus particulièrement de définir les besoins complémentaires de montée en compétence et les leviers de professionnalisation sur la base de 10 emplois-type. Les objectifs sont tout à la fois d'actualiser régulièrement les compétences en matière de maîtrise des nouvelles technologies, mais également de développer certaines compétences notamment juridiques et managériales, comme de renforcer des compétences dites « douces » spécialement pour développer la valeur de conseil.

→ Les universités d'été 2023



Le CMVRH propose une centaine de sessions d'été, courtes, à distance venant de toutes les entités.

Une offre toujours aussi diverse : transversale, thématique, originale... Développement personnel, transition écologique, sujets techniques....

Un succès qui n'a pas été démenti en 2023 avec plus de 4000 participants de tous les services du MTE.

→ Sensibilisation théâtrale à la lutte contre les discriminations

Notre pôle ministériel a signé avec l'ensemble des organisations syndicales le premier protocole « Lutte contre les discriminations et les haines » le 23 février 2022 qui prévoit le déploiement de stratégies de formation et de sensibilisation.

C'est pourquoi, le CMVRH en collaboration avec le bureau HFED (Haute fonctionnaire en charge de l'égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations) a cherché à proposer aux services et sur demande une formation au format ludique, pédagogique et engageant qui favorise l'intégration et l'appropriation des messages, pour initier des changements de postures, de type théâtre d'entreprise. La formule sous la forme d'ateliers interactifs permet d'aborder de manière détendue la problématique des discriminations.



En 2023, 315 agent.e.s ont participé à cette formation qui continuera à être proposée en 2024 Pour en bénéficier [contacter son CVRH de proximité](#).

3.4 – Conseiller les agents en transition

Notre mission

Cette mission est assurée par un réseau d'une trentaine de professionnels du conseil répartis dans tous les CVRH. Appelés conseillers mobilité carrière (CMC), ils sont soumis à une charte de déontologie et au devoir de confidentialité. Il est à noter que ces CMC interviennent également pour la plupart dans le domaine du conseil aux services.

Les CMC peuvent réaliser des prestations individuelles à la demande des services ou des agents, dans le cadre des politiques et démarches RH. Ces prestations peuvent être :

- **Des entretiens et des bilans de carrière** (identifier les compétences de l'agent, son potentiel) ;
- **Des entretiens de repositionnement et de reconversion** (construire un projet professionnel réaliste et réalisable dans le cadre d'une mobilité, d'une démarche concours, d'une promotion, d'une reconversion ou d'une réorganisation) ;
- **Une aide à la valorisation des parcours professionnels** (rédaction de CV, reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle...);
- **Soutenir un agent dans une situation sensible** ;
- **Un avis d'opportunité sur les bilans de compétences.**

LA PLUS-VALUE DES ÉQUIPES CONSEIL

- **Une bonne connaissance des métiers**, des services des processus de réorganisation et de leur accompagnement
- **Une vision des possibilités d'évolution de carrière** : concours, critères de promotion...
- **Une veille** sur le contexte de transformation de la fonction publique et du pôle ministériel
- **Des échanges réguliers** avec les chargés de mission d'encadrement des différents corps et les IGRH

Tous les agents du pôle ministériel peuvent bénéficier de cet accompagnement et ce, quels que soient leur âge, catégorie, filière, situation ou service.

Les **6 types d'entretiens** réalisés sont les suivants :

- 1- **L'entretien de carrière** (après un premier poste ou à partir de 5 ans d'expérience) pour clarifier ses aspirations, définir un projet professionnel et les moyens à mettre en œuvre en dressant des perspectives professionnelles à l'horizon de 2 à 5 ans, etc. La durée estimative est de 2 heures.
- 2- **Le bilan de carrière** (de préférence après 15 ans de fonction) pour offrir une analyse approfondie de la situation professionnelle de l'agent et une réflexion sur son déroulement de carrière. La durée estimative est de 3 heures.
- 3- **L'entretien thématique** (à tout moment de sa carrière) pour conseiller sur un choix de poste, une préparation de candidature (CV, lettre, entretien, identité numérique), connaître les conditions de promotion, entrer dans une démarche concours, appréhender les dispositifs pour préparer une reconversion ou une évolution professionnelle, etc. Le format est variable de 30 minutes à 2 heures.
- 4- **L'entretien d'opportunité de bilan de compétences** (à la demande du service de l'agent) pour vérifier que le dispositif est la bonne réponse à apporter. Quel que soit l'avis formulé par le conseiller, la décision d'accepter et de financer ou non le bilan de compétences confié à un organisme extérieur relève du service. La durée estimative est d'une heure.
- 5- **L'entretien de repositionnement ou de reconversion** (à la demande du service de l'agent ou l'agent directement) pour accompagner les agents impactés par les restructurations et les délocalisations. La durée estimative est de 1 à 2 heures.
- 6- **L'entretien de professionnalisation** pour développer ses compétences sur son poste (prise de poste, lauréat d'examen ou concours) se concrétise par un plan individuel de professionnalisation - durée estimative 1 à 2 heures.

