

Le document d'orientation à moyen terme de la formation Années 2010-2012

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

**Présent
pour
l'avenir**



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

Historique des versions du document

Version	Date	Commentaire
V1	Décembre 2009	Rédaction DCF1
V2	Janvier 2010	Validation par les directions des orientations pluriannuelles
V3	Janvier 2010	Version présentée en CMFP du 11 février 2010
V4	Mars 2010	

Affaire suivie par

Valérie BAUDERE-CLOMP – SG/DRH/SEC/DCF1
Tél. : 01 40 81 75 86 / Fax : 01 40 81 69 88
Courriel : valerie.baudere-clomp@developpement-durable.gouv.fr

Rédacteur

Valérie BAUDERE-CLOMP - SG/DRH/SEC/DCF1

Courriel : valerie.baudere-clomp@developpement-durable.gouv.fr

Contributeurs et relecteurs

CEDIP, SPES, DRH, SEC, DCF, Directions de programme, CVRH, DDT, DREAL, DIR, CETE

Référence(s) intranet

http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=2884

Sommaire

Avant-propos (à rédiger).....

Introduction

PARTIE 1 : Le contexte et le cadre réglementaire.....

**1.1 – L'évolution des missions et organisations ministérielles, des postures de l'Etat
(rédaction DCF)**

1.2 – Le cadre réglementaire

1.2.1 – La formation professionnelle tout au long de la vie.....

1.2.2 – La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels.....

1.2.3 – Les priorités interministérielles en matière de formation.....

1.2.4 – Un objectif prioritaire de l'Etat : l'insertion des travailleurs handicapés et ses incidences en matière de formation

PARTIE 2 : Les implications sur les besoins de compétences et de formation.....

2.1 – Les besoins et les attentes.....

2.1.1 – Des services.....

2.1.2 – Des agents.....

2.2 – Les processus et les outils

2.2.1 – Les enjeux pour la direction des ressources humaines (SG/DRH)

2.2.2 – Les dispositifs et les modalités de formation (rédaction DCF2)

2.2.3 – L'adaptation du système formation à la réorganisation des services du ministère

PARTIE 3 : Les orientations stratégiques du ministère en matière de formation

3.1 – Secrétariat général

3.2 – Commissariat général au développement durable (CGDD).....

3.3 – Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)

3.4 – Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM).....

3.5 – Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN).....

3.6 – Direction générale de la prévention et des risques (DGPR)

3.7 – Délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR).....

Les annexes

Annexe 1 : Les prérogatives des directions générales en matière de formation

Annexe 2 : Les instances de concertation existantes

Annexe 3 : Etat des lieux et résultats 2006 à 2008 de la formation

Annexe 4 : Les moyens de la formation

Les sources

Glossaire

Avant-propos

Le mot du secrétaire général

Introduction

« Qui ne se préoccupe pas de l'avenir lointain se condamne aux soucis immédiats » - Confucius, extrait des Entretiens

Le ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de la Mer, en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat, concentre tous les leviers pour piloter une politique de développement durable répondant aux enjeux majeurs de la préservation de notre environnement et de l'installation d'une compétitivité durable de notre économie et de nos territoires, dans un contexte mondialisé.

Son action est fondée sur huit sujets transversaux, qui sont présents dans chacun de nos domaines d'activité et définissent le fondement de nos principes d'action pour chacun de nos métiers :

- inventer une croissance responsable pour un avenir durable,
- faire de la France un champion de la lutte contre le changement climatique,
- faciliter le développement de nouveaux modes de production et de consommation, reposant sur la sobriété,
- développer une ville durable,
- sauvegarder la biodiversité et la qualité des milieux,
- faire de nos territoires des lieux d'application des démarches de développement durable,
- maîtriser les conséquences des risques naturels et réduire les risques technologiques et sanitaires,
- renforcer la compétitivité des territoires dans le cadre d'un développement solidaire et équilibré de toutes leurs composantes.

S'ajoute un objectif de méthode: il est indispensable d'impliquer tous les acteurs socio-économiques et tous les citoyens dans la poursuite des huit objectifs précédents et mettre la société en mouvement en la rendant plus participative, en adaptant les modes de gouvernance et de décision publique et en généralisant la concertation avec les parties prenantes.

Chacun des services du ministère est mobilisé autour de cette ambition ministérielle. Les directions de programme, en tant que maîtres d'ouvrage de la formation, déterminent, dans le cadre fixé par le secrétariat général, la politique de formation apte à permettre aux agents et aux services de détenir les compétences nécessaires à l'exercice des nouveaux enjeux ministériels (partie 4 du document).

Le ministère vit depuis deux ans dans un contexte de fort changement impactant les structures et les organisations, mais aussi les missions et les compétences. Les réformes structurelles sont nombreuses, mais toutes les organisations ne sont pas stabilisées. Les missions évoluent, suite au projet stratégique du ministère, au Grenelle de l'environnement, au Grenelle de la Mer, en particulier, ainsi que les modalités d'exercice de ces missions (entre les niveaux régional et départemental, en raison des changements de posture,...).

Dans cette situation de construction, qui implique fortement l'ensemble de la ligne hiérarchique, l'appui par des dispositifs de formation est fortement attendu, tant à court terme, pour accompagner les agents et l'ensemble de la ligne managériale, qu'à moyen terme, afin de permettre de consolider les compétences existantes et d'en construire de nouvelles.

Ces dispositifs s'adressent aux agents en poste dans les services du MEEDDM, ainsi qu'aux agents qui mettent en œuvre les politiques portées par le ministère dans des services ne relevant pas directement de son autorité. A cet égard, la responsabilité de l'échelon régional du MEEDDM dans le développement des compétences des agents exerçant nos métiers, légitimée par les textes, devra être rapidement visible et efficace sur le territoire pour garantir la capacité à déployer localement nos politiques au niveau départemental.

Dans ce contexte, le présent document d'orientation à moyen terme de la formation est également appelé à évoluer en concordance et en cohérence avec les analyses, réflexions et projets en cours, et notamment l'audit formation continue réalisé par le CGEDD, les travaux du groupe stratégique des compétences, les projets « acteurs du changement » et « acteurs de la formation ».

Les évolutions liées à la création du MEEDDM et les réorganisations successives de l'administration territoriale, tant au niveau régional qu'au niveau local, nécessitent de revoir l'architecture de la formation mise en place en 2005, dans le cadre de la LOLF. Cette architecture de la formation définissait trois niveaux de maîtrise d'ouvrage de la formation (national, régional et local). La construction du grand ministère MEEDDM est l'occasion d'un enrichissement de cette architecture en tenant compte des spécificités et des pratiques de chacun.

Au niveau national, les directions de programme donnent les grandes orientations nationales de formation sur les champs relevant de leurs missions. La diversité et la richesse des cultures ont élargi l'espace des solutions formation disponibles. Les assises ministérielles de la formation du mois d'octobre 2009, les réunions de brainstorming préalables et les ateliers thématiques qui en ont résulté, ont illustré toute cette "biodiversité" de la formation : le CGDD et toutes les directions de programme ont pu présenter leurs originalités et leurs enjeux majeurs, afin de préparer le programme national de formation et le présent document d'orientation à moyen terme de la formation. L'ensemble du réseau formation (CVRH, IFORE, écoles des Mines, etc.) est mobilisé pour développer des actions de formation répondant aux besoins des DAC.

Au niveau régional, la constitution des DREAL conforte le rôle moteur de ce niveau sur le champ des compétences et de la formation. En tant que RBOP, les directeurs régionaux ont la charge du développement des compétences, notamment par la formation, sur l'ensemble de leur zone de gouvernance. Ce leadership se concrétise par la rédaction du volet GPEEC du document de stratégie régionale et sur sa déclinaison formation, sous la forme d'un programme régional de formation, en subsidiarité du programme des actions nationales. Le directeur régional s'appuie pour cela sur l'ensemble des chefs de service de sa région; Il insuffle une démarche de construction collective et passe une commande de formation aux acteurs formation de son choix. Le directeur régional peut aussi mettre en place des moyens particuliers de maîtrise d'oeuvre de la formation et constituer des PSI dédiés à l'activité de formation. En tant que RBOP, le DREAL apparaît comme le lien capital entre le niveau central et le niveau local.

Au niveau local, les chefs de service sont responsables du développement des compétences des agents de leur service. Ils construisent des programmes locaux en subsidiarité du programme national et régional de formation. A ce titre, les chefs de service départementaux agissent en lien étroit avec leur DREAL, qui en tant que RBOP est l'interlocuteur exclusif du niveau central pour tout ce qui relève des missions portées par le ministère et le développement des compétences afférentes sur sa zone de gouvernance (cf la charte de gestion des DDI). Le DREAL est le garant des missions du MEEDDM dans les services départementaux et inter-départementaux de sa zone. Il est donc légitime à construire, sous l'autorité du préfet de région, des programmes de formation pour l'ensemble des agents de sa région sur ce champ.

La concertation avec les organisations syndicales a vocation à être portée à tous les niveaux de maîtrise d'ouvrage. La CMFP et son bureau sont les instances de concertation au niveau national. Au niveau régional, il est nécessaire de généraliser une concertation existant déjà dans une demi-douzaine de régions (sous diverses formes), sur le champ de la formation. Le débat à ce niveau est d'autant plus important que le DREAL est l'acteur majeur du développement des compétences dans sa zone de gouvernance pour les missions du MEEDDM. Au niveau local, les commissions de formation devront faire l'objet d'un travail en interministériel avec la Mirate, pour ce qui concerne les DDI. En revanche, elles continuent à se réunir dans les autres services déconcentrés.

PARTIE 1

Le contexte et le cadre réglementaire

1.1 L'évolution des missions et organisations ministérielles, des postures de l'Etat

1. 2 Le cadre réglementaire

1.2.1. La formation professionnelle tout au long de la vie

La direction générale de la fonction publique élabore le cadre réglementaire nécessaire à la mise en oeuvre d'actions de formation. Ainsi, en 2006, elle s'est engagée dans une réforme d'ampleur de la formation. Deux protocoles d'accord ont été signés. Le premier (25 janvier 2006), sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique, a pris acte des besoins de renouvellement de la politique de la formation continue et renvoyé à une négociation détaillée ultérieure ; celle-ci s'est conclue par le second protocole (21 novembre 2006) relatif à la FPTLV.

Les dispositions de portée législative et réglementaire ont été reprises dans la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et dans les décrets des 15 octobre 2007 et 26 décembre 2007 et ont introduit la notion de « formation professionnelle tout au long de la vie ».

L'article 31 du décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, complété du décret du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'Etat pose les bases du document d'orientation à moyen terme de la formation :

« Chaque ministre établit, après concertation avec les organisations représentatives du personnel, un document d'orientation à moyen terme de la formation des agents des administrations relevant de son autorité ou des établissements publics placés sous son contrôle. Ce document d'orientation, qui prend en compte les orientations fixées au plan interministériel dans les conditions définies à l'article 34, est soumis pour avis aux organismes paritaires compétents. Il est révisé dans les mêmes formes, au moins tous les trois ans.

Le document d'orientation à moyen terme est établi en application du schéma stratégique de gestion des ressources humaines et du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'administration concernée. Il constitue le cadre stratégique des plans annuels de formation des administrations. Il est fondé sur l'analyse de l'évolution des missions, des compétences, des emplois et des effectifs du ministère ou de l'établissement public. Il énonce les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des agents au regard de ces évolutions. Il prend également en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et celles de l'accès de toutes les catégories d'agents à la formation.

Le ministre s'assure que les plans de formation établis par chaque direction, service de son administration, et de chaque établissement public placé sous sa tutelle, après avis des organismes paritaires compétents, se conforment aux objectifs énoncés dans le document d'orientation à moyen terme. »

Ces textes créent de plus de nouveaux droits, comme le droit individuel à la formation (DIF), des entretiens à différents moments de la carrière ou les périodes de professionnalisation, et visent à favoriser l'utilisation

de certaines mesures existantes telles que la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou le bilan de compétences.

Les objectifs de la réforme sont les suivants :

-assurer une meilleure gestion des ressources humaines dans la fonction publique, dans un contexte d'allongement des carrières,

-mieux valoriser les compétences de chaque agent, en prenant en compte son expérience professionnelle, pour répondre aux attentes des agents et des services.

La formation participe ainsi à l'adéquation entre compétences recherchées par l'administration et projets professionnels des agents ; elle doit devenir un instrument d'accompagnement de la transformation des missions et des métiers de l'administration.

Enjeu stratégique pour les administrations, la réforme de la formation professionnelle consiste à rendre chaque agent pleinement acteur de son évolution professionnelle, en renforçant des dispositifs existants et en créant de nouvelles mesures grâce auxquelles une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra être conduite au sein de la fonction publique.

La réforme a été traduite au sein du ministère par la circulaire du 26 février 2009 relative à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire.

1.2.2 - La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a pour finalité de :

- faciliter la mobilité des agents dans les trois fonctions publiques et entre elles,
- favoriser des parcours professionnels diversifiés,
- moderniser les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Elle rend nécessaire l'évolution des pratiques de gestion ministérielles à court terme.

Le projet de service de la direction des ressources humaines (cf article 2.2.1 de la partie 2 du présent document) avait déjà en partie anticipé sur ces évolutions en lançant certaines actions :

- harmoniser avec d'autres ministères les processus de gestion,
- privilégier les compétences dans les mobilités,
- favoriser les parcours professionnels attractifs,
- pourvoir les postes vacants par le biais de la position normale d'activité.

Trois grands axes se détachent de la loi : les nouveaux droits à la mobilité, les parcours professionnels et l'accompagnement des mobilités, et les nouvelles voies de recrutement.

Les nouveaux droits à la mobilité :

- droit à l'intégration directe au delà de 5 ans de détachement,
- création de l'intégration directe,
- droit de départ en mobilité

Les parcours professionnels et l'accompagnement des mobilités :

Les principes posés par la loi sont les suivants :

- reconnaissance des promotions obtenues en position de détachement,
- aménagement des règles de remboursement de la mise à disposition dans la fonction publique d'Etat,
- indemnité d'accompagnement à la mobilité,
- création d'une situation de réorientation professionnelle,

-reprise des contrats des agents non titulaires dans le cas de transfert d'activité.

Les nouvelles voies de recrutement :

La loi ouvre les nouvelles voies de recrutement suivantes :

- possibilité de recruter un agent non titulaire en contrat à durée déterminée pour remplacer un fonctionnaire dans certaines conditions (absence temporaire du titulaire, urgence à pourvoir un poste, courte durée,...),
- autorisation du recours à l'intérim,
- ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires,
- suppression des limites d'âge pour les concours.

Dès 2010, trois groupes de travail pilotés par la direction des ressources humaines ont été constitués, avec pour mandat de proposer des réponses aux réflexions nécessaires précitées. Ils s'inscrivent dans le projet de service de la direction des ressources humaines.

1.2.3 - Les priorités interministérielles en matière de formation :

La direction générale de la fonction publique arrête le programme annuel des formations interministérielles.

Pour 2010, le comité de pilotage et de programmation associant l'ensemble des DRH, a défini les thèmes de formation interministérielles prioritaires suivants :

- professionnaliser la fonction RH et l'orienter sur ses nouvelles compétences de conception et de mise en oeuvre des plans d'action de la gestion des ressources humaines, de modernisation des techniques de recrutement et d'organisation des parcours professionnels,
- accompagner les agents dans la valorisation de leur parcours professionnel,
- lutter contre les discriminations et ouvrir la fonction publique plus largement à la diversité,
- professionnaliser les métiers financiers dans le cadre du déploiement de CHORUS.

Ces thèmes doivent être retenus aux niveaux central et local pour la formation des agents de l'Etat.

Les priorités interministérielles de formation étant annuelles, il y a lieu de considérer que ce paragraphe sera de fait actualisé par la diffusion de la circulaire DGAFP correspondant à l'année considérée.

