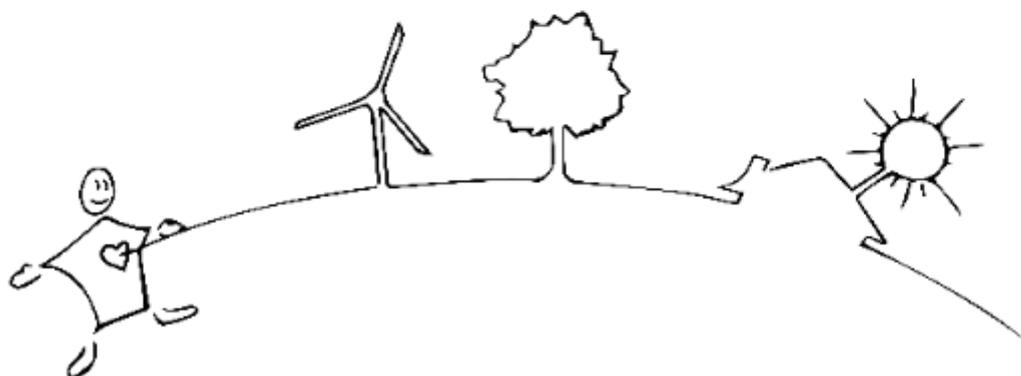




MINISTÈRES
AMÉNAGEMENT
DU TERRITOIRE
TRANSITION
ÉCOLOGIQUE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Facilitateur de vos transitions **#CMVRH**



Rapport d'activité

Année 2024

Secrétariat Général

Direction des ressources humaines

Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines

SOMMAIRE

1. Edito	3
2. Mieux connaître le CMVRH	4
2.1 – Un collectif	4
2.2 – Les missions du CMVRH	4
2.3 – Au service de	6
2.4 – Une répartition territoriale unique	8
2.5 – Au cœur du secrétariat Général et de la DRH	9
3. L'activité du CMVRH par grande mission	10
3.1 – Quelques chiffres clefs pour 2024	10
3.2 – Etre en appui au recrutement	10
3.3 – De la formation à la professionnalisation, développer les compétences	13
3.4 – Conseiller les agents en transition	19
3.5 – Accompagner les services pour répondre aux enjeux de demain	22
3.6 – Porter et diffuser les enjeux des ressources humaines	24
4. Le CMVRH, acteur clef du déploiement de « Mon parcours de formation à la Transition écologique »	26
4.1 – Formation des cadres supérieurs : pari tenu !	26
4.2 – Des agents et des services engagés dans l'animation des ateliers de la formation	26
4.3 – Feu vert pour le déploiement de la formation à la transition écologique à tous les agents	27
5. Accompagnement des Formateurs Internes Occasionnels (FIO)	27
5.1 – Professionnalisation des formateurs interne	27
5.2 – L'animation des communautés de FIO	27
5.3 – Une recherche constante de viviers	28
6. A l'ère du numérique	29
6.1 – Acculturation et sensibilisation à l'intelligence artificielle	29
6.2 – Nouvelles formations "Transition écologique et développement durable" sur <i>Mentor</i>	29
6.3 – Les 16 èmes Rencontres de la e-formation	30
7. Etre vus et connus	31
7.1 - Le CMVRH poursuit le renouvellement de ses supports de communication	31
7.2 – Le CEDIP continue sa mue	31
8. Perspectives et enjeux 2025	32



Rencontre annuelle des agents CMVRH/FORCQ
Beaune, 2024

1. Edito



L'année 2024 a été marquée par l'aboutissement du projet de service du CMVRH au service du développement des compétences et de l'accompagnement des transformations, avec 6 orientations stratégiques pour :

1. Elargir l'offre intégrée du CMVRH avec sa nouvelle mission d'assurer la formation initiale des catégories B,
2. Etre au cœur de l'évolution des compétences liées aux transitions écologiques,
3. Etre acteur des évolutions des services dans les territoires afin de répondre à leurs besoins et accompagner leurs transformations,
4. Soutenir la construction de parcours professionnels en vue de renforcer l'attractivité et la fidélisation des agents,
5. Innover dans nos pratiques avec l'optimisation des outils numériques et la diversification des modalités de formation et d'accompagnement,
6. Optimiser le fonctionnement interne en renforçant les outils de pilotage.

En 2024, le CMVRH s'est notamment intéressé au modèle de la formation initiale des Techniciens Supérieurs Principaux du Développement Durable, la transformant au format tout alternance, tout en renforçant sa synergie avec la formation continue et l'accompagnement de nos Conseillers Mobilité Carrière.

Même effort du côté de la formation continue, avec le déploiement du parcours des cadres supérieurs sur la thématique de la transition écologique, ou le parcours de formation des managers.

Notre réseau Préparation aux Examens et Concours a, quant à lui, fortement contribué à relever le défi de l'organisation d'un recrutement exceptionnel d'attachés d'administration de l'Etat.

La filière du conseil à l'agent a répondu à une demande croissante d'entretiens et a poursuivi sa professionnalisation en se dotant de deux nouveaux outils, son référentiel d'activité et l'application MOTIVA.

Notre capacité à accompagner les services s'est illustrée entre autre, par l'accompagnement du Centre Ministériel de Gestion des Personnels (CMGP) à la production de son projet de service ou la co-organisation avec nos collègues du Service de la transformation ministérielle et de l'animation du réseau (STMAR) du séminaire de direction des DREAL.

Ne pouvant évoquer ici toutes nos réussites, je vous souhaite une bonne lecture de ce nouveau rapport d'activités, riche d'innovations au service des agents du pôle ministériel.

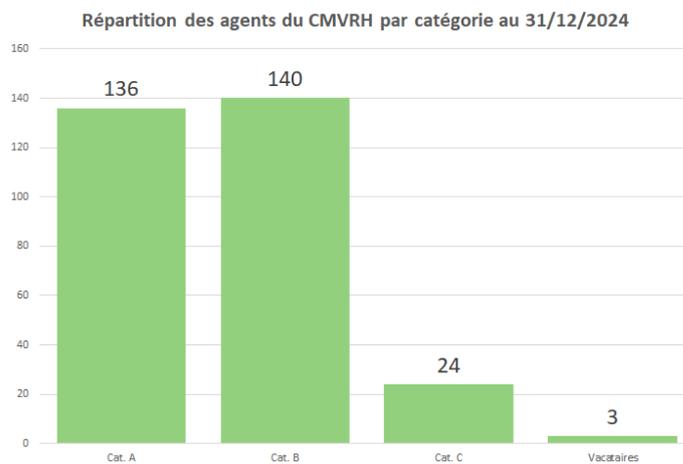
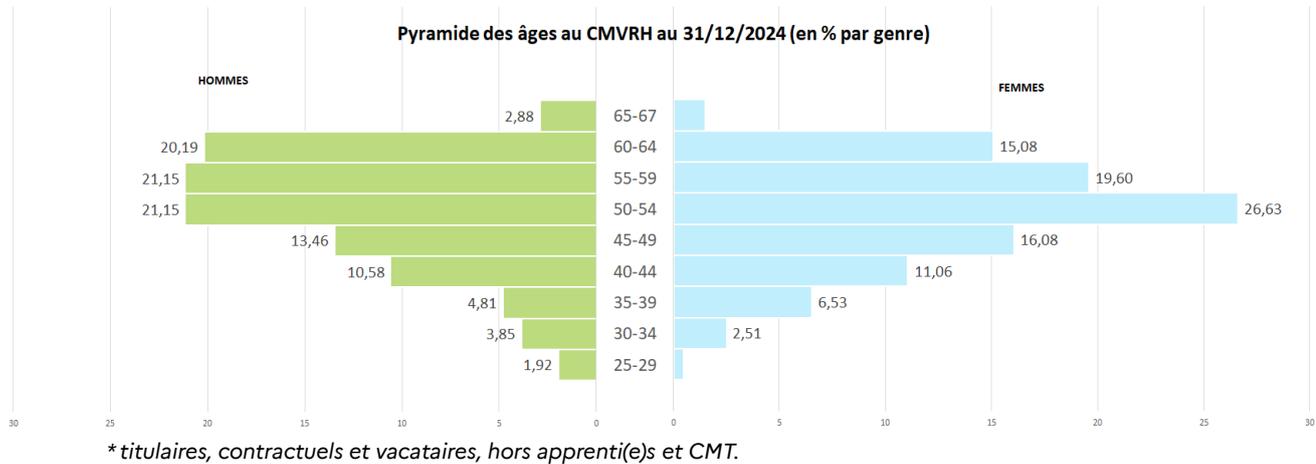


Pierre ROUX
Directeur du CMVRH

2. Mieux connaître le CMVRH

2.1 – Un collectif

Au 31 décembre 2024, le CMVRH est composé de 303 agents * représentant 292,26 ETPT (équivalent temps plein travaillé) dont 199 femmes (66%) et 104 hommes (34%).



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

2.2 – Les missions du CMVRH

Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) est **un service à compétence nationale** des ministères en charge de l'aménagement du territoire et de la transition écologique, 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'Etudes 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 :

1. Recruter et rechercher des compétences

- ✓ Concours nationaux
- ✓ Recrutements locaux
- ✓ Recrutements sans concours et pour les personnels en situation de handicap

2. Professionnaliser les agents

- ✓ Formations initiales des lauréats concours B
- ✓ Formations continues techniques et transverses
- ✓ Modes d'action innovants
- ✓ Offre spécialisée pour les managers
- ✓ Préparation aux examens et concours
- ✓ Conception d'e-formations
- ✓ Formations diplômantes

5. Capitaliser et partager les ressources au service de la politique RH

- ✓ Études et prospective
- ✓ Conception de ressources méthodologiques
- ✓ Veille sur les sujets des ressources humaines et de la e-formation



3. Conseiller les agents dans leur évolution professionnelle

- ✓ Entretiens
- ✓ Conseil pour la rédaction de CV
- ✓ Préparation à la mobilité

4. Conseiller et accompagner les services pour répondre aux enjeux de demain

- ✓ Réorganisations
- ✓ Projets de services
- ✓ Conception et animation de temps collectifs
- ✓ Appui aux managers et collectifs en difficulté

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 –UNE REPOSE INTEGREE : LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2024, le CMVRH a participé activement à la semaine de la QVCT qui a eu lieu du 17 au 21 juin 2024. Ont ainsi été proposés des formations, webinaires, conférences, etc. autour de cette thématique. Des ressources ont également pu être fléchées destinées aux agents, aux services et aux managers.