FOCUS – UNE FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) A DISPOSITION SUR INTERNET

Les agents.e.s du pôle ministériel et des établissements publics, fonctionnaires et contractuels, qui s'interrogent sur le sens qu'ils veulent donner à leur carrière, peuvent consulter le site internet du SG/DRH/CMVRH : [cliquer ici](#).



Celui-ci propose une FAQ de 15 rubriques consacrées à la mobilité, les concours, la formation et leurs dispositifs réglementaires et répond à des questions de type : qui finance un bilan de compétences ? Pour quelles actions est-t-il possible de mobiliser son CPF ? Où trouver de l'information pour les opérations de restructuration ? Etc.

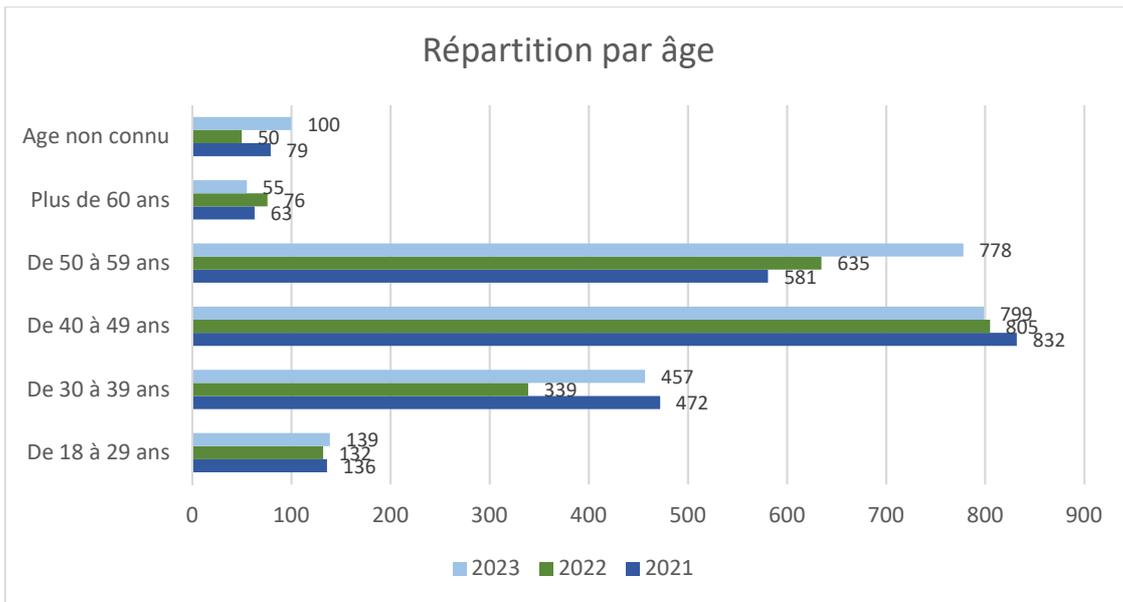
Établie au cours de l'année 2021 par le CMVRH, elle a fait l'objet d'une mise à jour en 2023. Celle-ci présentait déjà des informations à réactualiser, de nouvelles dispositions réglementaires à introduire.