1.2.4 - Un objectif prioritaire de l'Etat : l'insertion des travailleurs handicapés et son incidence en matière de formation

Le Premier Ministre a rappelé dans sa circulaire du 23 novembre 2007 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées que celle-ci constitue « *un objectif prioritaire de l'État* » qui doit se traduire par « *une mise en oeuvre résolue au sein de la fonction publique* ».

Le MEEDDM s'est engagé sur un plan quadriennal 2009-2012 en faveur du recrutement, de l'insertion, du reclassement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Les orientations en sont les suivantes :

Un pilotage coordonné de la politique d'emploi des travailleurs handicapés

- L'emploi des travailleurs handicapés fait partie intégrante de la politique de GRH du ministère et des services.
- L'insertion des travailleurs handicapés doit faire l'objet d'une approche globale à tous les niveaux : central, régional et local. Une collaboration durable doit être confortée entre les acteurs du

recrutement, de la formation, de la gestion des effectifs, de la gestion du personnel, et de la prévention concernant les agents en situation de handicap

Un recrutement axé sur la recherche de compétences

- Le schéma des effectifs et du recrutement du ministère identifie chaque année la part des recrutements du ministère réservés au recrutement de travailleurs handicapés par voie contractuelle donnant vocation à titularisation, qui constitue la voie d'accès privilégiée.
- Afin de répondre aux objectifs fixés dans le cadre du plan pluriannuel de recrutements de travailleurs handicapés 2008-2012, un effort particulier est à accomplir pour développer l'accueil d'agents handicapés dans les corps de catégorie A et B des filières technique et administrative.

Des actions adaptées pour favoriser l'insertion des agents handicapés

- Chaque service prévoit les aménagements nécessaires pour assurer l'insertion d'un agent handicapé recruté au sein de son service ainsi que dans le cadre de l'ensemble des événements liés à son activité professionnelle (déplacements, formations...).
- Des formations « prise de postes » doivent être programmées pour tous les agents handicapés, qu'ils soient recrutés par concours ou par contrat. Les aménagements des formations nécessaires sont à mettre en place (traduction des supports en braille, intervention d'interprètes en langage des signes...)
- Un suivi régulier doit être organisé notamment avec la hiérarchie pour suivre l'insertion de l'agent recruté et identifier les éventuelles difficultés
- La convention avec le FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) signée par le Secrétaire général le 4 avril 2008 prévoit la mise à disposition de 4,2M€ sur 3 ans en faveur de l'insertion des agents handicapés : financement d'aménagements de poste de travail, d'auxiliaire de vie ou de travail, de surcoûts de transport, de surcoûts de formation ...

Garantir le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière des agents handicapés

- Un travail transversal doit être organisé dans les services pour améliorer l'évaluation des risques d'inaptitude et prévenir les situations de handicap, en s'appuyant notamment sur les personnes ressources internes : médecins de prévention, assistants de service social, animateurs sécurité prévention...
- L'entretien d'évaluation permet à la hiérarchie de prendre en compte les aspirations professionnelles de l'agent au regard des spécificités de son handicap, et promouvoir la promotion professionnelle dans le cadre des préparations aux examens et concours.
- L'identification d'un agent en situation d'inaptitude médicale donne lieu à la mise en place d'actions adaptées pour favoriser l'aménagement de ses conditions de travail, et si nécessaire sa reconversion professionnelle. A ce titre, les services doivent, grâce à l'appui des crédits du FIPHFP, favoriser le recours aux bilans de compétences et mettre en place les programmes de formation pour assurer ces reconversions professionnelles.

Développer la formation et la sensibilisation des agents du ministère

- La formation et la sensibilisation de l'encadrement, des acteurs de la RH et du collectif de travail sont un préalable nécessaire pour changer les regards sur le handicap, pour que la personne soit vue avant son handicap.
- Des programmes de formation sur l'insertion des travailleurs ont été établis en fonction des différents publics cibles : encadrement supérieur, encadrement de proximité, collectifs de travail, conseillers mobilité et recrutement des CVRH, représentants du personnel des instances paritaires.
- Les services sont invités à mener des actions régulières pour sensibiliser l'ensemble des agents sur le thème du handicap (participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, forums...).

PARTIE 2

Les implications sur les besoins de compétences et de formation

2.1 Les besoins et les attentes des services et des agents

2.1.1 – Les besoins exprimés par les services

Les besoins exprimés par les services, et qui doivent se traduire dans les plans locaux, régionaux et national de formation, peuvent être regroupés en quatre enjeux principaux de développement des compétences et des savoir-faire.

2. – Le développement durable

Le développement durable, pour reprendre la définition du rapport Bruntland est « un développement qui permet la satisfaction des besoins présents sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs » ; il repose ainsi sur trois piliers : environnemental, économique et social.

Afin d'en prendre compte toutes les dimensions, il convient tout à la fois de développer et d'affermir la culture générale sur le thème du développement durable et d'augmenter le niveau de compétences des agents amenés à intervenir dans tous les champs du Grenelle .

La formation de tous les agents au développement durable constitue une priorité pour le MEEDDM, la dimension acculturation sera introduite par une offre dénommée « socle de base » comprenant les notions minimales générales de connaissances autour du développement durable.

La mise en oeuvre des axes du Grenelle nécessite d'accroître les compétences des agents sur les cinq thèmes développés dans la circulaire de territorialisation du 23 mars 2009 :

- - la lutte contre le changement climatique et ses trois priorités (performance énergétique des bâtiments; transports et déplacements au travers d'actions sur les infrastructures; développement des énergies renouvelables...);
- - l'urbanisme (villes et quartiers plus denses ; reconquête des centres-villes ...);
- - la préservation de la qualité des milieux naturels (promotion de l'agriculture biologique; élaboration de documents d'objectifs pour les sites Natura 2000...)
- - le domaine des déchets (respect des normes techniques ...)
- - la prévention des risques (sites pollués; points noirs de bruits ...)

La construction de parcours de professionnalisation, permettant d'élaborer des cheminements de progression de compétences au sein d'une filière métier, à l'instar de la démarche initiée par la DREIF avec l'assistance à maîtrise d'ouvrage du CVRH de Paris, permet d'offrir une réponse articulant les compétences individuelles aux compétences collectives requises par les nouvelles missions du ministère.

2.1.1.2 – Le management

Dans un contexte de forte évolution des politiques, des missions et des organisations ayant généré des systèmes complexes, plus participatifs et interactifs, les références managériales dominantes doivent évoluer pour s'adapter. Tant l'encadrement supérieur que l'encadrement intermédiaire sont impactés, l'enjeu de développement de pratiques communes au sein d'équipes recomposées étant prégnant. Il est nécessaire de développer les compétences des encadrants managérant des équipes à la recherche de sens et de repères.

2.1.1.3 – L'organisation du travail

Des capacités à travailler en transversal et en équipes pluridisciplinaires sont nécessaires. Cela concerne une partie de plus en plus importante des agents qui font du conseil, notamment dans les délégations territoriales ; c'est aussi une évolution à parfaire pour permettre aux « ensembleurs » de travailler avec les « spécialistes » de manière constructive, avec une meilleure vision du rôle et des missions de chacun.

Les services ont aussi besoin de disposer de capacités à construire des partenariats avec les autres services de l'Etat et les collectivités. Les réorganisations, la disparition de l'ingénierie concurrentielle ont modifié les attentes : les services doivent disposer de compétences d'interface, car ils ont à présent besoin d'agents aptes à la fois à porter les politiques prioritaires, à faire valoir le point de vue de l'Etat, à aider à l'émergence de projets locaux. La DGALN évoque à ce propos le concept de « médiation régaliennne », qui passe par la recherche d'une solution contractuelle avant de passer à la contrainte réglementaire. Au travers de ce qui précède, il importe également de mieux appréhender l'approche systémique.

Pour les DIR en particulier, l'anticipation et la gestion des évolutions induites par le repositionnement des CETE représentent un enjeu très important, dans la mesure où les DIR sont constituées en complémentarité de compétences avec les CETE, dont elle restent encore très dépendantes. Il en résulte un nécessaire transfert de compétences et de savoirs-faire sur des métiers très techniques, encore largement détenus par les agents des CETE.

De façon transversale, les capacités à animer de façon réactive des réseaux sont de plus en plus nécessaires, car l'appropriation et l'échange de méthodes et d'expériences sont des leviers très importants de développement des compétences.

2.1.1.4 – Les missions et les métiers

Les services sont très attachés au maintien des productions de qualité. Cela suppose une attention au renouvellement et au développement des compétences métiers pour tous les domaines, sans oublier le transversal, qui doit être fortement soutenu après une période de réorganisation lourde. Outre le domaine du management, il faut s'attacher à la professionnalisation de l'utilisation des outils de management et d'échanges d'information. Sur ce dernier point, la formation n'est pas le seul levier du développement des compétences, car cela impacte aussi fortement l'organisation du travail.

S'agissant des domaines de politiques publiques, les services sont très vigilants quant au renouvellement ou à la constitution de compétences rares indispensables, telles celles du domaine des sciences du vivant, aux nouvelles missions du ministère. Ils attendent beaucoup des travaux du groupe national stratégique des compétences, piloté par le SPES.

Les directions interdépartementales des routes recherchent plus spécifiquement à développer la sécurité de l'exploitation sous circulation, ce qui revêt potentiellement un champ très vaste : les habilitations, la sécurisation des interventions sous circulation, l'acculturation aux concepts de la sécurité et de la prévention notamment de l'encadrement, voire la sécurité juridique qui exige une culture de l'écrit encore peu développée chez le personnel d'exploitation.

Cette partie sera complétée.

2.1.2 – Les besoins exprimés par les agents

Le bureau de la CMFP du 16 mars 2010 sera en partie consacré à des échanges sur ce chapitre, les points listés ci-dessous constituant le fil rouge des discussions.

L'entretien professionnel et l'entretien de formation constituent des actes de management essentiels et ils sont au cœur des dispositifs de gestion des ressources humaines. L'entretien de formation en particulier permet de recueillir les besoins qu'expriment chaque agent en matière de formation et de développement des compétences. Il permet de faire le bilan de l'année écoulée, et de recenser les besoins de l'année à venir, sur toutes les thématiques suivantes :

- les actions de formation d'adaptation immédiate au poste de travail (le cas échéant, car ce type de formation doit être suivie lors de la prise de poste),
- les actions de formation répondant à l'évolution prévisible des métiers,
- le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications,

- la préparation aux examens et concours,
- le bilan de compétences,
- la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- le congé de formation professionnelle (CFP),
- la période de professionnalisation

2.2. Les processus et les outils

2.2.1 Les enjeux pour la direction des ressources humaines

Le projet de service de la direction des ressources humaines de juin 2009 rappelle les deux fonctions majeures imparties à la direction :

- une fonction régaliennne, qui s'inscrit dans le cadre général de la gestion de la fonction publique de l'Etat,
- une fonction de prestataire auprès des services et des agents, pour tous les domaines relevant de la gestion des ressources humaines.

Ces deux fonctions se déclinent en différentes fonctions ou missions : la direction des ressources humaines est en charge de répondre aux besoins des services par une politique de recrutement, d'évaluation des compétences, de formation, de mobilité, d'adaptation des organisations et des processus de gestion, et des conditions de travail, elle est aussi garante de la gestion des femmes et des hommes, des corps gérés par le ministère, de leurs évolutions et de celles de leurs statuts.

Le projet de service, auquel il convient désormais d'intégrer les réflexions à mener dans le cadre de l'application de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (cf article 1.2.2 de la partie 1 du présent document) présente d'une part les grandes orientations de la direction, et d'autre part son plan d'action à deux ans.

Trois objectifs majeurs sont affichés :

Une DRH professionnalisée qui porte une politique partagée en interne et visible en externe, en particulier :

- construire une filière RH en administration centrale et en services déconcentrés pour une gestion optimisée, notamment par la mutualisation des ressources humaines,
- structurer les relations avec les services gestionnaires des autres ministères,
- créer les conditions du développement d'un dialogue social rénové,
- développer une capacité d'expertise dans les domaines RH pour répondre aux besoins des services,
- développer la culture de suivi et de contrôle de la mise en oeuvre des politiques de la DRH et le respect des règles,
- renforcer le pilotage des effectifs et du budget en intégrant la gestion des ressources humaines,
- développer la communication au sein de la DRH auprès des agents et des services.

On peut ajouter aussi l'adaptation de la politique des ressources humaines aux nouveaux enjeux de politiques publiques (place et valorisation des parcours de spécialistes, nouveaux parcours, durées de postes plus longues pour favoriser l'intelligence des territoires, nouveaux profils,...).

Des prestations RH pour répondre aux besoins en compétences des services :

- coordonner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau national et accompagner les démarches sur le territoire,
- professionnaliser le processus de recrutement pour disposer de nouvelles compétences,
- privilégier les compétences dans les mobilités,
- définir et mettre en oeuvre une politique de formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des services et des nouvelles missions,
- mettre en place une nouvelle politique d'évaluation qui prend en compte les compétences, les performances et les potentiels.

Mettre les femmes et les hommes du ministère au coeur de l'action de la DRH, en favorisant leur promotion sociale :

- favoriser des parcours attractifs permettant le développement des compétences professionnelles des agents,
- proposer un dispositif de formation adapté aux situations professionnelles et aux souhaits d'évolution des agents,
- mettre en place une gestion statutaire plus simple et plus homogène,
- harmoniser progressivement les régimes indemnitaires en introduisant une rémunération de la maîtrise du poste et de l'atteinte des résultats,
- harmoniser les prestations d'action sociale au sein du ministère et développer les partenariats inter-ministériels pour le service social,
- offrir des opportunités d'évolution aux agents dans le cadre des redéploiements,
- améliorer l'organisation et les conditions de travail.

Il ressort ainsi clairement du projet de service de la DRH une volonté de satisfaire l'adéquation entre les besoins en compétences et les aspirations des agents, en développant des politiques qui doivent permettre de développer les compétences des agents afin de progresser au sein de parcours qui correspondent à leurs aspirations professionnelles et personnelles.

2.2.2 Les types de dispositifs et de modalités

Les dispositifs de formation peuvent être organisés suivant différentes modalités pédagogiques, distinctes ou complémentaires :

- la formation en stage,
- la formation action,
- la formation alternée,
- le tutorat,
- le compagnonnage,
- les échanges de pratiques,
- l'accompagnement professionnel personnalisé,
- l'apprentissage informel,
- l'utilisation de produits pédagogiques standardisés (valise pédagogique, didacticiel,...),
- la e-formation,
- la formation ouverte à distance.

Dans un contexte où les réorganisations génèrent un fort besoin en formation, où les formateurs internes, fortement sollicités, sont peu disponibles, les deux dernières modalités de formation connaissent un développement important, qui va se pérenniser grâce au développement des nouvelles technologies de l'information et à la prise en compte du

développement durable dans ses trois leviers. La formation ouverte à distance (FOAD), en particulier, fait converger les besoins des services et ceux des agents. Dispositif particulier de la e-formation, la FOAD, par sa souplesse, d'être organisée en fonction des besoins individuels et collectifs. Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Dans le cadre des expérimentations menées (CVRH de Toulouse, ENTE,...), elle s'appuie sur des formateurs-tuteurs spécifiquement formés à cette nouvelle modalité d'apprentissage.

2.2.3 L'adaptation du système de formation à la réorganisation des services du ministère

2.2.3.1 – Les récentes réorganisations centrales et territoriales

Le niveau central a été réorganisé le premier pour mettre en oeuvre d'abord la LOLF, puis les nouvelles missions du Grenelle de l'Environnement au sein d'un nouveau ministère.

- C'est ainsi qu'en juillet 2008, suite à la création du Ministère de l' Ecologie, de l' Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire (MEEDDAT), 35 directions de 3 ministères (Ministère des Transports, de l'Equipement, du Tourisme et de la Mer, Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable, et Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi) ont été regroupées en 5 Directions Générales métiers et un Secrétariat Général .