Découvrez notamment les fiches du CEDIP ou encore leur dossier de veille sur ce sujet.



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**.

Une offre complète et modulable

au bénéfice des agents, des managers et des services



2.3 – Au service de ...

... Des Ministères en charge de l'aménagement des territoires et de la transition écologique ...



ADMINISTRATION CENTRALE

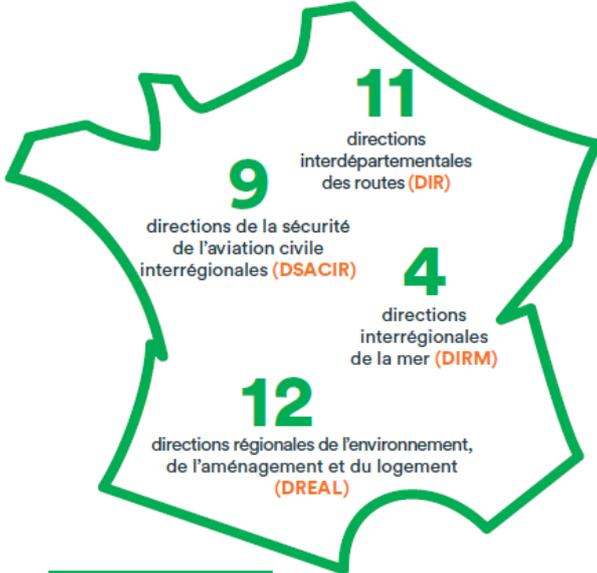
3 584 agents*



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



NIVEAU RÉGIONAL, INTERRÉGIONAL OU INTERDÉPARTEMENTAL



sous tutelle principale



43 opérateurs
23 601 agents*



11 écoles
2000 agents*

NIVEAU DÉPARTEMENTAL INTERMINISTÉRIEL

directions départementales des territoires et directions départementales des territoires et de la mer : **DDT et DDTM**

POUR CERTAINES MISSIONS

- directions départementales de la cohésion sociale (DDCS)
- directions départementales de la protection des populations (DDPP)
- directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDSCPP)



EN ÎLE-DE-FRANCE

- direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT)
- direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL)



EN OUTRE-MER

- 5 directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- 4 directions de la mer (DM)
- 1 direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM)
- services de l'aviation civile

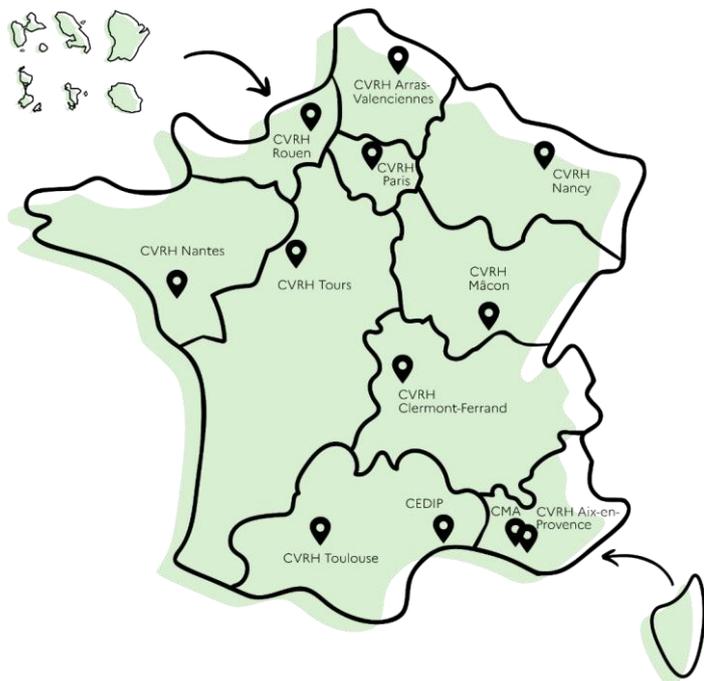


200951-D - DICOHMTTE - Janvier 2022

...De nombreux opérateurs dont :



2.4 – Une répartition territoriale unique



12 implantations au plus proche des territoires

Un rôle d'écoute et d'appui aux managers et aux agents, qui permet de construire localement des diagnostics précis et de disposer de cartographies des besoins locaux :

10 Centres de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH) dont 1 dédié aux Outre-mer

1 Centre d'Etudes pour le Développement, l'Innovation et la Prospective en ressources humaines (CEDIP)

1 Centre Ministériel d'Appui aux formations à distance (CMA)

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 – OFFRE INTEGREE A LA DTAM DE SAINT PIERRE ET MIQUELON



Deux conseillères du CVRH de Rouen ont fait le déplacement à la direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM) du 3 au 12 juin 2024, avec au programme des ateliers management, l'animation d'un séminaire des cadres et des entretiens individuels. Une belle illustration de l'offre intégrée proposée par le CMVRH.

Deux sessions d'ateliers management ont été organisées au bénéfice de l'encadrement des personnels d'exploitation, au plus près des agents : l'une à Saint-Pierre et l'autre à Miquelon, en abordant les fondamentaux du management en intégrant les spécificités locales du contexte insulaire

Le séminaire des cadres avait, quant à lui, pour objectifs la communication et la transversalité. Cette journée, riche en réflexion et pistes d'action, a été animée sur la base de techniques innovantes favorisant les échanges et la prise de recul dans un climat convivial et bienveillant.

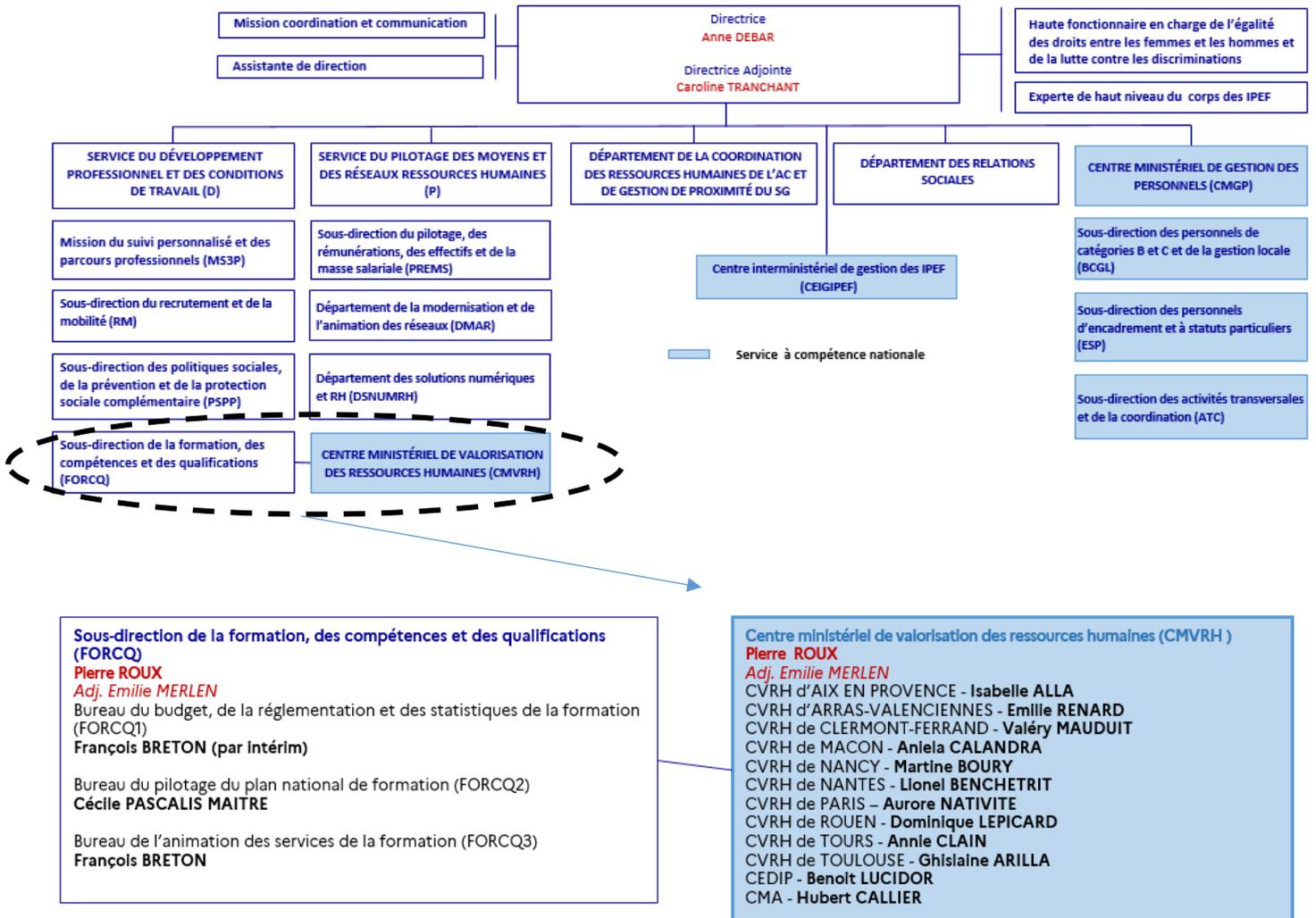
Profitant de leur présence sur place, les conseillères ont reçu une douzaine d'agents en entretien individuel ; les thématiques abordées relevaient de la construction du parcours professionnel (mobilité, concours, avancement, etc.).