En 2023, les conseillers mobilité carrière ont réalisé **2 328 entretiens** dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

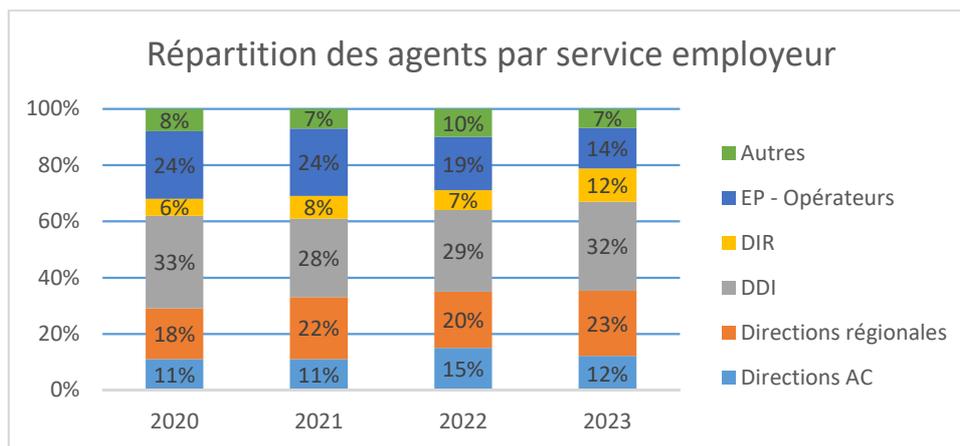
Les agents bénéficiaires

- **Genrée** : ces entretiens concernent les femmes (60%) et les hommes (40%) ;
- **Macrograde** : 41% (cat. A), 39% (cat.B) et 18% (cat.C) ; macrograde non connu 2%.

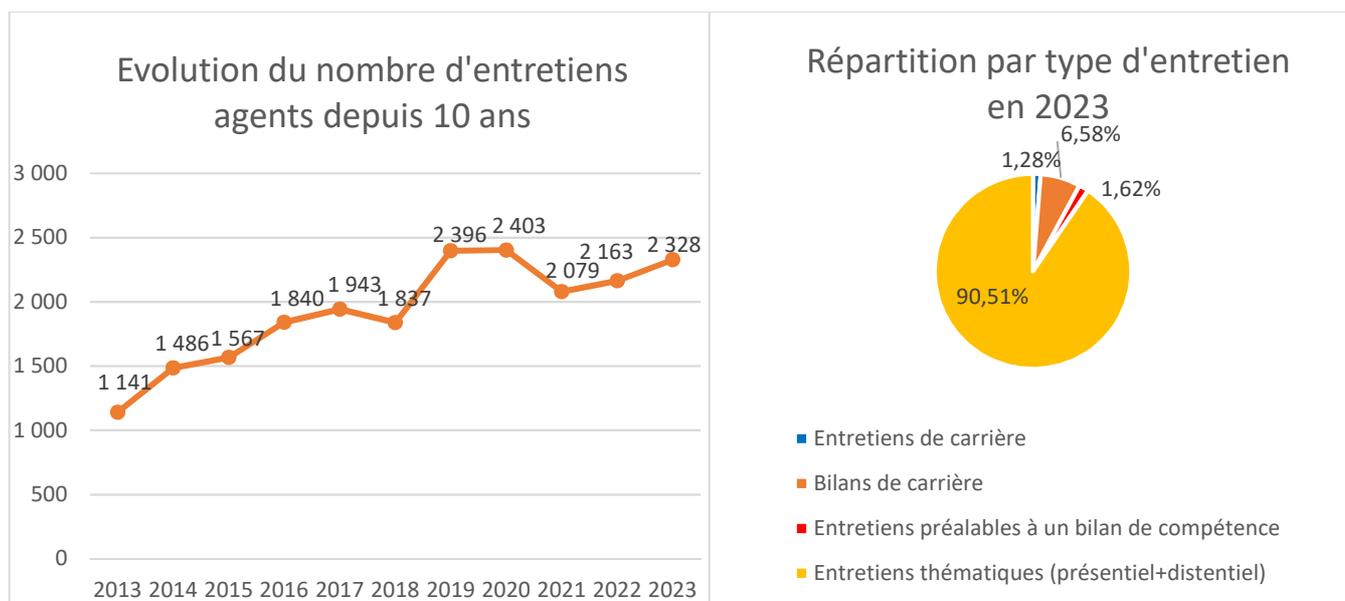
Âge



Services employeurs



Les entretiens réalisés



FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2023

→ Tutorat, conseil des agents, accompagnement des IRA et des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)



Issue d'une convention entre les Instituts Régionaux d'Administration (IRA) et le pôle ministériel, une mission de tutorat a été confiée aux Conseiller(e)s Mobilité Carrière. Plus de 200 attachés-stagiaires IRA ont ainsi bénéficié de cet accompagnement, copiloté par le bureau de l'animation des services de la formation (FORCQ3) et le CVRH d'Arras-Valenciennes, depuis mars 2020.