L'échelon régional est alors confirmé comme le niveau de la déclinaison des politiques publiques et de pilotage des Ressources Humaines.

- Réorganisées en deux vagues aux 1er janvier 2009 et 2010, 20 Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) ont été créées à partir des services de la Direction Régionale de l'Equipement (DRE), de la Direction Régionale de l'ENvironnement (DIREN) et de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE).
- Des plateformes interministérielles de ressources humaines (PFIRH), rattachées au SGAR de la préfecture de région, ont été créées courant 2009; dans leurs missions est clairement défini « l'élaboration d'un plan local de formation interministérielle »

L'échelon départemental, niveau de prise en compte des besoins de proximité, après une première restructuration lourde en DDE(A) du fait des transferts de gestion routière dans les Conseils Généraux et les Directions interdépartementales des routes, devient interministériel.

- Au 1er janvier 2010, sont créées dans chaque département, sous l'autorité du préfet de département, 2 ou 3 Directions Départementales Interministérielles (DDI), reprenant les missions exercées dans les DDE-DDEA.

2.2.3.2 L'évolution du système formation

Depuis 2006, le système formation a dû répondre à un double challenge : l'application des dispositions de la LOLF et la montée en puissance du niveau régional sur la commande formation et sa réalisation, avec le plus souvent une mise en place de PSI formation.

Depuis l'affirmation en 2007 des nouveaux contours du ministère, le système formation voit son paysage se modifier avec chacune des composantes habituée à recourir à ses opérateurs de formation.

Un rapprochement des cultures sur ces approches est désormais lancé.

Le système formation existant s'appuyait sur différentes modalités, dont les principes demeurent :

- les formations « catalogues », réalisées par des structures internes ou externes, ou d'opérateurs privés (formations « prêt-à-porter ») ;
- la « construction de réponses formation adaptées aux besoins et attentes recensées » (formations « sur mesure ») ;
- le recours à des opérateurs bien identifiés au plan national, proposant une offre de formation calibrée par rapport aux métiers ;
- les organismes habilités à certifier des formations ou délivrant des diplômes.

2.2.3.3 Impacts sur la maîtrise d'ouvrage formation

Les trois niveaux de maîtrise d'ouvrage du ministère (national, inter-régional et local) ont sensiblement évolué ces dernières années et une architecture de la formation a été construite, essentiellement au niveau national et régional. Sa mise en pratique sur le terrain est contrastée. Au gré des réorganisations, le niveau local a été fortement affaibli et la mise en oeuvre de la réforme de l'administration territoriale (notamment la création des DDI) nécessite de modifier le dispositif. Le schéma organisationnel des maîtrises d'ouvrage doit évoluer au regard de ces restructurations. Il convient aussi de plus communiquer sur les modes de fonctionnement de la formation, qui ne sont pas forcément connus de tous.

Au niveau central, le directeur de programme est placé dans le rôle de maître d'ouvrage national de formation pour tous les métiers et toutes les missions relevant de son champ de responsabilité. Celui-ci a pour rôle de définir les grandes orientations à court et à moyen terme, le réseau formation proposant des dispositifs de formation venant répondre aux besoins exprimés. Le processus de formalisation des besoins, de leur expression et de passage d'une commande nationale de formation a été matérialisé sous la forme d'une architecture de la formation. Ce processus, repose sur un calendrier annuel de réunions de réflexion amont avec le réseau formation, sur une journée d'assises ministérielles de la formation et sur des ateliers thématiques destinés à transformer les besoins exprimés en dispositifs de formation. Les programmes nationaux de formation sont présentés dans le cadre paritaire de la Commission Ministérielle de la Formation Professionnelle. Concrètement, ce processus a été implémenté depuis 2005, et pour la préparation des programmes 2010 entre septembre 2009 et février 2010. Le CGDD et toutes les directions de programme du MEEDDM ont participé à la démarche. Il semble nécessaire de renforcer et de conforter ce dispositif, afin que les maîtrises d'ouvrage centrales restent impliquées dans le processus. La création d'un comité de suivi de la formation, rassemblant les maîtrises d'ouvrage centrales, la DRH et le réseau formation, et dont le rôle serait de coordonner et d'examiner l'avancement des programmes de formation, est à l'étude.

Au niveau régional, le directeur régional est placé dans le rôle de maître d'ouvrage de formation pour l'ensemble de sa région. Sa mission est de construire, en lien avec ses chefs de service, un programme régional de formation, avec l'appui méthodologique du CVRH de l'inter-région. La formalisation de la commande régionale de formation est réalisée en comité de direction régional et en présence du directeur de CVRH de l'inter-région. Les programmes régionaux de formation sont ensuite examinés dans le cadre d'un comité d'orientation du CVRH, qui valide son plan d'activité. Le comité d'orientation a été mis en place dans pratiquement tous les CVRH. Il rassemble tous les acteurs pertinents sous la présidence du DREAL (responsables d'administration centrale, chefs de service départementaux ou interdépartementaux, etc.). Ce comité se réunit au moins deux fois par an.

Au niveau local, les situations sont contrastées. La maîtrise d'ouvrage régionale a parfois pris le relais de la maîtrise d'ouvrage locale. Les contraintes liées aux réorganisations successives ont cependant fragilisé la formation au niveau local et il importe, dans le contexte actuel, de garantir que les agents en charge des missions du MEEDDM soit formés à celles-ci et aux métiers afférents, car les besoins en formation sont importants.

La réforme de l'administration territoriale, en particulier la création des DDI, bouleverse le paysage de la formation au niveau local et régional. Il convient donc de modifier l'organisation actuelle afin de garantir la fonction de maître d'ouvrage de formation du DREAL pour l'ensemble de sa zone de gouvernance, et d'assurer qu'un lien fort est conservé entre le DREAL et les chefs de service départementaux, pour tout ce

qui touche aux missions du MEEDDM et au développement des compétences sur ces champs, au niveau local.

Comme indiqué dans la charte de gestion des DDI, le RBOP-DREAL est l'interlocuteur exclusif de l'administration centrale du MEEDDM, en particulier pour tout ce qui concerne le développement des compétences par la formation. Le RBOP-DREAL joue donc un rôle charnière capital, en tant que relais des politiques ministérielles entre le niveau national et le niveau départemental. En particulier, le RBOP-DREAL est investi du rôle de garant des compétences pour les métiers et les missions ministérielles sur l'ensemble de sa zone de gouvernance, et donc pour l'ensemble des services inter-régionaux, régionaux, inter-départementaux et départementaux de sa juridiction, ainsi que pour les services du réseau scientifique et technique de sa région. Le schéma organisationnel à bâtir au niveau déconcentré, tel qu'il est proposé ci-dessous, s'appuie sur ce constat.

En tant que maître d'ouvrage régional de la formation pour l'ensemble de sa zone de gouvernance, pour les métiers et missions du MEEDDM, le DREAL construit une vision globale des besoins en compétences de l'ensemble des services de sa zone. Cette vision est incarnée par un programme régional de formation dédié à satisfaire les besoins en compétences des services de la zone, en particulier des DDI. Ce programme est construit sous son pilotage, avec tous les chefs de service concernés. Ce programme régional de formation peut être bâti avec l'appui du Centre de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH) du périmètre inter-régional, qui joue un rôle d'assistance à maîtrise d'ouvrage. Ce programme régional peut aussi inclure des prestations complémentaires à la formation (conseil individuel et collectif, appui aux services, etc.), si elles s'articulent dans le contexte d'une prestation RH intégrée (par exemple, aide au repositionnement des agents concernés par la fin de l'Ingénierie Publique Concurrentielle au MEEDDM). Une fois construit le programme régional de formation, le DREAL peut recourir au CVRH ou à tout autre prestataire de formation pour réaliser les actions de formation figurant dans ce programme. Dans ce cadre, le CVRH peut être amené à intervenir dans une DDI pour délivrer des prestations RH-compétences-formation pour répondre aux besoins du service. Il est indispensable que cette organisation perdure après le 1er janvier 2010 car l'action interministérielle des DDI ne pourra pleinement se déployer localement que si ces services gardent un lien étroit avec le niveau régional en matière de compétences et de formation.

Afin de mutualiser les besoins en compétences et de construire des programmes de formation sur des thématiques partagées, le RBOP-DREAL peut développer une démarche conjointe avec ses homologues RBOP d'autres ministères (par exemple, le DRAAF). Les programmes régionaux de formation pluri-ministériels sont proposés à tous les agents des DDI travaillant sur les champs concernés. Cette démarche a été engagée dans plusieurs régions, notamment en Midi-Pyrénées. Elle donne toute satisfaction.

Les programmes régionaux de formation ainsi construits sont portés à la connaissance du préfet de région par le DREAL et peuvent être présentés en comité d'action régional. Cette démarche contribue à la mutualisation des offres de formation en région et participe à l'ouverture des formations à des publics d'origines diverses mais exerçant sur le même territoire.

L'ensemble de la démarche fait l'objet d'un suivi dans le cadre du comité d'orientation du CVRH.

En subsidiarité du programme régional de formation, les services départementaux construisent leur programme local de formation. Ils peuvent solliciter le CVRH du périmètre inter-régional, si nécessaire.

Outre cette architecture bien définie, des réflexions sont menées sur les positionnements et interfaces des différents acteurs de la formation.

► Les plates-formes interministérielles et les CVRH : les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH constituent de nouveaux acteurs de la formation qui vont modifier les pratiques actuelles des ministères. Une charte de gouvernance et de fonctionnement a été établie en décembre 2009 par la DGAFP pour préciser l'organisation de ces nouvelles structures et définir le partage des rôles entre les ministères et les plates-formes interministérielles.

Les ministères ont vocation à conserver les formations liées à leurs missions, les plates-formes régionales sont appelées à développer les formations liées aux activités transversales. Les CVRH pourront aussi effectuer des prestations interministérielles confiées par les plates-formes.

Pour éclairer le cadre des futures collaborations locales, la DRH du ministère a pris contact avec la DGAFP pour engager une réflexion visant à décliner la charte générale de gouvernance et de fonctionnement pour l'adapter aux spécificités du MEEDDM. Ce travail est en cours, il facilitera les conventions qui seront signées au niveau régional et qui préciseront le concours attendu des CVRH, notamment en matière de formation.

► Les PSI formation et les CVRH

Le DREAL est le maître d'ouvrage de la gestion des compétences nécessaires aux missions du MEEDDM, au sein de la région. A ce titre, il s'appuie sur son Pôle Support Intégré (P.S.I.)

Pour les missions de maîtrise d'ouvrage régionale, il identifie les besoins en formation ou autres modalités d'acquisition, souvent avec l'aide de référents par filière (correspondants BOP, animateurs réseaux...) et élabore le plan et un programme régional de formation. Il peut solliciter le CVRH au titre de l'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage. Cette mission s'opère alors dans un partenariat étroit avec le CVRH, qui a les capacités et les compétences pour accompagner, à sa demande, la maîtrise d'ouvrage tout au long du processus de production.

Pour la partie maîtrise d'oeuvre, afin de favoriser les échanges et l'efficacité du dispositif, et sous l'autorité du ou des DREAL, un ou les P.S.I. de l'inter-région et le CVRH peuvent assurer la coordination des solidarités et la production d'actions dans une logique de subsidiarité, au niveau régional et inter-régional.

Par ailleurs, il convient de rappeler qu'au moins 2 PSI sont intégrés aux CVRH de leur interrégion.

► Les écoles et les CVRH

Il convient de veiller à une bonne articulation entre les prestations offertes par les écoles en matière de formation permanente et les actions de formation des CVRH.

Les formations d'adaptation immédiate à l'emploi (cf prise de poste) qui mobilisent des maîtrises d'ouvrage nationales ont vocation à être assurées par les écoles. Elles sont d'une durée plus longue qu'une formation classique, et leur contenu plus pérenne les rapprochent de l'enseignement. Les CVRH doivent se centrer sur l'évolution des métiers et sur l'analyse des besoins, en relation étroite avec les acteurs locaux.

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

L'IFORE, service à compétence nationale, a été créé par un arrêté interministériel de juillet 2001 pour répondre aux besoins de formation initiale et continue spécifiques aux personnels du service public de l'environnement. Son périmètre d'action est depuis sa création interministériel.

Rattaché au secrétariat général, il met en oeuvre cinq types d'action : il organise la formation initiale des agents et des techniciens de l'environnement, il assure la formation continue des agents du service public de l'environnement (SPE) sur les politiques environnementales, il anime en coordination avec la DGAFP le pôle de compétence interministériel développement durable (cf 2.2.3.5), il organise un cycle supérieur de formation pour les cadres dirigeants du service public de l'environnement et du développement durable, il accompagne les processus de changement notamment par la mise en place de dispositifs d'accompagnement personnalisé ou collectifs et l'aide à la conduite de projet.

Les partenariats IFORE/CVRH sont amenés à se développer.

2.2.3.4 Impacts sur la maîtrise d'oeuvre

Aujourd'hui la maîtrise d'oeuvre de formation est assurée par plusieurs acteurs, en fonction du choix du maître d'ouvrage, de la nature de la formation (initiale, continue,...), du nombre d'agents à former, de leur répartition géographique,... :

- les cellules de formation en service (CETE, SN) ou direction départementale ou régionale (DDI, DREAL), pour des formations de proximité
- les cellules de formation régionales mutualisées, pour répondre aux besoins des services de la région (PSI)

- les CVRH, organisateurs de formation pour les maîtres d'ouvrage centraux et régionaux, voire départementaux
- les écoles , essentiellement pour la formation initiale
- l'IFORE, pour les formations spécialisées dans les domaines de l'environnement
-

Demain, le maître d'ouvrage départemental aura, en plus, à sa disposition, les autres maîtres d'oeuvre ministériels, qui pourront répondre à ses besoins.

2.2.3.5 La poursuite nécessaire des ouvertures du système formation

La réforme de l'Etat, tant au niveau central qu'au niveau territorial, amène à construire des partenariats avec les collectivités et les autres services de l'Etat, qui mobilisent des acteurs ayant parfois une culture et des modes de travail différents de notre ministère. La politique de formation du MEEDDM doit aussi s'inscrire dans ce contexte interministériel et inter-fonctions publiques, par deux biais : l'accès des agents du ministère aux formations interministérielles (c'est notamment le cas avec l'accès aux formations proposées par l'Institut de gestion publique et de développement économique - IGPDE), et l'ouverture de nos formations à des publics d'origine diverses. Ce besoin a été fortement exprimé par les directeurs de programme lors des assises ministérielles de la formation d'octobre 2009. D'ores et déjà, des conventions avec le CNFPT sont établies, tant au niveau local qu'au niveau national (convention nationale ENTE/CNFPT). Des partenariats avec des universités sont aussi en place. Le CVRH de Toulouse a ainsi co-construit, en partenariat avec l'université Toulouse le Mirail, le contenu de la formation diplômante « Aménagement Urbanisme Habitat Environnement Développement Durable », mise en oeuvre pour la première fois à la rentrée universitaire de septembre 2008.

Au delà de ces perspectives à développer, le MEEDDM, au moyen du pôle de compétences interministériel développement durable, s'inscrit pleinement dans l'ouverture. Créé en 2004, le pôle de compétences interministériel Formation au développement durable, sous le pilotage de la DGAFP et de l'IFORE, fournit aux ministères un appui dans le montage de leurs projets dans ce domaine et mutualise les compétences, notamment dans les services déconcentrés de l'Etat. En particulier, le pôle a pour mission d'accompagner les administrations dans la mise en oeuvre de la stratégie nationale de développement durable dans les politiques publiques et le changement en profondeur des comportements, des pratiques professionnelles et des modes d'intervention. Il a pour objectif de favoriser la diffusion d'une culture partagée du développement durable et d'en professionnaliser les acteurs. Il offre son appui sous différentes formes : la formation, l'assistance pour l'ingénierie pédagogique, l'animation de son réseau de correspondants et l'échange de bonnes pratiques, la valorisation, la création et la mise à disposition d'outils pédagogiques.