Cette mission a été également l'occasion d'ouvrir la première journée de conférences scientifiques sur les thématiques de protection de la biodiversité et de conséquences du changement climatique dans le cadre de la formation « mon parcours transition écologique ».

2.5 – Au cœur du secrétariat Général et de la DRH

SECRETARIAT GÉNÉRAL (SG) / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES (DRH)



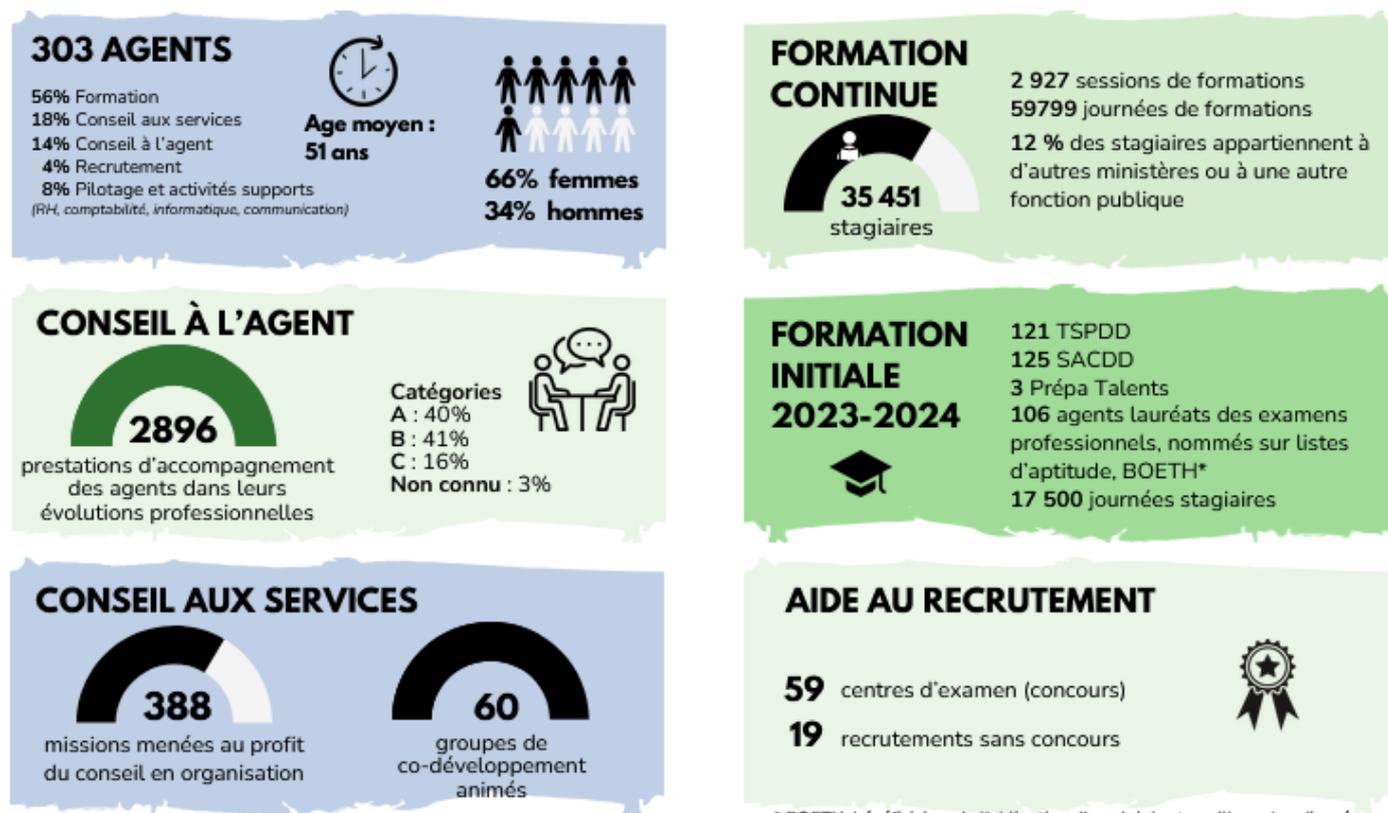
Le CMVRH occupe une position stratégique entre le national et le territorial permettant une analyse croisée des enjeux techniques et transverses, et des enjeux centraux et locaux du pôle ministériel.

En particulier, le CMVRH est la voix et le relai opérationnel de la DRH sur le terrain. Ainsi, il met en œuvre les priorités des ressources humaines dans des actions à destination des services et des agents : plan managérial, méthodologie de recrutement, sensibilisations aux RPS, à l'égalité-diversité, la laïcité, accompagnement des démarches de QVT, etc.

A l'inverse, le CMVRH permet à la DRH de prendre le pouls du terrain. Il se fait alors le relai synthétique vers la DRH des questionnements et des aspirations locales.

3. L'activité du CMVRH par grande mission

3.1 – Quelques chiffres clefs pour 2024



* BOETH: bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

3.2 – Etre 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 à travers :

- 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.

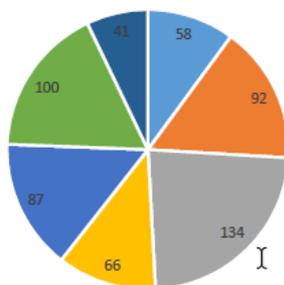
Une offre complémentaire est également proposée en amont des épreuves

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 2024, la préparation aux examens et concours (PEC) a été l'objet de **578 sessions** (512 en 2023) ayant permis de former 5 347 agents (**4 673 en 2023**).



Catégorie des agents	Nombre d'agents
A	646
A+	218
B	2876
C	1493
Non fonctionnaire	109
OPA	5
Total général	5347

- PEC - offre complémentaire
- PEC - Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP)
- PEC Catégories A - écrits
- PEC Catégories A - Oral
- PEC Catégories B - écrits
- PEC Catégories B - Oral
- PEC Catégories C



FOCUS – QUELQUES EXEMPLES D'ACTION REALISEES EN 2024

• La Préparation aux Examens et Concours s'adapte et élargit son offre !



- Plus de 6000 inscriptions ont été enregistrés au concours exceptionnel dans le corps des attachés d'administration de l'Etat. Pour les candidats à se préparer, le CMVRH a proposé douze sessions supplémentaires de préparation à l'épreuve écrite, un webinar qui a réuni 229 candidats, ainsi que douze sessions de préparation à l'oral.
- Suite à l'organisation d'un examen professionnel d'accès au grade d'assistant principal des services sociaux des administrations de l'Etat (APSSAE), le CMVRH a également accompagné les candidats en vue de l'épreuve orale en organisant deux sessions de préparation.
- Pour la première fois en 2024, une préparation à l'oral pour les candidats au concours externe d'ITPE sur titres et par spécialité a été proposée. Le succès de cette formation a conduit à la pérenniser en 2025 avec l'ouverture de quatre sessions.
- De la même manière, une préparation à l'oral pour les candidats du concours interne d'officier de port a été proposée en 2024 et sera reconduite en 2025.

- **Le CEDIP œuvre pour l'attractivité**

Le CEDIP a proposé en 2024 une série de 3 articles autour du sujet de l'attractivité. A destination de tous les agents du pôle ministériel, qu'ils soient en position de recruteur ou « d'ambassadeur » du pôle :

- « La loi oubliée de Newton » pose, dans un contexte de difficultés croissantes de recrutement, l'enjeu de l'attractivité pour des employeurs désireux d'attirer des candidats potentiels et de fidéliser leurs salariés.
- « Dans la tête des candidats » fait état de toutes les dimensions sur lesquelles un employeur peut agir pour attirer des candidats aux attentes en constante évolution.
- « D'ambassadeur informel à employee advocacy : à nous de choisir » présente les différents concepts sur lesquels il est possible de s'appuyer pour faire rayonner l'image de l'organisation dans laquelle des employés travaillent.



- **Le CMVRH en appui sur le recrutement local**



Que ce soit par la procédure du recrutement sans concours ou bien par le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique d'Etat (PACTE), le CMVRH s'applique à organiser les différentes étapes de ces recrutements locaux, de l'analyse des candidatures aux commissions de sélection.

Pour le CVRH de Rouen par exemple, ce sont au total 71 candidatures qui ont été analysées pour recruter 4 agents, respectivement à la DRAAF, à la DDETS, à la DIRM MEMN (lycée maritime de Fécamp) et à la DIR Nord-Ouest.

A noter la finalisation d'un recrutement PACTE pour et avec la DIR Nord-Ouest, avec l'appui d'une collaboratrice de France Travail (8 candidatures).

Par ailleurs, les recrutements de personnels d'exploitation des TPE pour le compte de la DIR se sont traduits par les deux concours de Chef(fe) d'Équipe d'Exploitation Principal(e) (CEEP) (60 candidats), puis d'Agent d'Exploitation Principal (AEP) (105 candidats).

- **Un Escape Game Numérique à destination des recruteurs**



A la demande du Bureau de l'appui aux services pour les recrutements, le CVRH de Toulouse a conçu et produit un outil de ludification sérieuse, afin d'augmenter la visibilité des ressources autour de la thématique du recrutement à destination des recruteurs ministériels.

Un scénario mêlant énigmes et outils structurants a été élaboré, mis en forme à partir de plusieurs outils numériques libres de droits, puis sous licence libre *Genially*.

Le développement de cet Escape Game Numérique s'inscrit pleinement dans l'aspect convivial et ludique des Universités d'été du CMVRH, accessible à distance par la majorité des agents du pôle ministériel.