De la même façon, en appui aux sélections spécifiques ouvertes pour les fonctionnaires en situation de handicap souhaitant accéder à un corps de niveau supérieur, les Conseiller(e)s Mobilité Carrières assure un soutien à la prise de poste tout au long de l'année de détachement sur le grade supérieur.



→ Accompagnement des DIR et DREAL dans la mise en œuvre de la loi 3 DS

La Loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration, dite LOI 3 DS impacte au niveau national l'ensemble des DIR et des DREAL.

La loi 3DS

Le CMVRH a mis en place un appui spécifique auprès de la DGITM afin d'accompagner les services et les agents concernés par les processus de transfert des routes aux collectivités territoriales.

A titre d'exemple, les CVRH de Mâcon et de Nancy sont ainsi intervenus auprès de la DIR Est, particulièrement touchée, avec 25 % du réseau transféré aux collectivités et 37 % du réseau mis à disposition de la région. Outre l'impact direct sur les agents et entités transférés, la mise en œuvre de la loi 3DS y oblige une évolution des organisations internes et la mise en place d'un nouveau projet de service.

Cette action atteste de la capacité du CMVRH à proposer un appui au niveau national avec une déclinaison locale adaptée aux besoins des services et des territoires.

3.5 – Accompagner les services pour répondre aux enjeux de demain

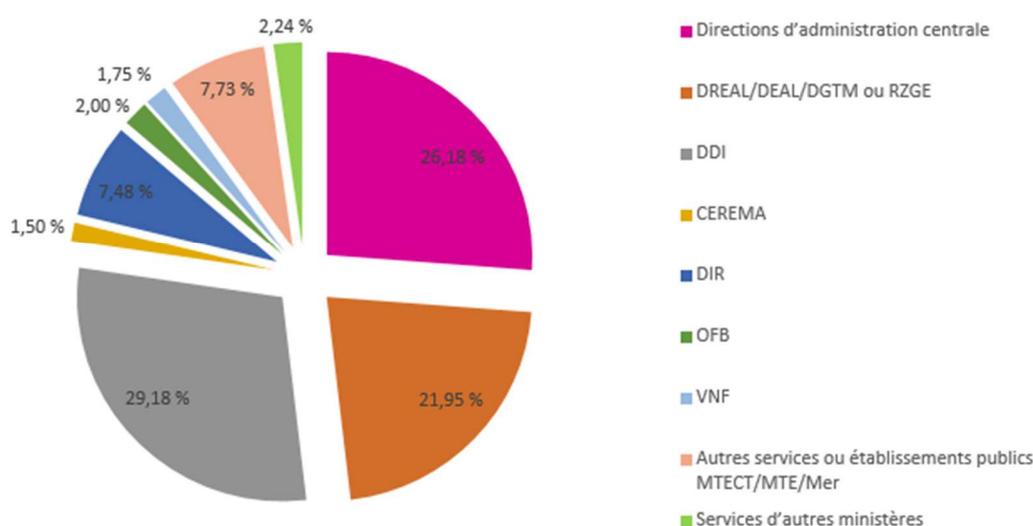
Notre mission

Le CMVRH intervient à la demande des services centraux ou territoriaux du pôle pour des missions de conseil ou d'appui. Cet accompagnement vise à répondre à leurs besoins stratégiques ou opérationnels en matière d'évolution des missions ou d'organisations, de management, des gestions prévisionnelles des ressources humaines, ainsi que du maintien et du développement des compétences.

La demande de conseil n'a cessé d'évoluer ces dernières années dans un contexte de forte réorganisation des services de l'Etat mais également celui de la crise sanitaire. Ils doivent par ailleurs relever aujourd'hui le grand défi de la transition écologique.

Le nombre de missions réalisées en 2022 et 2023 est sensiblement identique. Le CMVRH a en effet réalisé 417 missions de conseil aux services en 2022 contre 401 en 2023. Il n'est pas possible de comparer ces chiffres avec des données des années antérieures à 2022, la méthodologie de calcul ayant évolué depuis 2022.