PARTIE 3

Les orientations stratégiques du ministère en matière de formation

3.1. – Le Secrétariat général

Présentation des orientations du programme du SG en matière de formation par Mme Pascale BUCH (SG) lors des assises ministérielles de la formation du 19 octobre 2009 :

I. Le contexte ministériel :

- Création d'un nouveau ministère
- Partage des cultures et des compétences dans tous les domaines, notamment la formation
- Nécessité d'une complémentarité forte entre DAC, DREAL et niveau local

II. Le programme 217 : des chantiers multiples :

- **Budget/comptabilité** : formation conjointe MAAP-MEEDDM à l'outil CHORUS pour 1200 agents de décembre 2009 à mars 2010
- **Conduite et accompagnement du changement** : création d'une nouvelle identité partagée autour du DD et une adaptation des pratiques managériales (séminaires DREAL, groupes d'échanges de pratiques au niveau départemental, formations « accompagnement du changement », accompagnements individuels et d'équipes)
- **Marchés publics** : réponse à la demande de formation sur les fondamentaux de la commande publique
- **Géomatique** : poursuite de la formation de référents géomatiques en DDT
- **Défense, sécurité et intelligence économique** : professionnalisation, par une approche systémique, de la gestion de crise en raison de la diversification des champs de compétences du MEEDDM
- **Web** : élaboration d'un parcours de professionnalisation pour les webmestres
- **Sans oublier** les affaires juridiques, l'action sociale, l'organisation du travail et la prévention, la communication, la documentation, les archives, la mise en place de ReHucit...

III. Le développement des compétences en gestion des ressources humaines

- **Renforcer la professionnalisation de la fonction RH et des différents acteurs :**
 - Contexte et enjeux :
 - ◆ Des réorganisations de services
 - ◆ Des pratiques diverses à partager
 - ◆ Un marché des compétences plus ouvert
 - Différents volets :
 - ◆ *Gestion administrative et paye* : dans le cadre de la mise en place des PSI, rendre systématique la formation des nouveaux gestionnaires sur les fondamentaux métier
 - ◆ *GPEEC* : poursuivre la professionnalisation des agents en charge de la GPEEC dans les services
 - ◆ *Recrutement* : développer la dimension recrutement dans la fonction de manager,

accompagner les agents dans la valorisation de leur parcours professionnel, développer la professionnalisation des jurys de concours (formation des présidents de jurys, formation de tous les nouveaux membres, formation aux épreuves de RAEP)

- ◆ *Evaluation* : donner aux n+1 des outils concrets tout en impliquant l'encadrement supérieur, et les agents eux-mêmes
- **Renforcer les prestations d'appui au management** :
 - Missions traditionnelles du cadre
 - Compétences nouvelles à acquérir ou développer : conduite de projet, travail en partenariat, démarche qualité...
- **Développer** :
 - Des prestations interministérielles
 - ⇒ Partenariat CVRH/plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH
 - Des formations plus ouvertes, accueillant les différents acteurs concernés par un sujet, qu'ils soient du MEEDDM, d'autres ministères ou de la fonction publique territoriale
 - Des nouvelles techniques d'acquisition des compétences
 - ⇒ La e-formation

* * *

Présentation des orientations du programme du SG/SPES en matière de formation par M. Alain VALLET (SG/SPES) lors des assises ministérielles de la formation du 19 octobre 2009 :

I. Un contexte de fort changement

- **Réformes structurelles** (toutes les organisations ne sont pas encore stabilisées)
- **Evolutions des missions** (Projet stratégique du MEEDDM, Grenelle de l'environnement...) et des modalités d'exercice (entre niveaux Reg et Dept, changements de postures...)
 - un contexte de transition, impliquant fortement l'ensemble de la ligne hiérarchique
 - la formation est fortement attendue
 - ◆ à court terme (accompagner les agents, la ligne managériale)
 - ◆ à moyen terme (consolider et construire les nouvelles compétences)

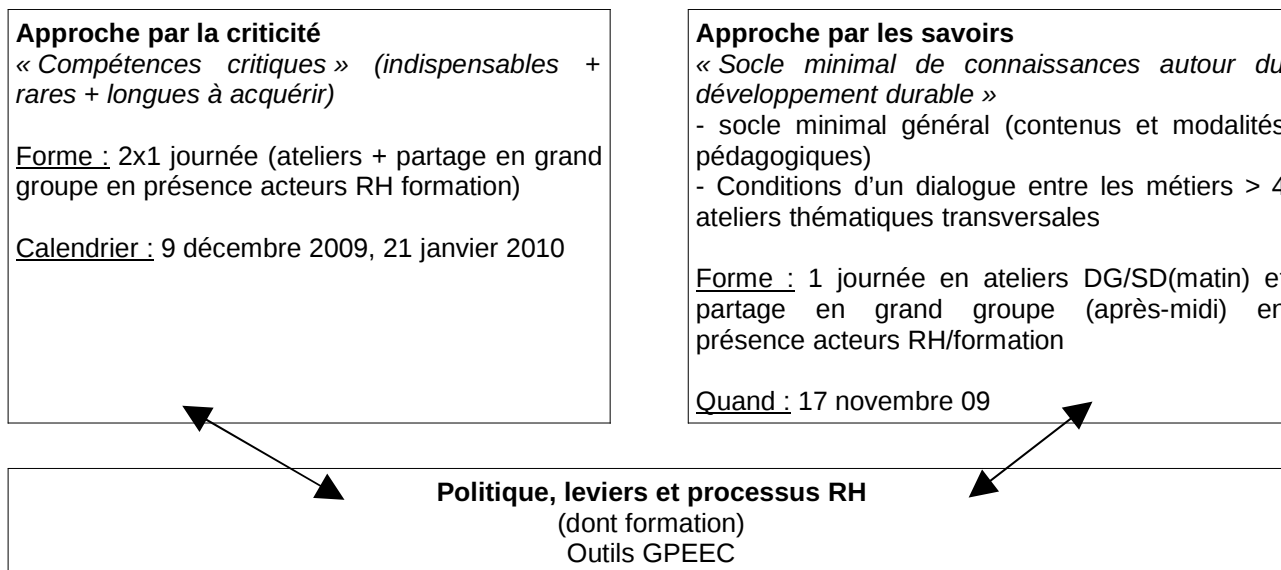
II. Rôle du SPES

- **Organiser et guider, en lien étroit avec DRH**
 - La réflexion stratégique compétences/formation
 - Le système formation
 - La maîtrise d'ouvrage des formations management et accompagnement du changement
- **Mettre en oeuvre des formations sur les domaines de l'environnement et développement durable (IFORE)**
- **En lien avec le CGDD, identifier les acteurs et projets de changement autour du DD**
- **Assurer la tutelle des écoles du MEEDDM**
- **Veiller au continuum**
 - projet stratégique ministériel => évolution de missions
 - évolution des métiers => adaptation des politiques et leviers RH (dont formation)

III. Le groupe stratégique des compétences

- Installé en Juin, 3 réunions
- Mandat : définir les **cibles** de besoins quantitatifs et qualitatifs en compétences à **3-5ans**
- Modalités : **co-construction** inter-DG/services déconcentrés (DR+DD)
- 2 fils conducteurs pour amorcer les travaux du groupe

Une double approche :



Les DGs (via représentants au groupe stratégique), DR et DD et acteurs RH/formation ont été/seront sollicités (bonnes pratiques)

IV. 4 axes stratégiques formation transverses

1/ Développer la culture développement durable de l'ensemble des agents du MEEDDM

- Développer la compréhension des finalités du développement durable, les capacités à mettre en perspective les enjeux locaux, européens et internationaux
- Favoriser les projets, comportements et gestes écoresponsables au titre de l'Etat exemplaire.

2 / Conforter les savoirs techniques et savoir-faire « métiers », les faire évoluer au regard du développement durable (contenus, ouverture pluridisciplinaire, postures...)

- Métiers liés à mise en oeuvre des politiques publiques MEEDDM,
- Métiers transverses aux différents domaines de politiques publiques (administration de données, évaluation, prospective...),
- Métiers support

3/ Développer les compétences managériales (notamment cadres dirigeants) et collectives pour mener à bien le changement

4/ Accompagner les agents dans la construction de leur parcours professionnel dans le nouveau contexte ministériel

- Evolution vers nouveaux métiers, repositionnements
- Reconnaissance des acquis dans le cadre de la carrière, promotion (nouveaux dispositifs interministériels).

V. Les acteurs de la formation

Audit CGEDD en cours, 2 volets :

- Cartographie du système de formation (Echéance fin 2009)
- Recommandations sur capacité du système formation du MEEDDM à assurer la montée en compétences des agents MEEDDM autour du développement durable

3.2. – Le Commissariat général au développement durable (CGDD)

Présentation des orientations du programme du CGDD en matière de formation par Mme Michèle PAPPALARDO (CGDD/Direction) lors des assises ministérielles de la formation du 19 mars 2009 :

A. Missions du CGDD

« Faire du développement durable l'objectif partagé et structurant des stratégies, politiques et actions des acteurs publics et privés »

- Développer vers tous les acteurs les arguments pour convaincre de cette nécessité, apporter des références, capitaliser les bonnes pratiques
- Développer les outils pour faciliter l'intégration du développement durable dans les démarches de tous les acteurs, notamment en interministériel
- Donner des orientations en matière de DD
- Développer la démarche systémique du DD

B. Apports « métiers » et transversaux

Recherche et innovation :

Trouver des solutions innovantes pour atteindre nos objectifs et réunir leurs conditions de développement et d'application.

Observation et statistiques :

Fournir les informations nécessaires aux démarches de DD et proposer les indicateurs de suivi.

Études économiques et évaluation :

Développer les études économiques et les outils d'évaluation (préalables et a posteriori) nécessaires aux politiques DD.

C. Apports « métiers » et transversaux

Intégration du Développement durable :

Développer les outils qui permettront aux acteurs de déployer des démarches de DD

Prospective :

Mieux cerner les modèles futurs qui permettront de progresser vers le DD à long terme (2040/2050)

Coordination stratégique :

Coordonner la mise en oeuvre du Grenelle et l'élaboration et la mise en application de la SNDD

D. Quatre axes prioritaires pour les formations nationales CGDD

1 - Agendas 21 locaux

Objectifs :

- Création d'une culture commune sur les projets territoriaux de DD et agendas 21 locaux.
- Construction d'une stratégie des SD sur les agendas 21 en liaison avec les engagements internationaux en cohérence avec les documents de planification.

Déclinaison en formation :

- Formations d'acculturation de tous les niveaux, sensibilisation, rappel des engagements nationaux et internationaux.
- Formations sur les outils pour l'évolution du dispositif en direction des DREAL et DDEA.

- Modules dans les formations initiales (écoles et prises de poste).

2 – L'évaluation et l'autorité environnementale

Cadre législatif et réglementaire : mise en place par le décret du 30 avril 2009 de l'autorité environnementale pour les projets.

Déclinaison en formation :

- Sensibilisation de tous les agents en contact avec les partenaires des territoires à l'évaluation environnementale.
- Introduction des fondamentaux sur l'évaluation environnementale dans les formations initiales et prises de poste (DREAL, services instructeurs).
- Modules d'approfondissement sur les champs de l'environnement.

Partenaires : IFORE, écoles, DG, coordination avec les plans de formation DREAL.

3 – Diagnostic territorial, cartographie

Contexte réglementaire : circulaire territorialisation du Grenelle (23 mars 2009).

Déclinaison en formation :

Outils statistiques, et accompagnement spécifiques pour les statisticiens régionaux outils cartographiques accès aux sources d'information indicateurs de DD et référentiels des agendas 21.

Partenaires : DGALN (formations diagnostics territoriaux).

4 – Évolution des CETE

Contexte réglementaire : plan d'évolution des CETE circulaire du 15 juillet 2008.

Objectifs :

- Bâtir des compétences scientifiques et techniques pour répondre aux besoins du ministère.
- Accompagner l'évolution et la réorganisation des CETE.

Déclinaison en formation :

- Formations qualifiantes : domaine géotechnique, domaine BTP.
- Formation continuée : séance d'acculturation sur le DD.

Partenaires : CVRH, IFORE, CERTU, CSTB, ADEME, ENTPE, ENTE

3.3 – La direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)

L'intégration des problématiques énergétiques, climatiques et de qualité de l'air au sein d'une même direction dans un périmètre ministériel renouvelé depuis juillet 2008 nécessite un réexamen des besoins de formation tant au niveau central que déconcentré sur les thématiques « énergie / climat / air », notamment afin de promouvoir une culture commune à l'ensemble des agents en charge de ces missions.

Outre ses missions régaliennes traditionnelles de garantie de la sécurité énergétique et de maîtrise des prix, des fonctions nouvelles liées à la prise en compte des enjeux climatiques, notamment dans la perspective d'une transition harmonieuse vers les énergies durables et la protection de l'environnement, se sont greffées aux champs de compétence de la DGEC, dont la dimension internationale doit être également soulignée.

Une définition nationale des orientations de formation est d'autant plus justifiée que ces thématiques spécialisées sont susceptibles de concerner un public restreint, conduisant souvent à une offre de formation limitée et « sur catalogue ».

Les formations en matière d'énergie, climat, air sont déjà développées dans le domaine du **transport de l'énergie**, en collaboration avec le service technique de l'énergie électrique, des grands barrages et de l'hydraulique (STEEGBH). Répondant à un besoin récurrent d'approfondissement des connaissances sur le réseau de transport d'énergie, elles seront poursuivies au cours des trois prochaines années.

Le secteur des **véhicules** bénéficiera également d'un investissement continu en matière de formation, en lien avec les écoles des mines de Douai et Alès. Une offre de formation diversifiée permet, en effet, de répondre aux besoins exprimés de formation des agents en charge des contrôles techniques de véhicules. En outre, une formation à l'activité véhicules sera spécifiquement organisée en mars prochain à l'intention des chefs de service « transport et véhicules » non issus du réseau des ex-DRIRE.

Les thématiques émergentes en matière de climat, qualité de l'air ou d'énergies renouvelables doivent désormais être consolidées. A ce titre, un groupe de travail, associant des représentants des directions régionales, de l'administration centrale et des CVRH, a été chargé fin 2009 / début 2010 de réfléchir à des référentiels de formation sur différents secteurs identifiés comme prioritaires (énergies renouvelables soumises à obligation d'achat (éolien, photovoltaïque), énergies marines, biomasse, prise en charge des certificats d'économie d'énergie).

Dans une perspective pluri-annuelle, **les différentes filières « énergies renouvelables »** devront ainsi faire l'objet d'une action de formation spécifique. De même, la politique menée en matière de **qualité de l'air** devra être aussi accompagnée d'un effort continu en matière de formation sur la réglementation applicable, les sources de pollution et leurs effets sanitaires ou le rôle des associations agréées pour la surveillance de la qualité de l'air (AASQA). En outre, **l'élaboration et le suivi des schémas régionaux climat, air, énergie (SRCAE)** requerront des connaissances (adaptation au changement climatique, efficacité énergétique) et des compétences (prospective, gestion des données et de l'information géographique) spécifiques, qu'il conviendra de traduire en terme de formation.

D'une manière générale, une **sensibilisation sur les thématiques énergie / climat / air** sera mise en place en 2010, avec le concours des CVRH, dans une logique de prise de poste, afin de faciliter la diffusion d'une connaissance partagée sur les principales politiques menées par la DGEC et déclinées au niveau régional par les DREAL en matière d'énergie, de climat et de qualité de l'air (ECA) .

D'une durée estimative de deux jours à l'attention des agents nouvellement affectés sur des missions ECA, elle abordera les missions de la DGEC, le rôle des acteurs locaux sur les missions « énergie, climat, air » et présentera un panorama des énergies en France (opérateurs, associations, acteurs déconcentrés) ainsi que des enjeux liés au changement climatique et à la pollution atmosphérique.