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 en terme de formation continue.

Il a également à charge les formations initiales destinées aux stagiaires du corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) et du corps des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD).

A ce titre, il élabore la réponse de formation, sollicite les intervenants adaptés et coordonne leurs interventions, organise les formations dans des formats variés jusqu'à leur évaluation.

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.

3.3.1 – La formation initiale des catégories B de notre pôle ministériel

Depuis le 1er septembre 2023, l'offre intégrée du CMVRH s'est enrichie et le CVRH d'Arras - Valenciennes assure dorénavant la formation initiale des catégories B (TSPDD et SACDD) sur le site de Valenciennes. Ont également été accueillis les candidats préparant les concours en classe dite « Prépa Talents » afin de favoriser l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique et les lauréats de l'examen professionnel, les listes d'aptitudes, les recrutements BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

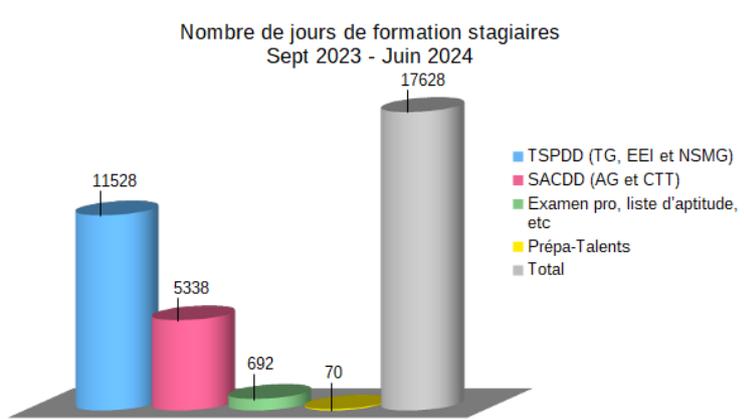
Promotions 2023 -2024

Pour l'année 2023-2024, le site de Valenciennes a accueilli 121 Techniciens supérieurs principaux du développement durable (spécialités « techniques générales », « exploitation et entretien des infrastructures » et « Navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral ») dont 76 en formation classique et 45 en formation en alternance, 125 Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (spécialités administration générale et contrôle des transports terrestres) et 3 candidats Prépa-Talents.

Dernière rentrée avec ce format, puisque le concours de TSPDD en 2024 est devenu national (voir page 15) avec une affectation locale (CNAL).

Journées de formation stagiaires

Pour l'ensemble de ces filières, la mission « formation initiale » totalise plus de 17000 journées de formation stagiaires sur l'année 2023-2024.



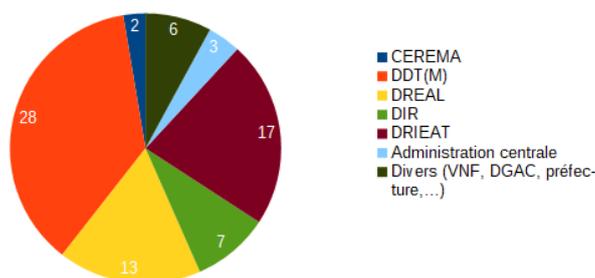
Affectations des stagiaires par typologie de services

Dernières affectations pour les TSPDD en formation classique

Fin janvier 2024, le CVRH a organisé les dernières affectations pour les 76 TSPDD en formation initiale classique pour une intégration dans leur service au 1^{er} avril 2024. Avec le passage au CNAL en 2024, les affectations auront lieu avec le début de la formation au CVRH.

Les règles pour les affectations étaient les suivantes : selon le rang de classement au concours, par spécialité, la priorité étant donnée aux candidats internes avec comme exceptions, les postes qualifiés et les affectations hors-protocole.

Affectation des TSDD en formation classique (nombre de stagiaires par service)



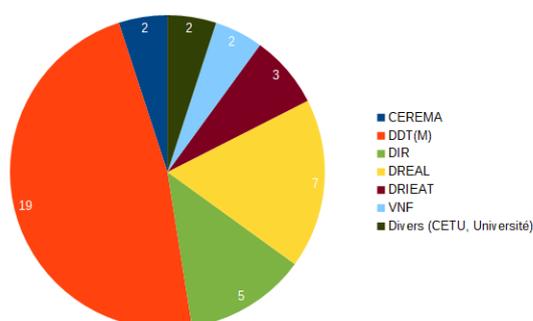
Affectation des TSPDD formés en alternance

Les lauréats du concours TSPDD peuvent demander l'alternance. Le forum d'affectation organisé par la DRH permet la recherche d'une adéquation profil/poste pour une affectation au 1^{er} septembre.

Les lauréats du concours interne se voient proposer automatiquement l'alternance, 24 ont trouvé un poste en alternance.

Les lauréats du concours externes sont sélectionnés en fonction des dossiers et des postes disponibles. Pour 2023, 83 lauréats ont demandé l'alternance et 19 ont pu être retenus.

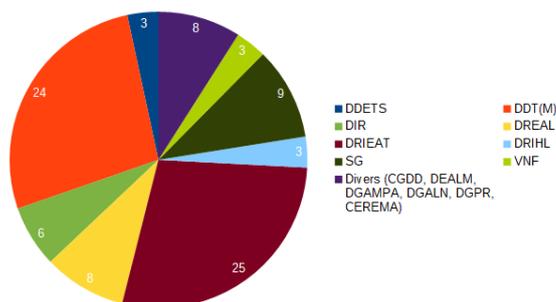
Affectation des TSPDD en alternance (nombre de stagiaires par service)



Affectation des SACDD-AG (les CTT sont tous affectés en DREAL / DRIEAT)

Les SACDD sont affectés à compter du 1er septembre, le processus d'affectation est géré par l'éducation nationale en lien avec les DREAL dans leur mission de Responsable de Zone de Gouvernance des Effectifs (RZGE).

Affectation des SACDD-AG (nombre de stagiaires par service)



FOCUS – REFONTE EN PROFONDEUR DU RECRUTEMENT ET FORMATION INITIALE DES CATEGORIE B

Cette année, les élèves stagiaires des promotions de TSPDD et SACDD-AG ont fait leur rentrée sous le signe de la nouveauté : une formation en tout alternance, des affectations locales, une hybridation entre le distanciel et le présentiel, un accompagnement individualisé...

Pour augmenter son attractivité, l'organisation du concours TSPDD a évolué en 2024 vers le format CNAL (Concours National Affectation Local) favorisant des recrutements régionaux.

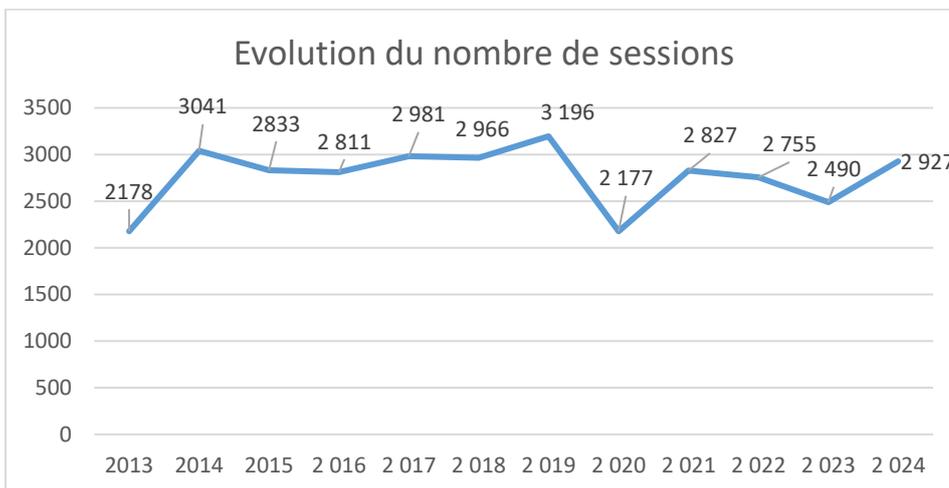
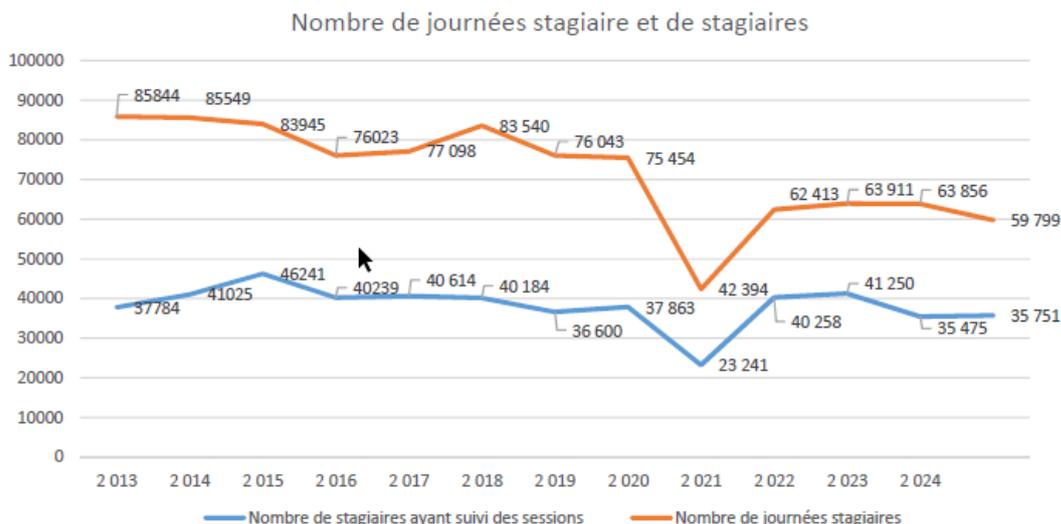
Dans le même objectif, l'ensemble des lauréats bénéficie depuis la rentrée de septembre 2024 du principe de l'alternance avec une approche modulaire mêlant SA et TS, et des formats hybrides alternant le présentiel et le distanciel. En parallèle, le CVRH Arras-Valenciennes propose un parcours compétences et des modules optionnels en fonction des besoins des stagiaires (commande publique, bureautique et communication écrite).