Part des services concernés

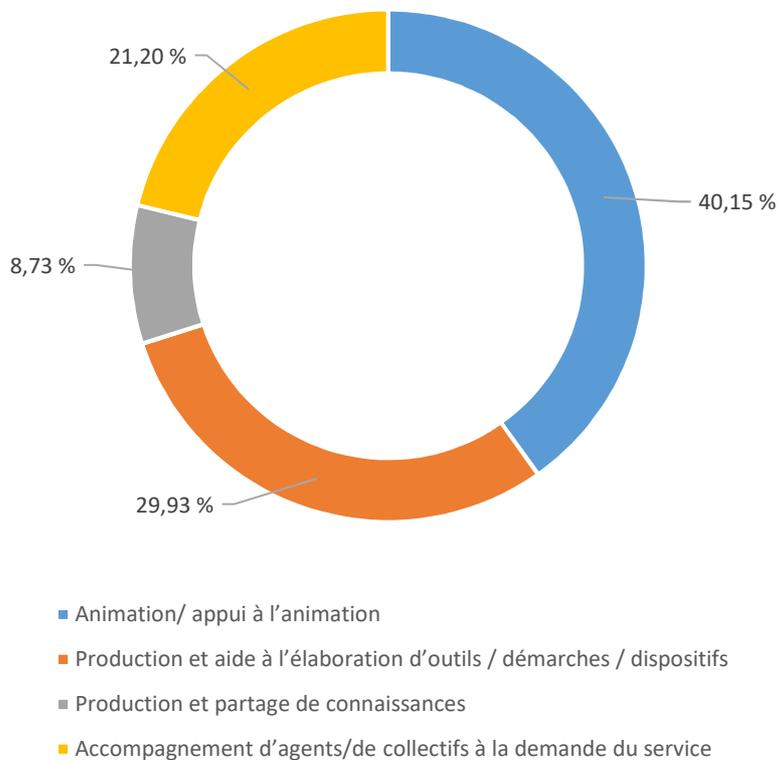




Les équipes « conseil » du CMVRH sont composées d'agents aux parcours professionnels variés, en capacité d'accompagner les services dans l'évolution de leur organisation. De plus en plus souvent, une intervention en conseil au service mobilise les différents pôles et métiers des entités du CMVRH.

Cette perméabilité entre les équipes, ainsi que la diversité des compétences permettent de proposer des réponses aux sollicitations des services (appui à des réflexions stratégiques, préconisations, élaboration de dispositifs, appui à l'animation, etc.) dans des formats particulièrement adaptés aux besoins et co-construits avec eux.

Répartition par type de prestation



FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISÉES EN 2023

→ Accompagnement du Centre Ministériel de Gestion des Personnels (CMGP)

Le CMVRH a accompagné le Centre Ministériel de Gestion des Personnels, service à compétence nationale, de plus de 400 agents, créé le 1er juillet 2023. Cet accompagnement a porté sur 3 aspects majeurs du lancement d'un nouveau collectif de travail : la communication, le management et le projet de service. La démarche a mobilisé six CVRH et une équipe projet de 11 membres répartis entre Tours, Nantes, Nancy, Aix-en-Provence, Rouen et Paris.

→ Séminaire annuel des DREAL les 7 et 8 septembre à Toulouse

Une cinquantaine de participants, tous membres des équipes de direction des DREAL, se sont réunis les 7 et 8 septembre pour un événement organisé par le CVRH de Toulouse.

Pour garantir la réussite de cet événement annuel, le CVRH de Toulouse a mis en place une équipe projet en y associant le CVRH de Tours, rejoint ensuite par le STMAR. Ce sont donc ces 3 entités qui ont contribué à la définition du déroulé du séminaire et ont co-animé les divers ateliers.



→ Le CMVRH, un partenaire de Voies Navigables de France (VNF) dans ses transformations

VNF a sollicité le CMVRH pour être accompagné dans ses nombreuses transformations.

Le CVRH de Nancy a aidé localement la direction territoriale de Nord-Est (DTNE), à animer un séminaire des cadres sur les transformations au sein de la direction territoriale. Les managers ont participé à des ateliers thématiques pour réfléchir et proposer des évolutions.

Au niveau national, des séquences de travail ont soutenu la mise en place du management matriciel au sein de la direction des services informatiques et numériques (DSIN) dans le contexte de mutualisation des services informatiques.