Une première session parisienne pourrait être mise en place au premier semestre 2010, suivie d'une ou deux sessions en province.

Comme énoncé plus haut au sein du groupe de travail dédié ,des formations métier souhaitées par les agents en charge de ces dossiers sont en projet sur ces thématiques nouvelles et notamment un module « biomasse énergie » et un module « énergies marines » en coopération, le cas échéant, avec la DGALN qui travaille également sur un projet analogue.

La DGEC reste évidemment ouverte à d'autres propositions émanant des services déconcentrés si des besoins spécifiques étaient identifiés.

Naturellement, la DGEC poursuivra son effort d'approfondissement des connaissances et des compétences liées à l'exercice de ses missions tant sur le plan technique (nucléaire, hydrocarbures) que managérial et veillera à favoriser l'adaptation aux nouvelles technologies et aux évolutions politico-économiques afin d'optimiser ses performances individuelle et collective et de garantir une évolution de carrière harmonieuse à l'ensemble de ses agents.

3.4 – La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)

Présentation des orientations des programmes de la DGITM (IST et SAM) en matière de formation par MM. Laurent TAPADINHAS (DGITM/SAGS) et Philippe de LAMBERT des GRANGES (DAM/AM1) lors des assises ministérielles de la formation du 19 octobre 2009 :

A. Présentation programmes IST et SAM

De forts enjeux :

- Réorganisation des services,
- Mise en place des actions du Grenelle de l'environnement
- Transfert des parcs
- Contrat d'objectifs avec les SN,
- Réflexions sur les CETE nécessiteront de maintenir un niveau important de formation continue et de développement des compétences

Les priorités :

- Professionnalisation
- Développement durable
- Sécurité au travail
- Management en situation complexe et difficile, accompagnement au changement)

B. Une diversité des métiers

- Plus de 25 000 agents répartis dans de nombreux services (DREAL, DIR, SN, parcs, capitaineries, ports, services maritimes...) :
 - des métiers à fort composante technique
 - des activités régaliennes importantes à fort enjeu (contrôle, lutte contre les fraudes ou les pollutions diverses
 - des métiers nécessitant des compétences dans l'analyse de projets d'infrastructures complexes, pluridisciplinaires et transversaux
- Nécessitant d'offrir une formation de qualité en adéquation avec l'évolution constante des missions et des métiers

C. Les priorités 2010

- **Poursuivre la professionnalisation :**
 - En maintenant et en renforçant le nombre déjà important des formations techniques, en prise de poste ou en perfectionnement :
 - ◆ pour les métiers qui concourent à la gestion, l'entretien et l'exploitation des infrastructures routières, fluviales , maritimes et portuaires
 - ◆ pour les métiers de la maîtrise d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre en matière d'opérations liés aux infrastructures de transport (maîtrise des procédures et des connaissances techniques solides)
 - Dans le domaine des métiers liés aux fonctions régaliennes et de contrôle :
 - ◆ accompagner les agents en charge du contrôle: contrôleurs des transports terrestres, agents chargés du contrôle technique des véhicules routiers, des bateaux ou des écluses

Et, dans un encadrement international croissant :

- ISNPRPM : maintien de la qualification PSCO à travers les normes de l'EMSA = parcours qualifiant individuel ;
- ISNPRPM : mise en oeuvre de la nouvelle convention de certification sociale OIT 2006 ;
- Contrôleurs du DCS : intégration des normes du règlement contrôle en cours de négociation et du

règlement lutte contre la pêche illégale ;

- **La sécurité au travail :**
 - Un enjeu fort pour un programme regroupant un nombre important d'agents exerçant des activités soumises à forte dangerosité et à horaires atypiques ou avec des facteurs d'exposition élevés
 - Déploiement en 2010 de la formation Quapodes pour les personnels d'exploitation, nouvelle formation prévue pour les SN, des modules « hygiène et sécurité » introduits dans les cahiers des charges des formations
 - Formation aux risques amiantes sur les navires contrôlés
 - Formation sécurité du métier de marin
- **Le Développement Durable :**
 - Poursuivre la prise en compte des enjeux liés au DD dans l'ensemble des formations existantes (voir les cahiers des charges des formations en ce sens)
 - Intégrer cette dimension environnementale - dans les métiers de l'entretien et de l'exploitation
 - ◆ dans le cadre classique de la prévention de la pollution en milieu marin (formations VTS et ANTIPOL des agents des CROSS)
 - ◆ dans le cadre nouveau du Grenelle de la Mer (formations pour les techniciens du DCM ostréicole et aquacole et des contrôleurs du DCS pour élargir leur approche régaliennne en intégrant en amont les présupposés du Code de l'environnement)
- **Le management :**
 - Renforcement des formations existantes destinées notamment aux encadrants de 1er niveau (chefs de CEI, de districts ou d'unités fonctionnelles dans les DIR et les SN)
 - Management en contexte difficile (gestion des équipes et des conflits sociaux)
 - Le management de la sécurité
 - L'accompagnement au changement notamment dans un contexte de réforme d'organisation des services déconcentrés maritimes (formations de gestion du changement par exemple)

D. Les nouveautés 2010

- Mettre en place des évaluations « différées » : 2 expérimentations dans les métiers de l'ingénierie et de l'exploitation en lien avec les CVRH
- Veiller à une répartition géographique équilibrée des formations entre les CVRH et les ENTE
- Actualiser les référentiels métiers (par exemple sur les métiers de la maîtrise d'ouvrage)

3.5 – La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)

Les orientations générales de la DGALN en matière d'évolution des compétences et d'actions de formation ont été exprimées dans le cadre du plan triennal 2009-2011 en date du 19 janvier 2009. Le présent document décrit plus précisément les priorités et les actions pour l'année 2010. Il est spécifique à la DGALN et ne reprend pas les formations assurées par ailleurs. (Il a fait l'objet d'une présentation par M. François RAYMOND (DGALN/SAGP) lors des assises ministérielles de la formation du 19 octobre 2009).

Évolution de la posture des SD :

Vers une « ingénierie de portage et de mise en oeuvre des politiques publiques » (SG 19/05/2009)

- régaliennes et de régulation (avis, contrôles...)
- de connaissance, d'évaluation et d'étude (production, diffusion)
- d'impulsion, d'animation et de contractualisation (pédagogie, méthodologie, réseaux d'acteurs locaux)
- de maîtrise d'ouvrage (infrastructure, bâtiment)
- de prestations pour tiers prévues par la loi ou dans un cadre conventionnel



Pour les missions de la DGALN :

- Sauvegarder la biodiversité et la qualité des milieux
- Protéger et améliorer la qualité de l'eau
- Promouvoir la planification et la connaissance des territoires
- Développer la ville durable
- Mettre en oeuvre le plan bâtiment
- Agir en faveur de la construction et de la réhabilitation de bâtiments durables
- Développer l'offre de logement, l'améliorer et lutter contre le logement indigne
- Favoriser l'insertion par le logement et rendre effective la loi DALO

A. Des objectifs ambitieux et chiffrés

La prise en compte du développement durable :

- Expliciter les enjeux environnementaux (pédagogie) et les hiérarchiser
- Intégrer le DD dans les actes des agents (approche globale)
- Rénover les méthodes de dialogue et de prise de décision (gouvernance)
- Évaluer et communiquer, rendre lisible les résultats :
 - pour faciliter la mobilisation et l'engagement des acteurs privés et publics
 - pour rendre plus efficace l'usage des pouvoirs régaliens (adhésion)

La mise en oeuvre opérationnelle des décisions et des lois :

- Lois et engagements Grenelle de l'environnement
Ex : rénovation d'ici à 2020 de 800 000 logements sociaux les plus consommateurs d'énergie
- Grenelle de la Mer
Ex : création de 8 parcs marins (PM) dans l'Hexagone et 2 en Outre-Mer
- Plan de relance de l'économie – bâtiment Etat exemplaire
Ex : 150 M€ pour les travaux de rénovation énergétique et/ou de mise en accessibilité du patrimoine de l'Etat

B. L'évolution des compétences

Des compétences de base à maintenir :

- Les principes fondamentaux du développement durable et les outils d'évaluation
- Bâtiment: conduite d'opération sur les bâtiments de l'Etat
- Urbanisme – SCOT
- Droit du sol et aménagement
- Droit de l'eau et de la nature (y compris directives européennes – directive cadre sur l'eau), police de l'eau et de la nature
- Police des sites et de la publicité
- Formations prise de poste: ADS, accessibilité, financement du logement, encadrement dans le domaine du logement, des constructions publiques, de l'urbanisme et habitat...

Des compétences transversales à renforcer :

- Pour le portage des politiques de l'Etat :
 - La « médiation régalienne » : recherche d'une solution contractuelle avant de passer à la contrainte réglementaire
 - L'information et la communication sur les engagements et les évolutions réglementaires
 - La connaissance du vivant et de la biodiversité
- Pour l'intervention d'acteurs multiples :
 - La conduite de projets, la diffusion des bonnes pratiques, le rôle d'ensemblier
- Pour la mobilisation des partenaires :

- Le conseil en amont
- La concertation, la négociation et la pratique de la contractualisation
- L'appui aux décideurs pour faire émerger les projets, structurer les maîtrises d'ouvrage, monter financièrement les opérations

Des compétences nouvelles à développer :

- Sur le volet « Aménagement et urbanisme » :
 - les diagnostics territoriaux notamment sur le volet environnemental, la capacité à relier l'aménagement opérationnel à une vision globale du territoire, le développement d'une intelligence des territoires aux différentes échelles
 - les compétences juridiques sur l'utilisation du sol en tant que ressource rare et non renouvelable (loi littoral, loi montagne, loi sur l'eau)
- Sur le volet « Eau et biodiversité » :
 - la protection de captages
 - la connaissance du milieu marin
 - la mise en oeuvre des trames bleues et trames vertes
 - Natura 2000 (dont Natura 2000 en mer)
- Sur le volet « Bâtiment » :
 - la conduite des diagnostics énergétiques, la construction durable, l'énergie, l'accessibilité, la qualité environnementale des bâtiments pour maîtriser les différents volets des opérations
 - l'ingénierie financière notamment pour porter les PPP et les contrats de performance énergétique
 - la stratégie de gestion du patrimoine immobilier (GPI)
 - le contrôle de l'application de la réglementation thermique (une réglementation spécifique pour les DOM va entrer en vigueur courant 2010)
- Sur le volet « Logement » :
 - la connaissance des textes juridiques et des processus de financement
 - la contractualisation avec les organismes de logements sociaux
 - la lutte contre l'habitat indigne
 - la mise en place des Conventions d'Utilité Sociale (CUS)

C. Une mobilisation de tous les acteurs

- Dans le cadre d'une vision à moyen terme
 - Les orientations pluri-annuelles 2009-2011: note DGALN du 19/01/09
 - Une programmation anticipée - compatible avec le dialogue de gestion: réunion des organismes de formation le 11/06/2009 pour bâtir le plan de formation 2010
- En associant l'ensemble des partenaires sur les programmes UPEB et DAOL
 - Pour créer des partenariats entre les organismes de formation
 - Pour assurer une meilleure cohérence entre les programmations (CVRH-écoles – catalogue IFORE – offres ONEMA, ATEN, ONCFS)
- En permettant une complémentarité avec les maîtres d'ouvrage déconcentrés (MOD)
 - Grâce à la diffusion des orientations et des programmations
 - Grâce au financement du programme MOD préparé par les DREAL et les CVRH

Quelques actions importantes prévues au plan de formation 2010 de la DGALN :

- La mise en place d'un « Parcours de formation » par la sous-direction aménagement durable,
- Sur le thème du Bâtiment durable : 1 tronc commun et 4 modules techniques (Accessibilité, Energie, Qualité environnementale et Risques)
- Les conventions d'utilité sociale: formation de formateurs
- La prise en compte du paysage dans l'aménagement du territoire
- Les trames vertes et bleues: formations prévues sur le catalogue de l'IFORE en 2009 et en association ATEN-IFORE-CVRH en 2010
- Un partenariat accru avec l'IFORE et les autres organismes de formation (ATEN, ONEMA et ONCFS) par la co-construction et la démultiplication vers les CVRH, d'actions de formation notamment sur les thèmes de : Police de l'eau et de la nature ; trames vertes et bleues ; Evaluation des incidences NATURA 2000
- Lutte contre l'habitat indigne et travaux d'office

- La gestion et préservation du trait de côte et du domaine public maritime, et extraction des granulats marins: CVRH de Nantes et CFP de Brest
- Des formations transversales: mobiliser les équipes pour la prise en compte du DD, le conseil auprès des petites collectivités,
- Une formation sur le socle de compétences dans le domaine de la biodiversité afin de faciliter la montée en compétences des agents sur les nouvelles missions du ministère, dans le cadre de parcours professionnels.

D. Les principales évolutions

- Renforcer l'échelon régional :
 - Les DREAL ont vocation à piloter le développement des compétences au niveau régional
 - La dimension compétences-formation fait partie du dialogue de gestion
 - La déconcentration des crédits MOD vers les BOP régionaux pourrait être envisagée
- Renforcer les réseaux métiers :
 - S'investir plus avant dans l'animation des réseaux métiers sur les différentes politiques de
- Agir avec le SG (DRH/SPES) sur le recrutement et la gestion des compétences :
 - Répondre au besoin en compétences rares: milieu marin, compétences hydrauliques...
 - Constituer progressivement un référentiel des compétences et enrichir le répertoire ministériel des métiers

E. La mise en œuvre du plan national de formation 2010 (et de la programmation 2011)

Le Plan National de Formation DGALN 2010 en maîtrise d'ouvrage centrale c'est :

- **125 actions de formations programmées** (84 en 2009)
- dont **51 actions nouvelles** (19 en 2009). Ces nouvelles actions prennent en compte les besoins en compétences remontés lors du dialogue de gestion
- Un plan décliné localement et complété par les programmations réalisées par les CVRH et les DREAL en maîtrise d'ouvrage déconcentrée (MOD).

Le calendrier :

- Janvier 2010 : Communication du PNF prévisionnel de la DGALN aux DREAL et CVRH
- Fin janvier/début février : 1ère délégation de crédits en titre 3 et 9 pour les CVRH et Ecoles (tenant compte des niveaux de consommation 2009)
- Fin Mars : arbitrage sur les programmation en maîtrise d'ouvrage déconcentrés (MOD)
- Mai : Recueil des prévisions d'orientations stratégiques 2011 et des besoins en compétences, auprès des sous-directions de la DGALN
- Mai/juin : deuxième vague de délégation de crédits
- Juin : Journée nationale de la formation DGALN et organismes de formation (CVRH et Ecoles ; IFORE ; ONEMA; ATEN; ONCFS; INFOMA; ...) - Préparation du PNF 2011 en collaboration avec SG/DRH ; CGDD ; ...
- Septembre/octobre : Pré-programmation du PNF 2011
- Octobre : dernières délégations de crédits (optimisation de la fin de gestion)
- Décembre : finalisation du PNF 2011

3.6 – La direction générale de la prévention et des risques (DGPR)

1) Inspection des installations classées

Les services d'inspection des installations classées exercent une mission de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles. Ils sont en charge de prévenir et réduire les dangers et les nuisances liés à ces installations afin de protéger les personnes, l'environnement et la santé publique. La DGPR est responsable de la définition et de la mise en œuvre, en lien avec le Secrétariat Général du ministère, des programmes de formation initiale et permanente de l'inspection. Les services d'inspection sont responsables de la disponibilité des agents pour suivre ces formations. Eventuellement, ils dispensent les formations (formateurs internes au réseau répartis équitablement sur le territoire, tutorat) (cf. le Programme stratégique de l'inspection 2008-2012).