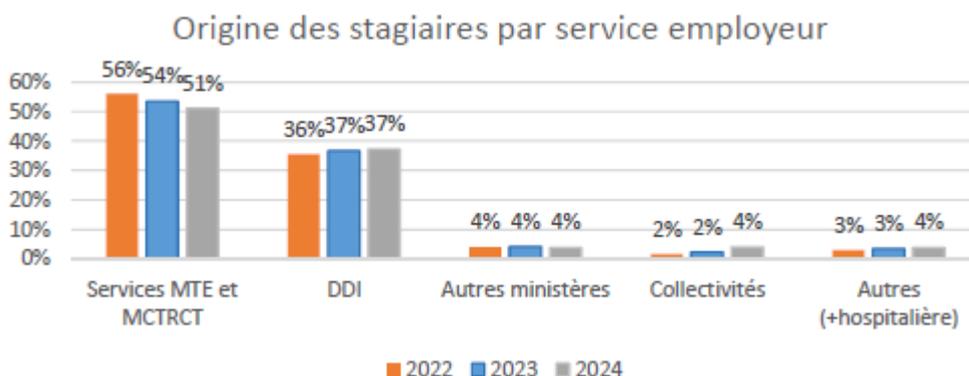
Chaque stagiaire TSPDD profite d'un accompagnement individualisé par les conseillers mobilité carrière des CVRH visant à identifier d'éventuelles difficultés ainsi que d'assurer le lien vers la formation continue.

3.3.2 – La formation continue

En 2024 ce sont **59 799** journées formation, avec une augmentation d'environ 15% du nombre de sessions (2927 en 2024 contre 2490 en 2023).



La majorité des stagiaires proviennent des services du ministère.





FOCUS – QUELQUES EXEMPLES D'ACTION REALISEES EN 2024

• Prévention des agressions vis-à-vis des agents dans l'exercice de leur mission

Les agents des 11 Directions Interdépartementales des Routes assurent l'entretien, l'exploitation et la modernisation du réseau routier national au contact des usagers de la route. Leurs interventions impliquent une modification des conditions de circulation des véhicules. C'est parfois le théâtre de débordements inacceptables de la part d'usagers.

Le CMVRH a mis en place l'action « Prévention des agressions vis-à-vis des agents dans l'exercice de leur mission » qui prévoit deux formations réalisées par un prestataire expert du sujet : une journée en présentiel (socle commun pour tous les personnels « route ») ainsi que deux heures en distanciel (apports complémentaires spécifiquement pour les encadrants).

L'organisation de cette formation est prévue dans une quinzaine de villes de France. Pour l'année 2024, 7 CVRH ont déjà déployé la journée en présentiel et le CVRH de Clermont-Ferrand organisera la partie de la formation en distanciel pour l'ensemble des CVRH (1 à 2 sessions prévues).

• Plans Nationaux d'Action grands prédateurs

La gestion des interactions entre les grands prédateurs et les activités humaines est un enjeu majeur pour la préservation de la biodiversité en France. Les grands prédateurs tels que le loup, le lynx et l'ours font l'objet de Plans Nationaux d'Action (PNA) visant à protéger ces espèces tout en limitant leur impact sur les troupeaux domestiques.



Un programme national de formation a été déployé en 2024 avec plusieurs sessions de formation :

- indemnisation des dommages dus aux grands prédateurs : formation en visioconférence ;
- webinaire grand public : Présentation des plans nationaux d'actions des trois grands prédateurs ;
- module d'approfondissement sur l'indemnisation des dommages dus à l'un des trois grands prédateurs, suivi d'un module complémentaire d'une journée sur le protocole de tir du loup.

• Universités d'été 2024

Cette année l'édition 2024 des universités d'été du CMVRH a démarré le 21 juin par un webinaire consacré à la gestion de la charge de travail suivi par 150 agents.

Ce sont ensuite 110 de sessions qui ont été proposées au niveau national à environ 3000 agents.

Ces actions de formations en distanciel ont permis d'aborder des sujets relatifs au management, aux métiers de la transition écologique, aux parcours professionnels, ainsi qu'à l'informatique, le numérique et la communication.



• Poursuite du partenariat avec l'Université Gustave Eiffel (UGE)



Le risque rocheux était le sujet de la quatrième conférence coorganisée par l'UGE et le CMVRH. Des chercheuses de l'UGE sont venues parler de l'aléa naturel de la chute de blocs rocheux qui constitue un risque naturel important dans les régions montagneuses comme sur le littoral ou le long de certaines vallées fluviales.

Le webinaire a proposé des éléments de réponse à la lumière du contexte réglementaire, de l'état des connaissances actuelles et des dernières avancées en termes de recherche.

- **Prise de poste des cadres en service habitat**

Le CMVRH a bâti un parcours pour ceux qui viennent de prendre leurs fonctions au sein d'un service en charge des politiques habitat ou logement. Cette formation comprend un tronc commun d'apports fondamentaux (logement social, habitat indigne, planification, politique foncière, parc privé, etc.) d'une durée de 2x4 jours, puis un ou des module(s) complémentaire(s) de spécialisation (durée : entre 2 et 4 jours par module) et enfin une offre de conférences et webinaires, qui donnent la parole à des sociologues, des historiens, des urbanistes, ou des universitaires.



3.3.3 – Appuyer la conception et la mise en œuvre de projets de formation à distance

Depuis le 1er septembre 2023, le CMVRH est doté de nouvelles compétences portées par le centre ministériel d'appui à la formation à distance (CMA). Ce centre appuie la conception et la mise en œuvre de projets de formation à distance au sein du ministère en charge du développement durable.

A ce titre, il :

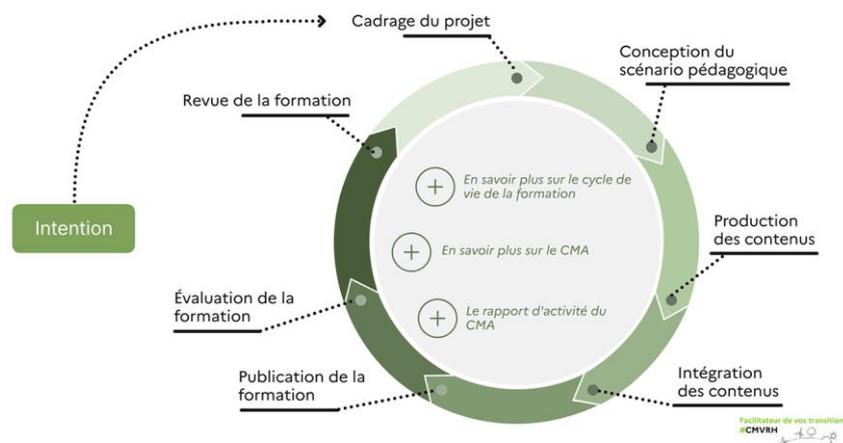
- ❖ Conçoit des parcours de formation et **réalise des ressources** numériques
- ❖ **Accompagne les maîtrises d'ouvrage** de formation et les opérateurs
- ❖ Apporte un **appui aux réponses aux appels à projet** formation et au **pilotage de projet** formation
- ❖ Réalise une **veille technique et pédagogique**, innovation et expérimentation
- ❖ Anime une communauté ouverte d'acteurs du domaine de la **formation à distance**



FOCUS – REALISATIONS 2024 DU CMA

- Livraison ou mise à jour de formations permettant d'abonder la collection TEDD (Transition Ecologique et Développement Durable) de 6 nouvelles productions (voir page 31).
- Mise en place de revues de formation visant à garantir la qualité des formations Proposées par le pôle ministériel.

Le cycle de vie d'une formation à distance



- Construction des partenariats solides avec des opérateurs du pôle ministériel (Muséum d'Histoire Naturelle, Cerema, Ecole nationale des Ponts et Chaussées) dans le cadre de l'appel à projets lancé par la DGAFP, pour lancer des développements de formations à distance qui viendront structurer la future offre de formation à la transition écologique du programme Mentor.



- Maintenir et développer l'animation de la communauté des acteurs de la formation à distance avec, pour la toute première fois, des rencontres de la eformation co-organisées avec l'équipe Mentor de la DGAFP (voir page 31). La réalisation également d'un webinaire des rendez-vous des rencontres sur le thème de l'hybridation.



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.

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.

LA PLUS-VALUE DES EQUIPES 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

- 6- **L'entretien de professionnalisation** pour développer ses compétences sur son poste (prise de poste, lauréat d'examen ou concours) et se concrétise par un plan individuel de professionnalisation - durée estimative 1 à 2 heures.



FOCUS –MOTIVA, LE NOUVEL OUTIL DES CMC

Les méthodes d'accompagnement des agents évoluant, il est essentiel pour les conseillers mobilité carrière (CMC) de se doter de nouveaux outils pour enrichir leurs pratiques.



MOTIVA permet ainsi une exploration profonde des aspirations des agents, offrant un véritable éclairage sur les pistes de développement les plus adaptées. Il permet de faire un zoom sur les styles professionnels et les domaines de préférence et propose une base de métiers inspirante.

Le CVRH de Nantes met en œuvre sous la conduite d'un de ses créateurs, une formation à MOTIVA où les participants explorent l'outil à travers des mises en situation concrètes et des études de cas.