Les CVRH de Nancy et d'Arras apportent également un appui à la mission d'accompagnement du changement (MAC) dans la professionnalisation des référents au changement qui œuvrent au sein des différentes directions territoriales. De plus, ils accompagnent la montée en puissance du réseau des marchés publics au sein de VNF.

→ Séminaire de la Direction Générale de l'Energie et du Climat (DGEC)

A la demande de la DGEC, le CMVRH a aidé à la conception et l'animation d'un séminaire dédié à la filière véhicule en services déconcentrés (DREAL). Les CVRH de Nantes, de Paris et de Rouen se sont ainsi mobilisés pour apporter un conseil avisé à l'organisation du séminaire et proposer des techniques d'animation adaptées aux enjeux et aux contraintes, liées au nombre très important des participants. Ils ont, par ailleurs, participé très activement à son animation, le jour même.

Ce sont près de 250 agents de la filière des DREAL et tous les agents de la sous-direction « sécurité et émissions des véhicules », ainsi que les agents du Centre National de Réception des Véhicules (CNRV) qui se sont retrouvés le 23 novembre, dans une ambiance cordiale et studieuse.

3.6 – Porter et diffuser les enjeux des ressources humaines

Notre mission

Le CMVRH est le principal opérateur de développement des compétences du pôle ministériel.

FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISÉES EN 2023

→ Accompagnement à la mise en place des Conseils Sociaux d'Administration



Le CMVRH est chargé de proposer les formations prévues par la réglementation pour les membres qui siègent dans les Conseils Sociaux d'Administration (CSA), qu'il s'agisse des représentants du personnel ou de l'administration.

Le CVRH de Rouen a occupé un rôle de coordinateur pour cette formation suivie par 381 agents.

Plus particulièrement, le CVRH de Rouen a organisé le déploiement de cette formation en Outre-mer en lien avec des Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) qui ont adapté le contenu de la formation aux besoins locaux.

→ Séminaire sur la formation professionnelle de la Direction Générale des Affaires Maritimes, de la Pêche et de l'Aquaculture (DGAMPA)

La DGAMPA a organisé le 3 octobre 2023 son premier séminaire annuel sur la formation professionnelle, ciblé sur les officiers de port (OP) et les officiers de port adjoints (OPa).

Après une réflexion initiale avec la Fabrique à Projets, les consultants du CMVRH (CVRH de Nantes, Aix et Tours) sont intervenus auprès de la DGAMPA pour assurer une mission d'appui, tant dans l'organisation amont de ce séminaire que dans son animation.

Plus de 50 participants issus de la fonction publique de l'Etat (DGITM, OP, OPa), des collectivités locales (autorités portuaires), d'organismes de formation (CMVRH, ENSAM) et d'associations professionnelles (ANPMT) étaient présents pour ce séminaire. Les riches travaux de cette journée permettront de construire le nouveau dispositif de formation des officiers de port et officiers de port adjoints du futur, en liaison avec ses deux principaux organismes de formation : le CMVRH et l'ENSAM (école nationale de la sécurité et de l'administration de la mer).



Le CMVRH offre des outils et des méthodes. Il accueille et anime des clubs et réseaux métiers dans le but de capitaliser les méthodes et les bonnes pratiques entre les services.

FOCUS – PUBLICATIONS DU CEDIP

→ Le Top 6 en 2023 !

- [L'agilité en situation professionnelle, c'est d'abord un état d'esprit](#)
- [La charge mentale professionnelle : repérez les signaux d'alerte et réagissez](#)
- [Mobiliser l'intelligence collective](#)
- [Comment influencer les comportements humains ?](#)
- [Transferts des savoirs : les clefs pour assurer la continuité de service](#)
- [Rapport d'étonnement, mode d'emploi](#)

Le CEDIP a conçu diverses publications (fiches, parcours pédagogiques virtuels, dossiers thématiques, etc.) disponibles sur l'internet du CEDIP, dans les e-lettres mensuelles du CMVRH avec vous, sur l'intranet métier managers !

→ Actualisation du répertoire des emplois ministériels

[Le répertoire des emplois ministériels](#) a fait l'objet d'une nouvelle mise à jour, qui intervient dans le cadre de la démarche « compétences » menée en 2021 et 2022 par la DRH et les directions générales volontaires, en partenariat avec les services déconcentrés.