En 2010, la DGPR maintient son dispositif de formation à destination des inspecteurs des installations classées (près de 1500 agents ou 1200 ETP) :

- la formation « prise de poste » (semaine métier et semaine technique), habilitante pour les nouveaux inspecteurs des DREAL et des services vétérinaires ;
- la formation de base, composée de 10 modules thématiques (air, eau, risques chroniques, déchets...) et délivrant une habilitation de 2^{ème} niveau ;
- la formation continue et la formation spécialisée pour lesquelles la DGPR tient à jour une liste de formations de référence.

Dans le cadre des formations spécialisées « risques accidentels », en 2010, la DGPR organise :

- des stages d'immersion sur des sites industriels, dans le cadre de la convention DGPR-TOTAL, pour deux agents en charge de thématiques « risques accidentels » ;
- la participation d'un inspecteur au mastère Sécurité Industrielle et Environnement de l'Ecole des Mines d'Alès en vue d'une spécialisation sur un poste « risques accidentels ».

En matière de formation continue, la DGPR assurera la formation des inspecteurs au nouveau régime de classement des installations industrielles : le régime d'enregistrement. Des formations en région seront déployées à l'intention des inspecteurs mais également des chargés de mission « environnement » des CCI (chambres de commerce et d'industrie). Un module de formation en ligne sera également proposé.

Sur le thème de l'avis de l'autorité environnementale, les supports de formation « prise de poste » des inspecteurs sont en cours de mise à jour. Par ailleurs, un kit de formation (procédures, documents supports) sera mis à disposition sur l'intranet.

Des formations sont également mises en œuvre suite à l'évolution de logiciels métier : GIDAF, GEREP, SIIC.

En 2010, des démarches seront engagées pour mettre en place un réseau et la formation de correspondants régionaux ou inter-régionaux juridiques en matière d'installations classées en coordination avec les bureaux environnement des préfetures (ou directions départementales).

L'application « commissionnement » sera déployée progressivement dans les DREAL à partir du 1^{er} trimestre 2010. Celle-ci permettra à la DGPR de délivrer les commissionnements en tant qu'inspecteur des installations classées sur un périmètre régional ou inter-régional à partir du suivi en central des formations habilitantes (actuellement le commissionnement est délivré par le préfet sur un périmètre départemental).

Le COPIL « formation et qualification aux métiers de la prévention des risques » se concentrera en 2010 sur la définition des cursus d'inspecteur « référent » et d'inspecteur « spécialiste ». Il étudiera également les opportunités de formation des inspecteurs des installations classées à la thématique des contrôles techniques de sécurité et réciproquement, la formation des agents en charge des contrôles techniques à l'inspection des installations classées.

2) Contrôles techniques de sécurité (équipements sous pression, canalisations de transport, distribution et utilisation du gaz)

Sur ces matériels et équipements, les agents (environ 90 ETP) réalisent des contrôles dits de « second niveau » qui consistent en des actes de surveillance de la qualité réglementaire, organisationnelle, et technique des contrôles de « premier niveau ». Ces derniers sont effectués par des organismes privés délégués qui contrôlent directement les matériels et équipements.

En 2010, les formations sur ces thématiques (formations techniques et réglementaires « métier » mais aussi formation aux techniques d'audit) continueront d'être assurées dans le cadre du marché de formation national avec l'Ecole des mines de Douai.

En accompagnement du plan de modernisation des installations industrielles pour la prévention des risques liés au vieillissement, un projet de formation sur les normes d'inspection basées sur la criticité (RBI) est à l'étude et devrait être proposée aux agents courant 2010.

3) Industries extractives, stockages souterrains, après-mine

Les agents travaillant sur ces thématiques (environ 120 ETP) réalisent l'inspection du travail sur les sites d'exploitation des ressources du sous-sol et contrôlent l'exploitation de ces ressources afin de veiller à la gestion correcte de la ressource, de prévenir les événements dangereux et de limiter l'impact sur l'environnement. Dans le domaine de l'après-mine, ces agents pilotent la mise en sécurité des anciennes exploitations minières.

En 2010, les formations « métier » sur ces thématiques continueront d'être assurées dans le cadre du marché de formation national avec l'Ecole des mines d'Alès.

La convention avec l'INTEFP (Institut National de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle) pour la formation des agents en charge de l'inspection du travail dans les mines et carrières est renouvelée pour 2010. La possibilité de réaliser des stages d'immersion en unités territoriales des DIRECCTE avec les inspecteurs du travail des autres secteurs d'activité est à l'étude.

Dans le domaine plus particulier de la gestion des risques liée à l'après-mine, la formation « Géotechnique » de ParisTech-Mines est également reconduite.

Des réflexions sont en cours sur les parcours de professionnalisation des inspecteurs travaillant dans ces domaines étant donné le fort besoin de formation anticipé, notamment en après-mine.

4) Transport de matières dangereuses (TMD)

Le corps de contrôle des transports terrestres se compose de plus de 500 agents dont une vingtaine de référents TMD régionaux. Leur périmètre d'action couvre le transport des matières dangereuses du chargement au déchargement ainsi que les entreprises de transport, de chargement / déchargement, d'emballage, d'expédition... Le corps des CTT contrôle environ 6% des transports de marchandises dangereuses sur le territoire et à ses interfaces.

La Mission TMD, au sein de la DGPR, participe à la définition du contenu du module « marchandises dangereuses » dans le cadre de la formation prise de poste des contrôleurs organisée par la DGITM.

Pour 2010, une formation pilote sur les contrôles ferroviaires sera organisée avec la DRIEE (Ile-de-France) et l'intervention de la SNCF. En fonction des résultats obtenus, celle-ci pourra être généralisée à partir de 2011.

5) Risques sanitaires et chroniques

La mise en oeuvre du règlement REACH et celle du Grenelle de l'environnement nécessitent de développer

de nouvelles compétences.

La formation des inspecteurs des installations classées comporte d'ores et déjà des modules relatifs aux risques chroniques et sanitaires, associés à ces installations.

Dans le secteur des produits chimiques, des sessions de formation ont été mises en oeuvre à partir de 2008 à destination des inspecteurs des corps de contrôle (ICPE, inspecteurs du travail, des douanes, de la répression des fraudes) ; le plan de formation, qui se compose de sessions générales et spécifiques assurées par l'IFORE et l'INERIS, a vocation à se poursuivre en 2010.

Dans le prolongement du plan national santé environnement II adopté au conseil des ministres en juin dernier, la DGPR a formalisé sa demande de formation dans le domaine de la santé et de l'environnement, formation à destination des agents des directions régionales et départementales mais pouvant être élargis aux agents des établissements publics ou d'autres administrations. Le nombre des agents en charge de ces questions est amené à progresser. La demande de formation porte sur l'acquisition des compétences en matière de méthodologie d'évaluation de l'impact sanitaire, de recours à l'expertise, d'identification et de gestion des points noirs environnementaux, de gestion des risques émergents (ondes électromagnétiques et nanomatériaux)

Une formation est en cours de finalisation et pourrait débuter dès 2010 ; elle serait organisée par le CFDE en lien avec l'institut national de veille sanitaire et l'école des hautes études de santé publique. D'une durée de quelques jours, elle porterait sur toxicologie, éco-toxicologie, connaissance et surveillance des contaminations environnementales et surveillance de la santé, mesures de gestion ... Les contacts se poursuivent avec l'IFORE et l'EHESP (master en santé environnement).

L'INERIS apporte une offre de formation en matière d'ondes électro-magnétiques. Les formations en matière de risques émergents restent cependant à approfondir.

S'agissant de la politique en matière de déchets, dans le prolongement des engagements du Grenelle, du plan national d'action sur les déchets et de la transposition de la directive cadre à intervenir pour fin 2010, il convient de réfléchir pour 2011 à une formation des services du ministère et des agents des collectivités, sur les nouvelles orientations de la politique des déchets (priorité à la prévention, puis au recyclage - valorisation), les évolutions de la planification, le développement des filières REP, la valorisation organique et celle des déchets du BTP. La formalisation de la formation ne pourra valablement intervenir qu'après définition des modalités de mise en oeuvre du plan national d'action et de la directive c'est-à-dire pour la fin 2010.

6) Risques naturels

A destination des agents des services déconcentrés et des collectivités, deux formations ont été organisées, l'une par l'IFORE et l'autre par PFE sur l'élaboration des plans de prévention des risques naturels, qui seront reconduites en 2010.

Le service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations doit s'assurer de la compétence des 400 agents des services de prévision des crues. Deux cycles de formation continue existent organisés par l'IFORE : prévision des crues et hydrométrie et se prolongent sur 2010 avec des aménagements par rapport en 2009 (organisation en deux niveaux, prise de poste et modules spécialisés) ; Des expériences doivent être menées sur la formation à distance et l'auto-formation.

S'agissant du contrôle des barrages et des digues (une cinquantaine de personnes), quatre stages de formation prise de poste et deux formations approfondissement technique seront organisés en 2010.

L'institut français des formateurs aux risques majeurs (IFFORME) propose enfin des formations sur l'éducation préventive.

3.7 – La délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR)

Présentation des orientations du programme Sécurité et circulation routières en matière de formation par M. Gérard CHATAIGNER (DSCR/ATR) lors des assises ministérielles de la formation du 19 octobre 2009 :

A. Lutter contre l'insécurité routière

« Inventer une croissance responsable pour un avenir durable » :

- Objectif 2012 : Moins de 3000 tués sur les routes
- Lutter contre la conduite sous emprise de l'alcool et des stupéfiants,
- Lutter contre le non respect du code de la route,
- Lutter contre la mortalité des usagers les plus vulnérables (jeunes, conducteurs 2 roues...).

B. Chantiers prioritaires

- Diviser par deux les accidents mortels dûs à une alcoolémie excessive (1ère cause de mortalité),
- Lutter contre les excès de vitesse (2ème cause de mortalité),
- Diviser par deux le nombre de tués utilisateurs de deux roues,
- Réduire de moitié l'accidentalité des jeunes conducteurs,
- Renforcer la sécurité des infrastructures et des véhicules,
- Développer les politiques de l'éco-conduite, de la ville durable,
- Améliorer la formation des conducteurs tout au long de la vie.

C. Réduire le nombre des personnes tuées et blessées sur la route en agissant sur 3 facteurs

- **Le conducteur** [facteur prépondérant] : Faire évoluer le comportement des usagers vers une conduite citoyenne (dissuasion en lien avec les forces de l'ordre, éco-mobilité, code de la rue, réforme du permis de conduire...),
- **L'Infrastructure** : Renforcer la sécurité des infrastructures (démarches SURE, ISRI),
- **Le véhicule** : Améliorer leur sécurité (actions DSCR/DGEC, partenariats avec industrie automobile ...).

D. Actions de formation 2010 pour :

Améliorer la connaissance locale de l'insécurité routière :

- Besoins en compétences
 - Développer l'expertise des Observatoires locaux de sécurité routière, pour une connaissance optimisée de l'accidentologie et une évaluation performante des mesures prises ou envisagées,
 - Participer à la mise en oeuvre de la politique locale de sécurité routière.
- Déclinaison en actions de formation
 - Poursuite de la formation des responsables des ODSR,
 - Accompagnement du déploiement du « Portail Accidents »,
 - Exploitation des outils statistique pour les chargés d'étude.

Conforter les services déconcentrés dans leur rôle d'assistance et de conseil aux préfets :

- Besoins en compétences
 - Confirmer le positionnement des services déconcentrés comme acteurs et animateurs des politiques publiques de sécurité routière,
 - Améliorer la connaissance de la réglementation.
- Déclinaison en actions de formation
 - Formation à l'expertise sur la sécurité routière en milieu urbain,
 - Formation Instructeurs des autorisations de transports exceptionnels (TE Net).

Améliorer l'organisation des examens du permis de conduire dans le cadre du développement de l'éducation routière tout au long de la vie :

- Besoins en compétences
 - Mettre en oeuvre la réforme du permis de conduire,
 - Faire progresser l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière.
- Déclinaison en actions de formation
 - Professionnalisation du métier d'inspecteur et de délégué (qualification, management, déontologie...),
 - Déploiement formation à la nouvelle évaluation du permis B (mesure N°12),
 - Formation à l'éco-conduite,
 - Suivi de l'enseignement et du contrôle des auto-écoles.

LES ANNEXES

- ANNEXE 1 : Les prérogatives des directions générales en matière de formation
- ANNEXE 2 : Les instances de concertation existantes
- ANNEXE 3 : Etat des lieux et résultats 2006 à 2008
- ANNEXE 4 : Les moyens de la formation

ANNEXE 1

Les prérogatives des directions générales en matière de formation

Sources :

- Décret n° 2008-680 du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire
- Arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire

Le Secrétariat Général (SG) :

⇒ *Extrait de l'article 2.2.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des affaires européennes et internationales, la sous-direction de la régulation européenne, en appui à la direction des ressources humaines, est notamment chargée de la formation et de l'information sur les questions européennes et internationales.

⇒ *Extrait de l'article 2.4.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction de la communication, le département « communication interne et animation des réseaux » est notamment chargé de définir et piloter la politique de formation ministérielle en matière de communication.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, le service des emplois et des compétences élabore et met en oeuvre la politique du personnel. Dans le cadre des orientations fixées par le service du pilotage et de l'évolution des services, il élabore le schéma directeur de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et en conduit la mise en oeuvre. Il élabore le budget lié au personnel et en assure la mise en place. Il conduit l'action du ministère en matière de conditions de travail.

Dans le cadre des orientations fixées par le service du pilotage et de l'évolution des services, il élabore le schéma directeur de la formation, le met en oeuvre, anime et coordonne le parcours professionnel des agents. Il coordonne et anime les services en charge du développement professionnel et de la formation professionnelle, et oriente leur activité.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.1.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, et du service des emplois et des compétences, la sous-direction du développement des compétences et de la formation est chargée des missions suivantes :

- sur la base des besoins en formation formulés par les directions d'administration centrale et les services déconcentrés, et sur la base des orientations stratégiques fixées par le service du pilotage et de l'évolution des services, construit le plan annuel de la formation et le document d'orientation à moyen terme de la formation professionnelle ;
- met en oeuvre la politique de formation professionnelle des personnels travaillant dans les services du ministère ;
- coordonne et anime les services en charge de la formation professionnelle, oriente leur activité et en assure le pilotage technique et organisationnel ;
- gère les crédits afférant à la formation professionnelle et à la reconversion des personnels travaillant dans les services du ministère.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, la sous-direction de la coordination de la gestion des ressources humaines de l'administration centrale est notamment chargée de la formation continue des agents de l'administration centrale.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.5 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, le département des affaires générales est notamment chargé d'organiser le dialogue social du secrétariat général (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation du secrétariat général.

⇒ *Extrait de l'article 2.5.6 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des ressources humaines, la mission de la parité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est notamment chargée de proposer et d'accompagner la conduite des études, des actions de communication et des formations nécessaires à la prise en compte de ces politiques.

⇒ *Extraits de l'article 2.6 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service du pilotage et de l'évolution des services, la sous-direction de la conduite et de l'accompagnement du changement est chargée de piloter les réflexions, études et analyses prospectives relatives aux besoins prévisionnels du ministère et de ses établissements publics en termes de métiers, d'emplois, d'effectifs et de compétences. Elle établit les orientations stratégiques et veille à leur mise en œuvre au sein du ministère et de ses établissements publics. Elle soutient l'accompagnement du changement et oriente le développement professionnel. La sous direction du pilotage des services et des écoles assure la tutelle de l'Ecole Nationale des ponts et chaussées et de l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat ; elle oriente l'activité de l'Ecole nationale des techniciens de l'équipement. Le service du pilotage et de l'évolution des services comprend l'institut de formation de l'environnement. L'institut de formation de l'environnement est chargé d'assurer des actions de formation dans les domaines du développement durable, de concevoir, organiser et coordonner la formation initiale des agents techniques et techniciens de l'environnement, de développer des cycles supérieurs de formation à l'intention des cadres dirigeants du ministère et autres départements ministériels.