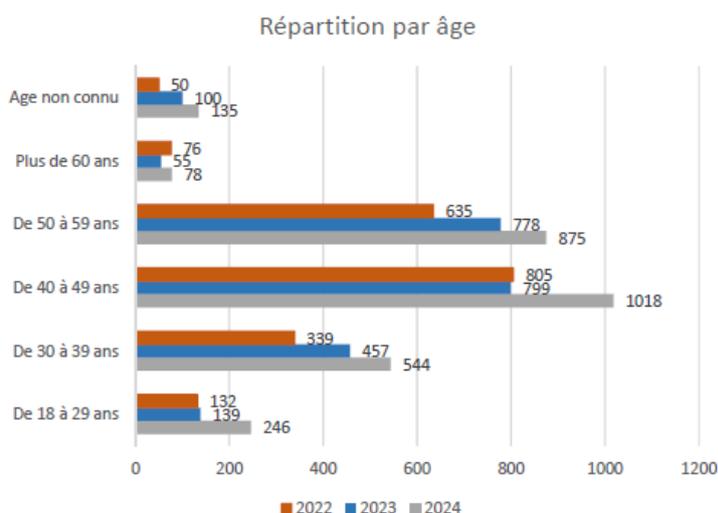
Ce format favorise l'échange de bonnes pratiques et permet de renforcer l'apprentissage collectif. D'autres sessions se tiendront en 2025.

En 2024, l'activité de conseil à l'agent a augmenté de près de 25%, les conseillers mobilité carrière ont ainsi réalisé 2 896 entretiens (2 118 entretiens en 2023) dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

Les agents bénéficiaires

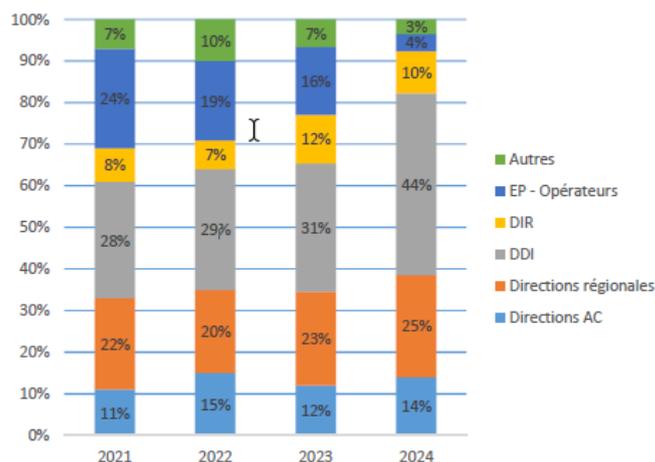
- **Genrée** : Ces entretiens concernent les femmes (62.85%) et les hommes (37.15%) ;
- **Macrograde** : 40% (cat. A), 41% (cat.B) et 16% (cat.C) ; macrograde non connu 3%

Age



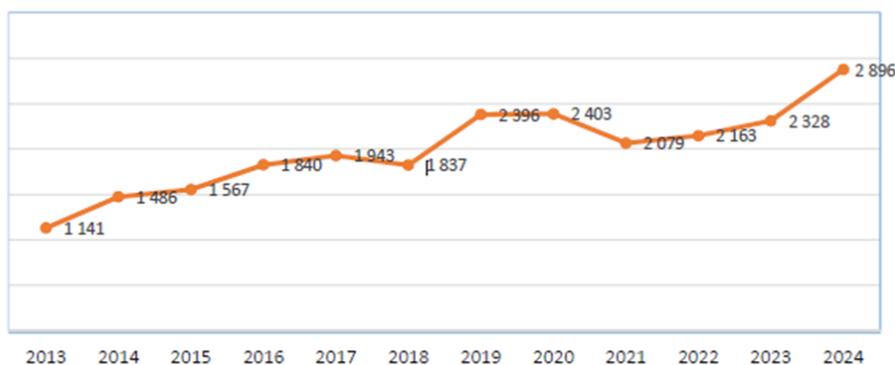
Services Employeurs

Répartition des agents par service employeur



Les entretiens réalisés

Evolution du nombre d'entretiens agents



FOCUS – QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2024

• L'accompagnement élargi des CMC

Depuis quelques années, les Conseiller(e)s Mobilité Carrière (CMC) étaient déjà engagés dans le tutorat des nouveaux attachés-stagiaires issus des Instituts Régionaux d'Administration (IRA) et dans le suivi des bénéficiaires du dispositif expérimental de promotion des agents en situation de handicap.

Avec la rentrée 2024, ce sont également les lauréats des concours de Technicien Supérieur Principal du Développement Durable (TSPDD) qui bénéficient de cet accompagnement. Ces nouveaux agents stagiaires sont ainsi pris en charge dès leur période de stage afin d'identifier les difficultés éventuelles au plus tôt et proposer le dispositif le mieux adapté à chacun.

Une présentation globale du dispositif est désormais effectuée lors des webinaires d'inclusion organisés par la Direction de la Formation Initiale du CVRH Arras-Valenciennes, suivie d'une présentation "locale" des CMC mobilisés.



Un mois après leur arrivée en service, les stagiaires se voient proposer un entretien facultatif. Cette première année, 44 TSPDD, soit 42% de la promotion ont souhaité en bénéficier.

Un questionnaire en ligne, avec réponse obligatoire, est ensuite adressé après 3 mois en service. Là aussi, 36 stagiaires, soit 34% de la promotion, ont ainsi mentionné le souhait d'avoir un rendez-vous avec un(e) CMC.

Le dispositif prévoit également un entretien obligatoire à 6 mois.

- **Le CMVRH accompagne le chantier attractivité du ministère**

Le CMVRH accompagne la déclinaison de la feuille de route ministérielle sur les questions du recrutement et la fidélisation des talents.

Les CVRH de Nancy et de Tours, dans leurs missions de développement des compétences et de conseils aux services et aux agents, sont fortement mobilisés pour accompagner la mise en place d'un réseau ministériel de l'attractivité dans les territoires.



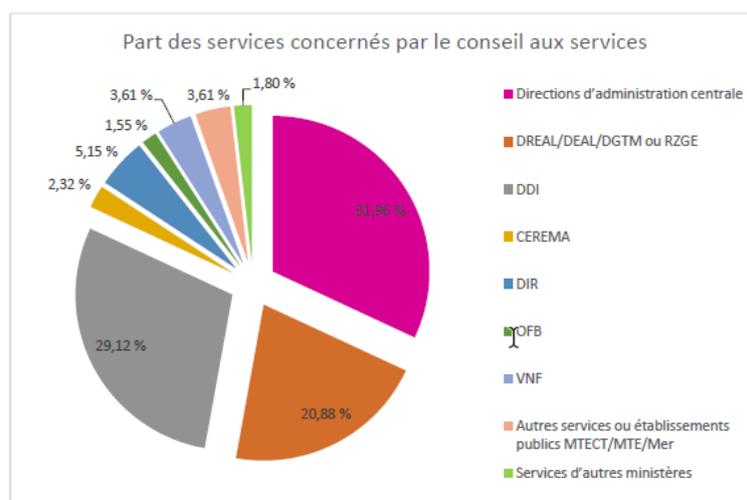
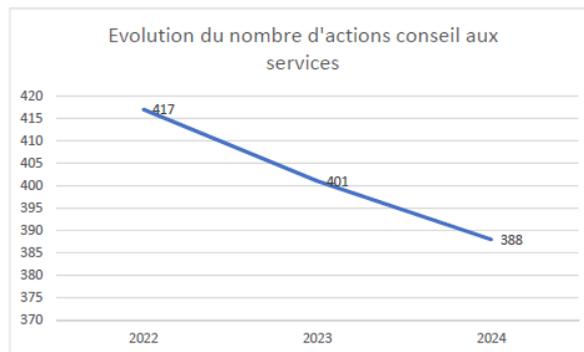
Après un webinaire de lancement, les référents se sont réunis pour la première fois le 2 février afin de partager leurs expériences et bonnes pratiques.

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 à la hausse ces dernières années dans un contexte de forte réorganisation des services de l'Etat mais également post crise sanitaire. A noter néanmoins une relative stabilité ces deux dernières années quant au nombre de missions réalisées (3% de baisse pour ces deux dernières années.)





FOCUS – QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2024

• Le CMVRH innove avec le jeu du territoire



Trois conseillères du CVRH de Rouen se sont rendues, en appui au CVRH d'Arras-Valenciennes, à Beauvais à l'occasion de l'assemblée générale des agents de la Direction Départementale des Territoires de l'Oise.

Afin de répondre au mieux à la demande de la DDT60 de construire un moment convivial permettant aux agents de mieux se connaître professionnellement et d'appréhender les synergies et transversalités au sein de leur structure, le CVRH de Rouen a créé "Le jeu du territoire".

Les objectifs en étaient de bâtir ensemble un territoire idéal, suffisamment durable et résilient pour faire face aux différents aléas qui pourraient survenir, et ainsi d'échanger sur les compétences présentes à la DDT.

Les retours ont été très positifs, beaucoup d'agents ont indiqué avoir grandement apprécié ce temps sympathique et enrichissant autour d'un jeu conçu pour être déployé dans d'autres entités du ministère.



• Accompagnement à la création d'un service à compétence nationale de 410 agents : le CMGP

Le Centre Ministériel de Gestion des Personnels (CMGP), rassemble, depuis le 1er juillet 2023, 22 équipes en charge de la gestion administrative et la paie des agents, et réparties sur le territoire national,

De septembre 2022 à juin 2024, le CMVRH, et plus particulièrement le CVRH de Tours, a tout d'abord accompagné l'équipe préfiguratrice du CMGP, puis a aidé à l'élaboration de son projet de service, co-construit avec l'ensemble des agents et a animé des échanges entre pairs à destination des managers volontaires.