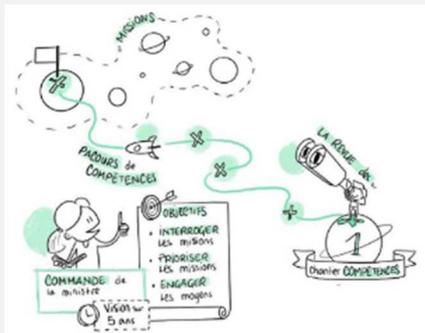
Depuis l'édition précédente (2014), notre pôle ministériel a évolué ainsi que les métiers qui y sont exercés, pour faire face aux défis des transitions écologique, énergétique et numérique, et répondre aux attentes des citoyens.

Des métiers disparaissent du répertoire ministériel (comme ceux de la sécurité routière) tandis que de nouveaux métiers apparaissent, comme ceux de directeur / directrice de projet éolien en mer, de chargé / chargée de la coordination et de l'accompagnement des politiques de biodiversité sur les territoires, ou de DATA scientist par exemple – conduisant au total, à un nombre constant de fiches emplois types.

Environ 100 emplois-types sont mis à jour par cette nouvelle édition, répartis entre 7 domaines d'activités spécifiques à notre pôle ministériel et 2 domaines d'activités transverses.



→ La démarche compétences



La DRH a initié [une démarche gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences \(GPEEC\)](#) en lien avec les Directions métiers et les services déconcentrés afin de conduire un projet co-construit et opérationnel.

Depuis 2020, des études ont ainsi permis de recenser les facteurs d'évolution, d'en identifier l'impact sur un certain nombre d'emplois types, puis de formuler des plans d'action selon deux grands axes : le recrutement/la mobilité et la professionnalisation.

Sur les 8 familles métiers étudiées, 19 métiers à fortes perspectives de recrutement ont été identifiés, qu'ils s'agissent de métiers en tension ou de métiers émergents.

4. À l'ère du numérique

4.1 – Le CMVRH investit le domaine de l'intelligence artificielle

Avec une forte présence dans le débat public, la montée en puissance de l'Intelligence artificielle a amené le CMVRH à développer des offres de formation sur le sujet.

Le CVRH de Tours a ainsi proposé deux sessions de formation « découverte de l'IA : théorie et pratique » à l'occasion des Universités d'été.

Deux webinaires ont également été organisés. L'un, co construit par le CGDD et les CVRH de Nancy et d'Aix-en-Provence déclinait l'action compétences-formation, l'autre organisé par le CMA abordait la thématique de la formation.

Le CVRH de Mâcon a également répondu à une première demande d'accompagnement local d'une DDT (de l'Ain) de sensibilisation de son encadrement sur les enjeux et l'impact de l'IA sur ses métiers.

4.2 – Administrer Mentor

Depuis le 1 août 2022, le pôle ministériel est un partenaire de la plateforme interministérielle [Mentor](#) et à ce titre, dispose de son propre espace, administré par le CMA, et sur lequel il peut déposer ses propres formations à distance.



Au 1er janvier 2023, ce sont ainsi une quarantaine de formations issues de Syfoadd qui ont migré, avec l'assistance du CMA, sur notre espace Mentor ministériel.

Cette adhésion à Mentor permet également de proposer à tous les agents publics inscrits sur Mentor des formations en interministériel du domaine transition écologique et développement durable dont le MTECT est chef de file.

4.3 – Les 15èmes Rencontres de la e-formation

Initiées en 2009, les rencontres de la e-formation rassemblent chaque année des acteurs de notre pôle ministériel, mais aussi de la sphère publique ou privée, intéressés par l'intégration du numérique dans la formation.

L'année 2023 marquant l'intégration du Centre Ministériel d'Appui à la formation à distance (CMA) au sein du CMVRH, il a paru opportun que cette 15ème édition se déroule pour la 1ère fois à Paris-La Défense.



En présence de 12 ministères invités, une journée a porté sur l'outil interministériel Mentor (plateforme de e-formation) dont une séquence spécifique, organisée dans le cadre du mois de l'innovation publique (MIP), qui visait sa collection « Transition écologique et développement durable » (TEDD).

4.4. – Généralisation de la solution PIX

Le Secrétaire Général du pôle ministériel, par sa note du 12 avril 2023, a invité à faire de la transformation numérique un défi collectif. Celle-ci s'appuie sur la généralisation de PIX, solution d'auto-évaluation des compétences numériques.