⇒ *Extrait de l'article 2.8.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des affaires financières, la sous-direction du budget et des contrôles est notamment maître d'ouvrage des formations au contrôle interne comptable.

⇒ *Extrait de l'article 2.9.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service de défense, de sécurité et d'intelligence économique, le département de l'entraînement, de la ressource et de la veille opérationnelle est notamment chargé de développer le professionnalisme des services centraux et déconcentrés, en matière de préparation à la crise et de traitement des situations d'urgence, en veillant à la formation des personnels concernés, en les dotant d'outils opérationnels, en organisant les capacités d'expertise technique et en élaborant et mettant en œuvre le programme d'entraînement et d'exercices ministériels.

Le Commissariat général au développement durable (CGDD) :

⇒ *Extrait de l'article 3.3.4 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service de l'économie, de l'évaluation et de l'intégration du développement durable, la sous-direction de l'intégration des démarches de développement durable dans les politiques publiques est notamment le correspondant de la formation « autorité environnementale » du conseil général de l'environnement et du développement durable.

⇒ *Extrait de l'article 3.5 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

La sous-direction des affaires générales du commissariat général est notamment chargée d'organiser le dialogue social du commissariat (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation du commissariat et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

La direction générale de l'énergie et du climat (DGEC) :

⇒ *Extrait de l'article 4.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

La sous-direction des affaires générales et de la synthèse est notamment chargée d'organiser le dialogue social de la direction générale (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation de la direction et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) :

⇒ *Extrait de l'article 5.1.1.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des infrastructures de transport, la sous-direction des services routiers déconcentrés et du contrôle de gestion est notamment le correspondant du secrétariat général pour toutes les questions relatives aux conditions spécifiques de travail et à la formation des personnels assurant les fonctions d'opérateur du réseau routier national.

⇒ *Extrait de l'article 5.2.5 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des services de transports, la sous-direction du travail et des affaires sociales est notamment chargée des missions suivantes :

- élaboration, en concertation avec les ministères en charge du travail, de l'emploi, de la formation, de la protection sociale, du budget et les partenaires sociaux, de la politique sociale applicable au secteur des transports terrestres ;
- politique de l'emploi dans les transports terrestres, promotion de la formation professionnelle dans les transports terrestres, élaboration de la réglementation spécifique en ce domaine, exercice des fonctions de commissaire du Gouvernement sur l'AFT et PROMOTRANS et participation à la commission interministérielle d'audit salarial du secteur public ;
- contribution à l'élaboration de la réglementation sociale européenne dans les différents modes de transports terrestres, en matière de durée de conduite et de durée du travail, de formation professionnelle et de qualification.

⇒ *Extrait de l'article 5.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

La direction des affaires maritimes comprend l'ensemble « écoles — centre de formation et de documentation des affaires maritimes ».

⇒ *Extrait de l'article 5.3.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des affaires maritimes, la sous-direction des gens de mer et de l'enseignement maritime est notamment chargée des missions suivantes :

- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique en matière d'éducation et de formation professionnelle maritime et paramaritime
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre des normes juridiques relatives à l'emploi et au travail maritimes, à la profession de marin, au régime disciplinaire et pénal, à l'inspection du travail maritime, à l'inspection de la formation professionnelle, à l'inspection de l'apprentissage maritime, au contrôle des effectifs à bord des navires, à la santé au travail des gens de mer, à l'aptitude physique à la navigation et à la prévention des risques professionnels maritimes

⇒ *Extrait de l'article 5.3.7 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction des affaires maritimes, l'ensemble « écoles — centre de formation et de documentation des affaires maritimes » exerce notamment les attributions suivantes :

- formations initiale et continue des personnels des services déconcentrés des affaires maritimes, selon les orientations du service du pilotage et de l'évolution des services ;
- mise en oeuvre de formations spécialisées au profit de personnels des services du ministère et d'autres administrations et organismes à compétence maritime ;
- organisation des préparations aux épreuves techniques et professionnelles des concours internes et d'examens professionnels des affaires maritimes ;
- accueil en formation des stagiaires étrangers ;

⇒ *Extrait de l'article 5.4.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service de l'administration générale, le département des affaires générales est notamment chargé d'organiser le dialogue social de la direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation de la direction générale et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

La direction générale de l'aviation de l'aviation civile (DGAC) :

⇒ *Extrait de l'article 6.1.10 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction du transport aérien, la mission du droit du travail et des affaires sociales est notamment d'animer et de coordonner la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

⇒ *Extrait de l'article 6.1.11 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein de la direction du transport aérien, la mission de la coopération internationale est notamment d'instaurer et d'entretenir des échanges permanents avec les industriels français des secteurs de la navigation aérienne, du transport aérien, des aéroports ainsi qu'avec les organismes d'ingénierie et de formation en vue d'assurer le soutien du commerce extérieur de participer aux groupes de travail nationaux et internationaux afférents à la coopération internationale ainsi qu'aux programmes de formation institués dans un cadre européen ou international.

⇒ *Extrait de l'article 6.2.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du secrétariat général, la sous-direction des personnels est notamment chargée :

- d'animer, dans le cadre du plan de formation du ministère, de piloter la politique de formation professionnelle initiale et continue des personnels et d'en assurer l'exécution ou d'en suivre l'application ; à ce titre, elle assure le secrétariat du conseil de la formation professionnelle et du comité des ressources humaines ;
- de participer à l'élaboration de la politique de l'Etat en matière de formation aéronautique destinée aux personnels oeuvrant dans le secteur de l'aéronautique civile.

⇒ *Extrait de l'article 6.2.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du secrétariat général, la sous-direction des affaires juridiques participe notamment à la définition des actions de formation juridique et contribue à leur mise en oeuvre.

⇒ *Extrait de l'article 6.2.4 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du secrétariat général, la sous-direction des systèmes d'information et de la modernisation est notamment chargée de coordonner la mise en oeuvre de la politique de l'Etat en matière de formation aéronautique par l'Ecole nationale de l'aviation civile et par le service d'exploitation de la formation aéronautique, et d'en suivre l'application.

⇒ *Extrait de l'article 6.4 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

L'organisme du contrôle en vol participe en particulier aux activités de certification et de surveillance de la direction du contrôle de la sécurité, en effectuant notamment à ce titre des contrôles en vol ayant pour objet de vérifier le respect des règlements et procédures régissant l'exploitation des aéronefs de transport, la formation et les aptitudes des personnels navigants ; il participe aux commissions et conseils concernant la formation des personnels navigants.

La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN) :

⇒ *Extrait de l'article 7.3.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des affaires générales et de la performance, la sous-direction des affaires générales est notamment chargée :

- d'organiser le dialogue social de la direction générale (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation) ;
- d'élaborer le plan de formation de la direction générale.

⇒ *Extrait de l'article 7.3.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des affaires générales et de la performance, la sous-direction de la performance est notamment chargée de contribuer à la gestion des emplois et des compétences des personnels chargés de l'exécution des programmes de la direction générale et à la maîtrise d'ouvrage des formations-métiers correspondantes.

La direction générale de la prévention et des risques (DGPR) :

⇒ *Extrait de l'article 8.3.1 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des risques naturels et hydrauliques, le service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations est notamment chargé, à l'échelon national, d'une mission d'appui aux services de prévision des crues. A ce titre, il exerce une mission d'organisation, d'animation, d'assistance, de conseil et de formation auprès des services et des établissements intervenant dans le domaine de la prévision des crues et, plus généralement, de l'hydrologie et de l'hydrométrie.

⇒ *Extrait de l'article 8.3.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Au sein du service des risques naturels et hydrauliques, le service technique de l'énergie électrique et des grands barrages et de l'hydraulique est notamment chargé d'assurer une mission d'animation, d'assistance, de conseil et de formation auprès des services déconcentrés dans les domaines cités au présent article.

⇒ *Extrait de l'article 8.4 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

Le bureau des affaires générales et des systèmes d'information est notamment chargé d'organiser le dialogue social de la direction générale (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation), d'élaborer le plan de formation de la direction et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

La délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) :

⇒ *Extrait de l'article 9.2 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

La sous-direction de l'éducation routière est notamment chargée de la définition, du pilotage, du suivi et de l'évaluation des politiques touchant à l'éducation et à la formation des usagers de la route à la sécurité routière et à la conduite aux différents âges de la vie, en intégrant les dispositions permettant de contribuer à la lutte contre l'effet de serre.

⇒ *Extrait de l'article 9.3 de l'Arrêté du 9 juillet 2008 :*

La sous-direction des actions transversales et des ressources est notamment chargée d'organiser le dialogue social (comité technique paritaire spécial, commission locale de formation...), d'élaborer le plan de formation et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des formations métiers correspondantes.

ANNEXE 2

Les instances de concertation existantes

La concertation en matière de développement des compétences et de formation se décline en différents niveaux.

1 – Au niveau national : la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) et son bureau

Créée par arrêté du 19 novembre 2008, l'actuelle commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) a succédé à l'ancienne commission nationale pour la formation professionnelle, issue d'une décision du 16 février 1984, dont la composition était rendue caduque par la réorganisation du nouveau ministère.

La CMFP, instance paritaire créée auprès de la directrice des ressources humaines, est compétente pour l'ensemble des personnels des services du ministère et des établissements publics administratifs qui en relèvent. Elle est également compétente pour les personnels du ministère en poste dans les directions départementales interministérielles (arrêté modificatif du 2 décembre 2009).

La CMFP a vocation à étudier les questions générales relatives à la formation professionnelle et au développement des compétences des personnels, et notamment :

- des orientations de la politique de formation professionnelle des personnels concernés, tant en matière de formation initiale que de formation continue, et de préparation aux examens et concours,
- de l'appréciation des priorités relatives des différentes actions de formation, en fonction des politiques définies par les ministres et secrétaires d'état, des missions des services, et des intérêts des agents,
- de l'organisation du système compétences-formation et la répartition des différents moyens affectés à la formation,
- de la définition des responsabilités respectives des maîtres d'ouvrage,
- du bilan et de l'évaluation des résultats des politiques et des actions de formation au regard des orientations retenues.

La CMFP est composée de trente membres titulaires et de trente membres suppléants nommés par décision du ministre, dont quinze titulaires et quinze suppléants sur proposition des organisations syndicales siégeant au comité technique paritaire de ministère, et quinze titulaires et quinze suppléants en qualité de représentants de l'administration.

Le président de la commission peut, à l'initiative de l'administration ou sur proposition des organisations syndicales inviter à siéger à tout ou partie des réunions de la commission, en tant qu'experts, des personnalités choisies en raison de leur compétence dans le domaine de la formation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le bureau de la commission ministérielle pour la formation professionnelle s'est réuni pour la première fois le 11 janvier 2007. Cette création a formalisé la confirmation par la DGPA, de son accord de principe formulé lors du CTPM du 23 novembre 2006, et apporté une réponse positive aux demandes des représentants syndicaux exprimées lors de la CNFP du 22 février 2005 et du CTPM du 17 mai 2005. Ce bureau, émanation de la commission ministérielle, constitue une instance de travail opérationnelle réunissant représentants de l'administration et représentants du personnel, dans un format réduit (une quinzaine de personnes). Les sujets traités relèvent du domaine des compétences et de la formation, en parallèle à la CMFP. Les réunions, initialement prévues tous les trimestres, sont dans les faits organisées en fonction de l'actualité.

2 – Au niveau régional : une nouvelle instance

Avec la mise en place des CVRH et l'identification précise du rôle du DRE, puis du DREAL en tant que maître d'ouvrage commanditaire de formation, il a été jugé préférable de placer la concertation non plus au niveau inter-régional (dans la cadre des conseils de perfectionnement) mais au niveau régional, devenu le lieu clé de la construction de la commande (régionale) de formation.

Des échanges avec les organisations syndicales, dans le cadre des bureaux de la CMFP du 30 juin et du 10 novembre 2009, ont ressorti le constat de l'urgence à mettre en place une concertation au niveau régional, afin de réactiver le dialogue entre le maître d'ouvrage régional et les représentants du personnel. Dans certaines régions, le DREAL a d'ailleurs mis en place, sous des formats divers, une instance régionale informelle de concertation, sans attendre d'instruction de la centrale. Un accord s'est dégagé sur le principe d'une instance informelle, à la mise en place légère, facile à concrétiser et immédiatement opérationnelle. Ces instances indispensables à la bonne marche de la formation au niveau régional et à l'échange nécessaire entre l'administration et les organisations syndicales seront généralisées courant 2010.

3 – Au niveau local : la commission locale de formation (CLF)

La généralisation des CLF a été actée lors de l'adoption de l'accord-cadre sur la formation continue à l'issue du comité technique paritaire ministériel du 15 janvier 1991.

Les finalités et rôles des CLF sont exposés dans la circulaire ministérielle du 28 février 1992, qui s'applique toujours, et dont des extraits suivent.

La CLF est une émanation du comité technique paritaire local ou spécial. Elle en est un groupe de travail permanent chargé des thématiques de formation.

Deux finalités peuvent lui être assignées :

- la concertation et le dialogue entre direction et représentants du personnel au sujet de la formation,
- l'expression de sensibilités différentes sur la politique de formation

L'échange entre les représentants du personnel et ceux de l'administration doit enrichir la réflexion de tous les acteurs de la formation.

La CLF doit éclairer de ses avis et propositions le CTP dont elle émane et le chef de service pour toutes questions se rapportant à la formation.

A cette fin, elle analyse les besoins en formation, elle oriente la politique de formation locale, elle contribue à l'élaboration du plan local de formation, elle émet un avis sur les moyens humains et financiers consacrés à la formation, et elle suit et évalue la mise en oeuvre du plan de formation.

La CLF réunit de dix à quatorze membres permanents, et peut s'adjoindre des experts occasionnels. Elle est composée de façon paritaire de 5 à 7 représentants du personnel et de 5 à 7 représentants de l'administration.

ANNEXE 3

Etat des lieux et résultats 2006 à 2008

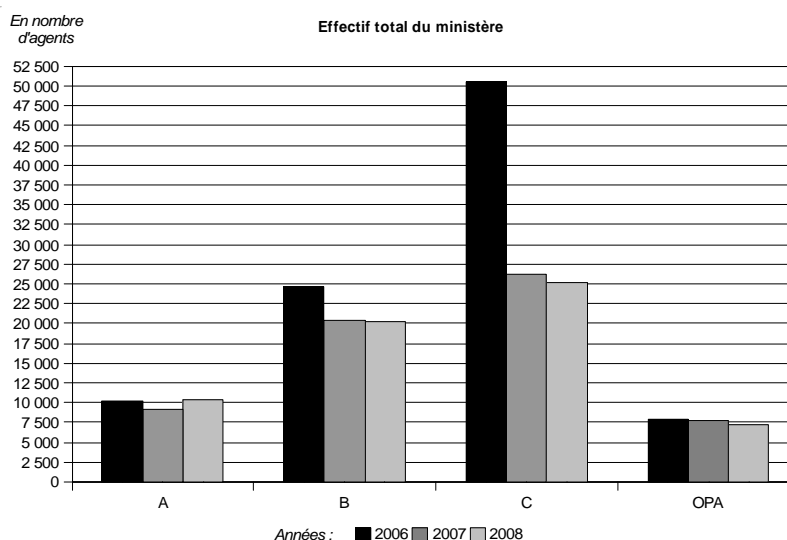
Dans cette partie, les bilans ministériels de la formation 2006, 2007 et 2008 sont exploités selon deux axes : accès à la formation selon les catégories, et analyse comparée des femmes et des hommes.