Pour réussir cet accompagnement aux multiples aspects, le CMVRH a mobilisé une équipe projet en inter-entités de CVRH, pour proposer des méthodes d'animation ou de co-construction, utiliser au maximum les ateliers d'intelligence collective notamment avec des outils numériques d'idéations, et rendre autonome le service afin de produire à sa main les différents livrables.

Au terme de cet accompagnement du CMVRH, le CMGP a organisé sa 2ème Assemblée Générale, le 18 juin 2024, qui marquait sa première année d'existence. Cette rencontre, animée par le CMVRH, a été l'occasion de présenter le projet de service à l'ensemble de ses agents.

• Séminaire de la Direction Générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA)

Après celui de 2023 consacré aux officiers de port et officiers de port adjoints, c'est un séminaire dédié cette année aux compétences des agents des phares et balises que le CMVRH a conçus, préparé et animé pour le compte de la DGAMPA, et qui s'est tenu le 2 octobre dernier, dans les locaux de la Tour Séquoia, à La Défense.

Gestionnaires de plus de 8 000 aides à la navigation sur terre ou en mer, plus de 50 participants ont travaillé en ateliers sur des questions suivantes aux compétences, recrutement et formations aux métiers de demain.



Réalisée par une équipe interentités du CMVRH, sous le pilotage du CVRH d'Aix-en-Provence, l'action d'accompagnement de la DGAMPA a permis de concevoir aisément le déroulement du séminaire. La satisfaction de la DGAMPA permet de se projeter dès

maintenant vers un autre séminaire en 2025 sur la formation des inspecteurs de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels maritimes.

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 construits avec eux.

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 – PLAN D'ACTION SUR LES METIERS NUMERIQUES

À l'issue d'une "démarche "compétences" conduite conjointement avec le CMVRH, sur les métiers « du projet, des études et développement » et de « l'exploitation infrastructures et soutien de proximité », la DNUM a construit et décline un plan d'actions qui vise notamment :

- la professionnalisation en proposant un accompagnement à la transformation numérique des organisations via un dispositif rénové de formation sur *Mentor*, *OpenClassrooms*, une aide interne au lancement de produits numériques, des webinaires thématiques dédiés et des réflexions en matière de formation initiale, du coaching pour les agents de la famille « du projet, des études et développement produit », etc. ;
- l'organisation et les outils de travail au travers d'un système de ticketing, du déploiement d'une assistance utilisateurs, et de la définition de fiches bonnes pratiques, méthodes et procédures ;
- l'attractivité et le recrutement ;
- l'animation nationale des réseaux via séminaires et webinaires ;
- l'accompagnement des services en intervenant en appui ;
- la communication et la diffusion de ressources.

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 – QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2024

• Le Top 5 en 2024 !

Les 3 productions CEDIP réalisées en 2024 qui figurent en tête du classement sont :



- « Osez l'assertivité ! Comment améliorer votre relationnel en milieu professionnel » (publication interactive, test de Gordon en ligne pour déterminer son profil) ;
- « L'intelligence artificielle, même pas peur ! » (article) ;
- « La reconnaissance au travail, c'est l'affaire de tous ! » (publication interactive *Genially*).

D'autres publications plus anciennes (2023), font preuve d'endurance, toujours plébiscitées par nos lecteurs.

- « La charge mentale professionnelle, repérez les signaux d'alerte et réagissez ! » (fiche) ;
- « Soft skills, vous avez dit soft skills... » (article).

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

• Création de la « e-veille du CEDIP »

Chaque mois le CEDIP réalise une sélection d'articles et de ressources produits sur le web, relatifs à l'actualité des RH dans le domaine public et privé, et couvrant de nombreuses thématiques : le management, la pédagogie, l'animation de groupes, la qualité de vie et des conditions de travail, la prévention des RPS, la professionnalisation, la proposition de méthodes et outil, etc.

Tous les agents et services du pôle ministériel peuvent s'y abonner. Au niveau technique, le courriel reçu relaie des liens directs vers les articles afin d'éviter les clics multiples. Ces ressources sont accessibles également sur le site internet du CMVRH.

4. Le CMVRH, acteur clef du déploiement de « Mon parcours de formation à la Transition écologique »

4.1 – Formation des cadres supérieurs : pari tenu !

L'ensemble des 10 CVRH répartis sur les territoires s'est pleinement engagé dans le déploiement du parcours de formation, en Métropole comme en outre-mer, des 2 500 cadres du ministère.



Le parcours comporte trois axes :

- comprendre les enjeux avec 2 ateliers et 3 conférences d'experts ;
- se projeter sur le terrain avec des visites de sites et des rencontres d'acteurs engagés ;
- passer à l'action en mettant en œuvre les compétences acquises avec un atelier de passage à l'action.

A la rentrée 2024, 87% des membres des comités de direction avaient déjà été sensibilisés aux 3 crises environnementales (atelier 1) et 78% ont participé à la mise en pratique des leviers d'accélération de la transition écologique (atelier 2).

Les objectifs définis par la délégation interministérielle de l'encadrement supérieur (DIESE) ont ainsi été largement dépassés, plaçant notre ministère en tête de la mise en œuvre de ce projet gouvernemental ambitieux initié fin 2023.

À ce jour 1 430 cadres ont bénéficié du parcours dont l'expérience a été particulièrement appréciée.

4.2 – Des agents et des services engagés dans l'animation des ateliers de la formation

Une centaine d'agents volontaires ont commencé à être formés au sein des CVRH dès la fin 2023 pour pouvoir déployer le parcours transition écologique auprès des cadres dirigeants mais également auprès de tous les autres agents de nos ministères et le rythme s'est accéléré jusqu'en septembre 2024. 99 formateurs internes peuvent former sur l'atelier 1. Ils sont 70 pour l'atelier 2.



Le parcours était exigeant. Il comprenait 28 heures de formation. Il s'agit ensuite de se documenter et d'animer régulièrement.

Pour les services, mettre à disposition des animateurs pour ces ateliers c'est un engagement, tant les moyens humains sont précieux. Mais c'est aussi un investissement, car ces agents formés seront des ressources au sein des structures dont ils sont issus : Directions régionales de partout en France, Secrétariat Général du ministère, Direction Générale de l'Aménagement du Logement et de la Nature, Commissariat Général au Développement Durable, Inspection générale de l'Environnement et du Développement Durable et bien d'autres encore.

4.3 – Feu vert pour le déploiement de la formation à la transition écologique à tous les agents

L'objectif maintenu de former tous les agents des services de l'Etat à la transition écologique d'ici fin 2027 est ambitieux et implique que chaque agent suive une action de formation à la transition écologique par an.

Pour cela, chaque agent peut bénéficier :

- du parcours de formation en partie identique à celui des cadres supérieurs qui sera déployé par le CMVRH ;
- de l'offre de fresques conçues par la sous-direction de l'innovation pour les transformations (STMAR/SDIT) qui seront déployées à partir de 2025 par le CMVRH.

Les CVRH ont commencé le déploiement des ateliers, et les services qui souhaiteraient déployer des ateliers dans leur structure sont invités à contacter leur CVRH de proximité.



Grâce au centre ministériel d'appui aux formations à distance (CMA) et au Commissariat Général au Développement Durable (CGDD), le CMVRH travaille sur la mise en place d'un parcours interministériel de formation à distance ou hybride.

Une partie de l'offre est déjà disponible et elle continuera à s'étoffer progressivement au cours de 2025.

5. Accompagnement des Formateurs Internes Occasionnels (FIO)

Le recours occasionnel aux compétences d'agents d'un ministère constitue une richesse clé, indispensable pour favoriser le développement professionnel des agents et assurer le bon fonctionnement de l'institution.

5.1 – Professionnalisation des formateurs interne

Pour le déploiement des formations sur l'ensemble du territoire national, le pôle ministériel mobilise des viviers de formateurs internes qui assurent environ 80 % des formations réalisées (chiffre de 2023 pour l'ensemble de nos ministères et opérateurs de formation).

Pour les accompagner et les professionnaliser, différentes formations leur sont proposées chaque année par le CMVRH. Ce dernier accueille les volontaires qui souhaitent devenir formateurs internes en leur proposant des formations comme, en 2024, celle à la pédagogie d'adultes, l'animation de groupe ou les essentiels de la pédagogie.

5.2 – L'animation des communautés de FIO

Le dispositif de formation interne occasionnelle de notre pôle ministériel implique la mobilisation de plusieurs acteurs (services métiers, service(s) en charge des questions de formation, supérieur hiérarchique de l'agent, CMVRH, etc.) pour alimenter et animer les viviers de formateurs internes qui conçoivent et/ou dispensent les formations.

Appui à la journée nationale dédiée aux FIO

Afin de valoriser l'activité de formation réalisée par les agents formateurs et leur investissement dans la montée en compétences de tous les agents du pôle ministériel, la direction des ressources humaines a organisé la première rencontre nationale des FIO le 28 novembre 2024. Elle s'est déroulée en 100 % distanciel, sous pilotage du bureau du pilotage du plan national de formation (FORCQ2), avec la participation du CMVRH.

L'événement, animé par FORCQ2 s'est articulé autour de plusieurs temps forts, avec des interventions d'experts et des moments d'échanges dynamiques.

L'événement a recueilli 744 inscrits, avec au moins 489 participants simultanés et il a été dénombré 1509 messages et 239 questions.

Un questionnaire d'évaluation *LimeSurvey* transmis à la suite de cet événement a recueilli près de 190 réponses et reflète une appréciation globale très positive de cette journée sur l'ensemble des sujets abordés.

Au plus près des communautés de FIO sur le territoire

Les CVRH sont également nombreux au niveau local à organiser des journées dédiées aux formateurs internes de leur zone de compétence pour les mettre en réseau, permettre l'échange de pratiques, la montée en compétence relative à la formation dédiée aux adultes, connaître leurs besoins, etc.