Une équipe projet nationale a été, dès lors, en charge de la coordination de l'ensemble du processus, afin d'accompagner de façon ciblée la montée en compétence des équipes, en utilisant les résultats des évaluations PIX.

Le CMVRH, et plus particulièrement le CVRH de Tours et le CEDIP ont agi en étroite collaboration avec la DNUM, pour mobiliser les directions, les ambassadeurs, et les administrateurs à travers des webinaires et des cafés PIX.



5. Au service de la transition écologique



5.1 – Préparer les cadres et agents pour la transition écologique

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a décidé de former l'ensemble des agents de la fonction publique à la transition écologique d'ici la fin du quinquennat.

L'ensemble des équipes du CMVRH est mobilisé pour former dans un premier temps les 2 500 cadres du pôle ministériel. Cette action de grande ampleur fait appel au CNRS, à des prestataires privés ainsi qu'à des agents volontaires et engagés, spécialement formés à l'animation.

5.2 – Contribuer à la collection Transition Ecologique et Développement Durable (TEDD)

Accessible à l'ensemble de la communauté interministérielle, la collection TEDD regroupe en 2023 sept formations validées par notre pôle ministériel (FORCQ et CGDD chefs de file).

Le CMA a participé à la production de cinq d'entre elles : les Fondamentaux des gaz à effet de serre, la séquence Eviter-Réduire-Compenser, conduite éco-responsable, Mobiliser les travaux du GIEC dans sa pratique professionnelle et Rénovation énergétique d'un parc immobilier public : comprendre les enjeux et porter une stratégie.



5.3 – Les fresques ont le vent en poupe au CMVRH



Depuis la création de la fresque du climat, de nombreuses autres thématiques ont vu le jour.

A titre d'exemple, le CVRH de Toulouse a décidé de se lancer dans l'aventure.

Ces derniers mois, trois types de fresques ont été proposées aux agents d'Occitanie et ont eu beaucoup de succès : la fresque de l'eau, permettant de construire une vision globale de son cycle, la fresque du facteur humain afin de prendre conscience de ce qui influence notre

capacité à changer et, enfin, la fresque de l'alimentation sur ses enjeux environnementaux, sanitaires et sociaux liés à nos consommations alimentaires.

6. Perspectives et enjeux 2024

Le CMVRH ne cesse de se réinventer au fil des années. En 2024 :

- ➔ Il conclura l'élaboration commune de son **projet de service** et le mettra en œuvre ;
- ➔ Il poursuivra l'**intégration d'une partie des missions** de l'École Nationale des Techniciens de l'Environnement ;
- ➔ Il assurera la **refonte de la formation initiale des Techniciens Supérieurs Principaux du Développement Durable** ;
- ➔ Il continuera le suivi des **nouvelles démarches compétences** et veillera à **les décliner de manière opérationnelle** notamment via le plan national de formation ;
- ➔ Il poursuivra la **mise en avant de Mentor (plateforme de formation à distance)** et **l'enrichissement de sa collection Transition Ecologique et Développement Durable** ;
- ➔ Il déploiera la **formation des agents à la transition écologique** ;
- ➔ Il accompagnera les services sur les défis de **l'attractivité** ;
- ➔ Il expérimentera le passage au logiciel **RenoIRH en ce qui concerne les aspects de formation** ;
- ➔ Il continuera à **mobiliser et valoriser les formateurs internes**.

Merci de ne pas imprimer ce document

Facilitateur de vos transitions

#CMVRH



- **Rapports d'activité complémentaires**

CEDIP <https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/rapports-d-activites-du-cedip-a4418.html>

CMA <https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/les-infos-pratiques-du-cma-a992.html>

- **Pour nous contacter**

<https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/nous-retrouver-sur-l-ensemble-du-territoire-a148.html>

- **Pour s'informer sur le CMVRH**

Site internet du CMVRH : <https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/>

Sources des ressources visuelles utilisées dans ce document

Photothèque et logothèque du CMVRH

Médiathèque Photo TERRA <https://terra.developpement-durable.gouv.fr>

Ressources libres de droit Freepik com : Brgfx, Pch.vector, Jcomp.

Conception : SG/DRH/D/FORCQ/FORCQ3

La Grande Arche

Paroi Sud

92055 La Défense Cedex

Version du 06/05/2024