5.3 – Une recherche constante de viviers

Afin de pouvoir assurer toutes les formations déployées au CMVRH, il est nécessaire de renouveler les viviers de formateurs internes. Des appels à candidatures ou manifestations sont régulièrement organisés. En 2024, le CMVRH a, plus particulièrement lancé un appel à volontaires pour devenir formateurs sur l'instruction au regard du droit des sols, des grands projets soumis à autorisation environnementale.



FOCUS – RECRUTEMENT DE FORMATEURS INTERNES POUR LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

La formation aux fondamentaux du management « la relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs » constitue la formation socle du parcours de formation à destination des managers, déployée sur tout le territoire depuis 2019.

Depuis, la diminution progressive du vivier d'une cinquantaine de formateurs internes commun entre notre pôle ministériel et le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) mis alors en place (départs à la retraite, mobilités) en a obligé le renouvellement.



Lancée fin octobre 2023, la démarche de recrutement a permis de recevoir une centaine de dossiers de candidatures dont les entretiens de recrutement ont été conduits mi-décembre 2023 pour retenir 38 postulants.

Après cette sélection, trois sessions de formation de 3 jours se sont donc tenues en mars et avril 2024 : une dans les locaux du MASA à Paris, une au CVRH d'Aix et une au CVRH de Nancy au plus près des nouveaux formateurs.

Ceux-ci ont également bénéficié de la mise à disposition d'un espace numérique avec des ressources pédagogiques, et de la possibilité de participer aux sessions sur les fondamentaux du management en qualité « d'observateur » et/ou de « stagiaire », ainsi qu'au séminaire annuel des FIO « Management » d'octobre 2024 au MASA.

6. A l'ère du numérique

6.1 – Acculturation et sensibilisation à l'intelligence artificielle



Le CEDIP a engagé, dans son rôle de vigie, une veille accrue à l'arrivée de l'IA générative. Début 2024, des échanges avec la sous-direction PSPP ont convaincu de la nécessité de rassurer sur l'IA. S'en est suivi la co-élaboration, avec le DSNUMRH, d'un atelier de démythification de l'IA pour les universités d'été 2024.

Avec une contextualisation des contenus à notre ministère, et la contribution d'experts du CGDD, l'initiative a rencontré un vrai succès, passant à quatre sessions au lieu des 2 prévues initialement, pour un total de 57 personnes.

A l'issue un kit a été mis à disposition de chaque CVRH souhaitant déployer de nouvelles sessions, avec notamment des quizz et de courtes vidéos pédagogiques.

6.2 – Nouvelles formations "Transition écologique et développement durable" sur Mentor



La mise à disposition des contenus de formation sur la plateforme interministérielle de formation en ligne *Mentor* est structurée au travers de 17 collections thématiques.

Notre pôle ministériel est chef de file de la collection Transition écologique et développement durable (TEDD). Le bureau du pilotage du plan de nationale de formation (FORCQ2) et le CGDD assurent conjointement cette mission, avec l'appui technique du CMA, d'enrichir l'offre proposée.

Au 31 décembre 2024, la collection TEDD comportait 15 modules. Elle s'est enrichie de 7 nouveaux modules au cours de l'année, dont 2 proposés par la direction du numérique (DINUM) et 5 produits par le CMVRH (CMA).

	FOCUS – MODULES (TEDD) MENTOR PRODUITS PAR LE CMA EN 2024
CAP SUR le ZAN 	Maîtrise d'ouvrage : MATTE/DGALN/DHUP/QV3 Public : tous les agents publics Durée : 04H30 Objectifs de formation : l'objectif ZAN constitue un véritable changement de paradigme dans les modèles et pratiques d'urbanisme et d'aménagement. Les collectivités et les services de l'Etat chargés de l'urbanisme sont en première ligne, mais de nombreux agents en charge de sujets connexes doivent également intégrer les conséquences de cette réforme à leur travail. Ainsi, cette formation rappelle le sens de la réforme ZAN en exposant les conséquences environnementales et socio-économiques du phénomène d'artificialisation des sols, ainsi que la genèse de sa prise en compte dans les politiques publiques.
BRUIT SOUS-MARIN 	Maîtrise d'ouvrage : MATTE/DGAMPA Public : tous les agents publics Durée : 02H00 Objectifs de formation : plonger au cœur d'une question cruciale mais souvent méconnue : le bruit sous-marin

<p>ENGAGEZ-VOUS DANS L'ACHAT DURABLE</p> 	<p>Maîtrise d'ouvrage : CGDD</p> <p>Public : tous les agents publics</p> <p>Durée : 08H00</p> <p>Objectifs de formation : maîtrisez les enjeux des achats durables et intégrez cette démarche responsable dans votre stratégie d'achat public ou privé.</p>
<p>GESTION ECOLOGIQUE DES ESPACES VERTS</p> 	<p>Maîtrise d'ouvrage : MATTE/DGALN</p> <p>Public : gestionnaire et agents techniques</p> <p>Durée : 04H30</p> <p>Objectifs de formation : Savoir comment s'engager dans une démarche éco-responsable pour la gestion des espaces verts.</p>
<p>DEVENEZ UN CONDUCTEUR ECO-RESPONSABLE</p> 	<p>Maîtrise d'ouvrage : MATTE/SG/SAD1</p> <p>Public : tous les agents publics</p> <p>Durée : 03H30</p> <p>Objectifs de formation : adoptez des gestes simples pour réduire sa consommation, améliorer sa sécurité et préserver la planète.</p>
<p>GASPAR PRES-REQUIS (sur session)</p> 	<p>Maîtrise d'ouvrage : MATTE/DGPR</p> <p>Public : Futurs utilisateurs de l'outil GASPAR</p> <p>Durée : 2H</p> <p>Objectifs de formation : Maîtriser les prérequis nécessaires à la prise en main de l'outil de Gestion ASsistée des Procédures Administratives relatives aux Risques.</p>

6.3 – Les 16 èmes Rencontres de la e-formation

L'Université Gustave Eiffel (UGE), à Champs sur Marne (77), a accueilli la 16ème édition des rencontres de la e-formation autour du sujet de « *la théorie au service de la pratique* ». Co-organisé pour la 1ère fois avec l'équipe Mentor de la DGAFP, l'évènement a de nouveau remporté un franc succès en accueillant près de 130 participants en présentiel et plus encore en distanciel.



Les 3 fonctions publiques y étaient représentées, avec pas moins de 15 Ministères pour la fonction publique d'Etat, illustrant un élargissement du public cible partageant les mêmes enjeux de conception, de développement et de déploiement de formations à distance efficaces.

Guillaume Leforestier, Secrétaire Général de notre Ministère ainsi que Mathilde Icard, cheffe de service en charge du développement des compétences, au sein de la DGAFP sont venus tous deux y exprimer des messages forts d'engagement en faveur de la formation des agents publics.

Dans son discours de clôture, Stéphanie Gilardin, cheffe du Service développement des compétences du pôle ministériel a salué la capacité à être à la pointe de la réflexion et à se fixer des ambitions fortes quant à la qualité des formations. Elle a insisté sur l'importance des coopérations entre opérateurs, chercheurs et écoles pour ouvrir des perspectives afin de nourrir

et enrichir notre offre de formation.

7. Etre vus et connus

7.1 - Le CMVRH poursuit le renouvellement de ses supports de communication

A l'été 2023 le périmètre d'actions du CMVRH s'est élargi (formation initiale, accueil du CMA, évolution des missions du CEDIP, etc.) obligeant à l'actualisation des différents supports à cette évolution de périmètre.

Il a ainsi été proposé de réfléchir à une harmonisation des outils de communication dans un souci de cohérence du service et de visibilité commune.

Cette action a été conduite de manière transversale en inter-entités et a permis à différents représentants de chaque filière (formation initiale et continue, recrutement, conseil aux services, conseil à l'agent, CMA, CEDP, etc.) d'y contribuer.

Elle a permis de doter le CMVRH de documents supports de communication et de présentation utilisables par toutes les entités et tous les agents dans le cadre de leurs missions.



7.2 – Le CEDIP continue sa mue



Le CEDIP poursuit sa mue et conforte son identité de bureau d'études interne de la DRH du pôle ministériel, de même que son appartenance au réseau des entités du CMVRH.

Avec le transfert des données hébergées auparavant exclusivement sur le site internet du CEDIP sur le site internet du CMVRH, il apparaissait nécessaire d'en donner la visibilité.

Désormais, l'article de présentation du CEDIP permet également d'accéder aux ressources produites : e-veille mensuelle sur les sujets RH, productions et fiches, publications de ressources issues de la veille, et alerte sur la fermeture définitive du site CEDIP, largement référencé dans les diverses productions du CMVRH et sur les sites des services déconcentrés.

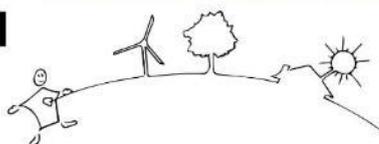
8. Perspectives et enjeux 2025

Le CMVRH ne cesse de se réinventer au fil des années. En 2025 :

- Il poursuivra la **mise en œuvre de son projet de service** ;
- 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 poursuivra la **formation de tous les agents de notre pôle ministériel à la transition écologique** ;
- Il accompagnera les services sur les défis de **l'attractivité** ;
- Il **développera de nouveaux partenariats autour de formats courts de formation** (année de la mer, printemps de la formation, semaine de la QVCT, etc.)
- Il **continuera à mobiliser et valoriser les formateurs internes.**

Merci de ne pas imprimer ce document

Facilitateur de vos transitions
#CMVRH



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 droits Freepik.com : Brgfx, Pch.vector, Jcomp.

Conception : SG/DRH/D/FORCQ/FORCQ3

La Grande Arche

Paroi Sud

92055 La Défense Cedex