1 Accès à la formation selon les catégories

1.1 Evolution du taux d'accès à la formation post-recrutement et continue par catégorie

1.1.1 Evolution des effectifs du MEEDDM :

Catégorie	Effectif total		
	2006	2007	2008
A	10 129	9 180	10 446
B	24 568	20 449	20 183
C	50 443	26 222	25 126
OPA	7 935	7 723	7 256
Total	93 075	63 574	63 011

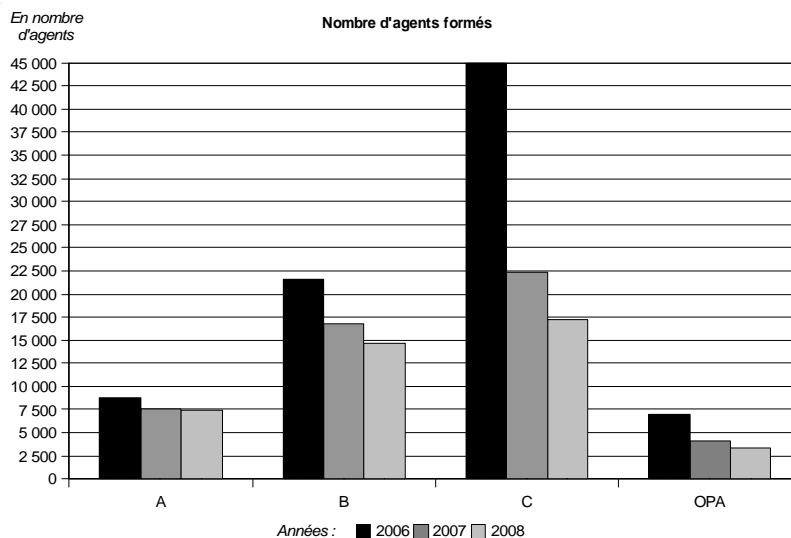
Constat :

Après avoir diminué significativement en 2007 (baisse de 32% par rapport à 2006), l'effectif du ministère, toutes catégories confondues, s'est stabilisé en 2008 (la baisse par rapport à 2007 est uniquement de 1%). Cette baisse des effectifs s'explique principalement par la forte diminution des agents de catégorie C en 2007 (baisse de 48% par rapport à 2006).

Il est par ailleurs intéressant de constater qu'inversement, l'effectif des catégories A est en hausse. Celui-ci a augmenté de 3% entre 2006 et 2008.

1.1.2 Evolution du nombre d'agents formés :

Catégorie	Nombre d'agents formés		
	2006	2007	2008
A	8 711	7 618	7 474
B	21 618	16 727	14 573
C	44 896	22 383	17 216
OPA	6 998	4 030	3 401
Total	82 223	50 758	42 664

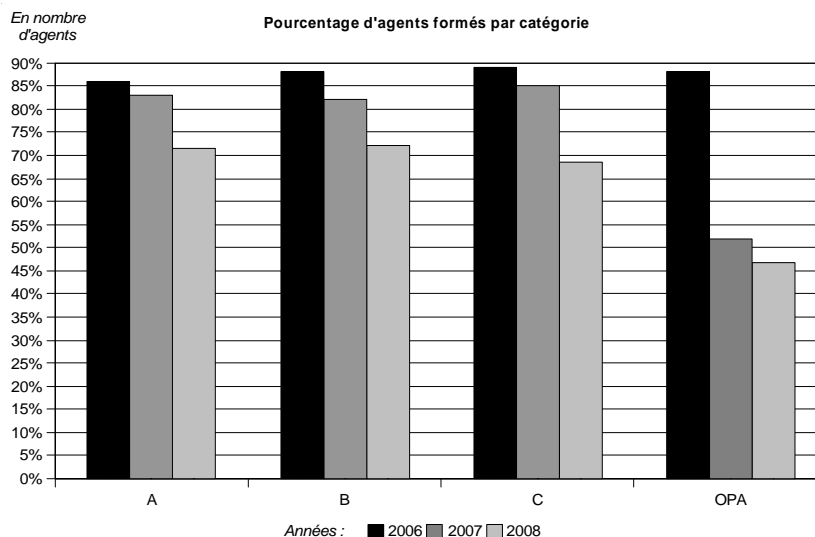


Constat :

Le nombre d'agents formés n'a cessé de diminuer depuis 2006, quelles que soient les catégories. Entre 2006 et 2008, il a diminué de 48%. Cette évolution est bien entendu liée à la baisse des effectifs. Les deux catégories les plus impactées sont la catégorie C (baisse de 62% du nombre d'agents formés entre 2006 et 2008) et la catégorie OPA (baisse de 51% d'agents formés entre 2006 et 2008).

1.1.3 Evolution de la part des effectifs formés en rapport avec l'effectif total du MEEDDM :

Catégorie	%		
	2006	2007	2008
A	86%	83%	72%
B	88%	82%	72%
C	89%	85%	69%
OPA	88%	52%	47%
Total	88%	80%	68%



Constat :

Quelles que soient les catégories, la part des effectifs formés en rapport avec l'effectif total est en baisse depuis 2006. Elle est passée de 88% en 2006 à 68% en 2008.

La plus forte baisse concerne les agents de catégorie OPA dont le pourcentage d'agents formés par année est passé de 88% en 2006 à 47% en 2008.

1.2 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent

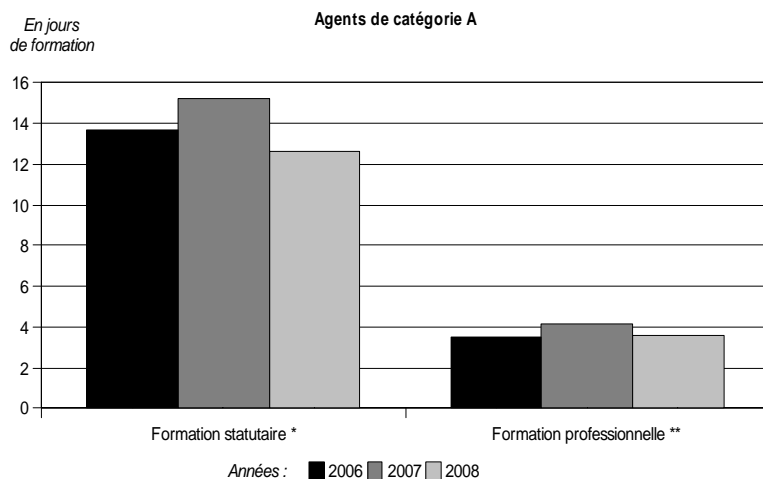
1.2.1 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agents de catégorie A :

	Agents de catégorie A		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	13,72	15,23	12,65
Formation professionnelle **	3,52	4,14	3,63
<i>Formation continue ***</i>	3,3	3,77	3,12
<i>Préparation aux examens et concours</i>	0,05	0,22	0,27
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	0,17	0,15	0,25
Total formation statutaire et professionnelle	17,23	19,37	16,28

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Après une hausse de 12% en 2007, le nombre de jours de formation statutaire et professionnelle suivis par les agents de catégorie A a diminué de 16% en 2008. Entre 2006 et 2008, l'évolution du nombre de jours de formation suivis par les agents de catégorie A est donc assez stable puisque l'on ne constate qu'une baisse de 6%.

En comparant le nombre de jours de formation suivis avec les autres catégories (points 2.2.1.2.2 à 2.2.1.2.4), on s'aperçoit que, quelles que soient les années, les agents de catégorie A sont ceux qui suivent en moyenne le plus de journées de formation.

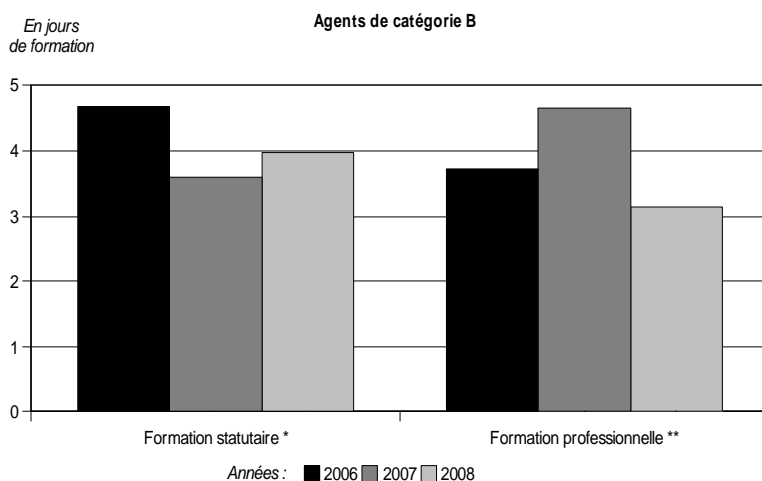
1.2.2 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent de catégorie B :

	Agents de catégorie B		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	4,68	3,61	3,98
Formation professionnelle **	3,72	4,66	3,14
<i>Formation continue ***</i>	3,22	4,04	2,67
<i>Préparation aux examens et concours</i>	0,33	0,37	0,26
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	0,17	0,25	0,22
Total formation statutaire et professionnelle	8,40	8,27	7,13

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Les agents de catégorie B suivent en moyenne plus de jours de formation que les agents de catégories C et OPA (cf points 2.2.1.2.3 et 2.2.1.2.4). Pour autant, le nombre de jours suivis par les agents de catégorie B est en baisse depuis 2006. Il a ainsi diminué de 15% entre 2006 et 2008.

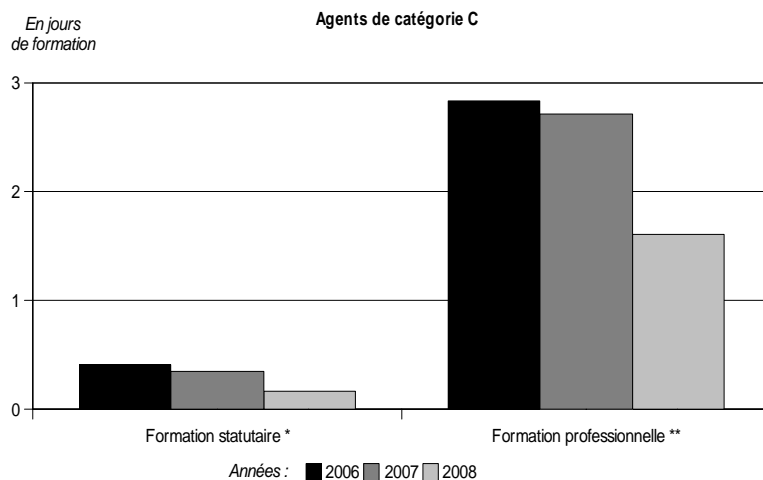
1.2.3 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent de catégorie C :

	Agents de catégorie C		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	0,41	0,35	0,18
Formation professionnelle **	2,84	2,72	1,61
<i>Formation continue ***</i>	2,33	2,30	1,24
<i>Préparation aux examens et concours</i>	0,44	0,33	0,21
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	0,07	0,09	0,15
Total formation statutaire et professionnelle	3,24	3,07	1,79

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Quelles que soient les années, le nombre de jours de formation suivis par les agents de catégorie C est inférieur à la moyenne toutes catégories (cf points 2.2.1.2.5). En 2008, il a atteint son niveau le plus bas après une très forte baisse depuis 2006. Entre 2006 et 2008, le nombre de jours de formations suivis par les agents de catégorie C a ainsi diminué de 45%.

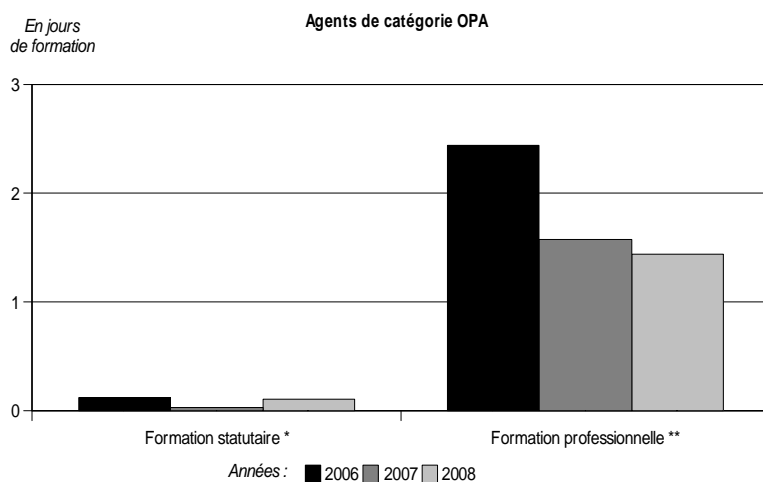
1.2.4 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent de catégorie OPA :

	Agents de catégorie OPA		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	0,13	0,04	0,11
Formation professionnelle **	2,44	1,59	1,44
<i>Formation continue ***</i>	2,33	1,43	1,35
<i>Préparation aux examens et concours</i>	0,07	0,11	0,07
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	0,04	0,05	0,01
Total formation statutaire et professionnelle	2,57	1,63	1,55

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Quelles que soient les années, la catégorie des agents OPA est celle qui suit, en moyenne, le moins de journées de formation. Le nombre de jours suivis par cette catégorie est également en forte baisse depuis 2006. On constate ainsi une diminution de 40% entre 2006 et 2008.

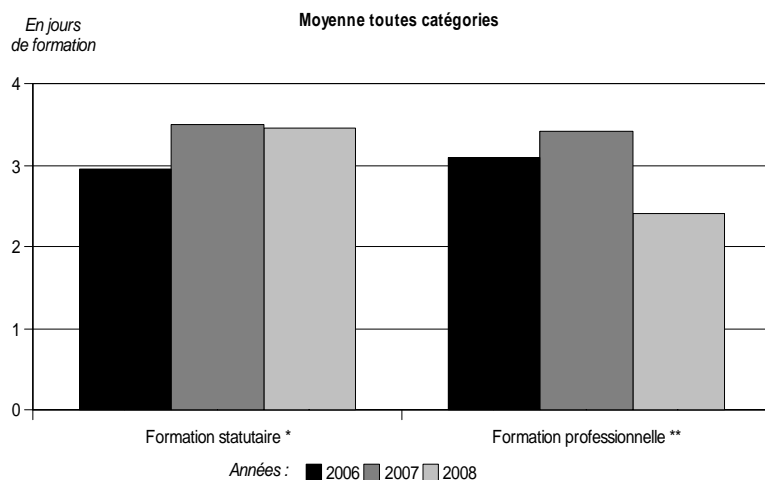
1.2.5 Evolution du nombre de jours de formation moyen par agent, toutes catégories :

	Moyenne toutes catégories		
	2006	2007	2008
Formation statutaire *	2,96	3,51	3,46
Formation professionnelle **	3,11	3,42	2,42
<i>Formation continue ***</i>	<i>2,67</i>	<i>2,97</i>	<i>2,02</i>
<i>Préparation aux examens et concours</i>	<i>0,34</i>	<i>0,30</i>	<i>0,22</i>
<i>Congé de formation et bilan professionnel</i>	<i>0,10</i>	<i>0,15</i>	<i>0,17</i>
Total formation statutaire et professionnelle	6,07	6,93	5,87

* ex-formation initiale

** ex-formation continue

*** ex-formation perfectionnement et prise de poste



Constat :

Le nombre moyen de jours de formation suivis par les agents, toutes catégories, a augmenté de 14% entre 2006 et 2007. Cela s'explique par l'augmentation du nombre de jours de formation suivis par les agents de catégorie A en 2007 (cf point 2.2.1.2.1).

Le nombre moyen de jours de formation suivis diminue ensuite en 2008. La baisse est ainsi de 15% entre 2007 et 2008. En 2008, le nombre de jours de formation suivis par l'ensemble des catégories est ainsi assez proche de celui constaté en 2006. La baisse entre ces deux années se limite donc uniquement à 3%.

Pour autant, cette baisse n'est pas représentative de la tendance propre à la formation statutaire qui n'a cessé d'augmenter depuis 2006. Sa croissance, essentiellement due à une augmentation de 19% en 2007, est ainsi de 17% entre 2006 et 2008.

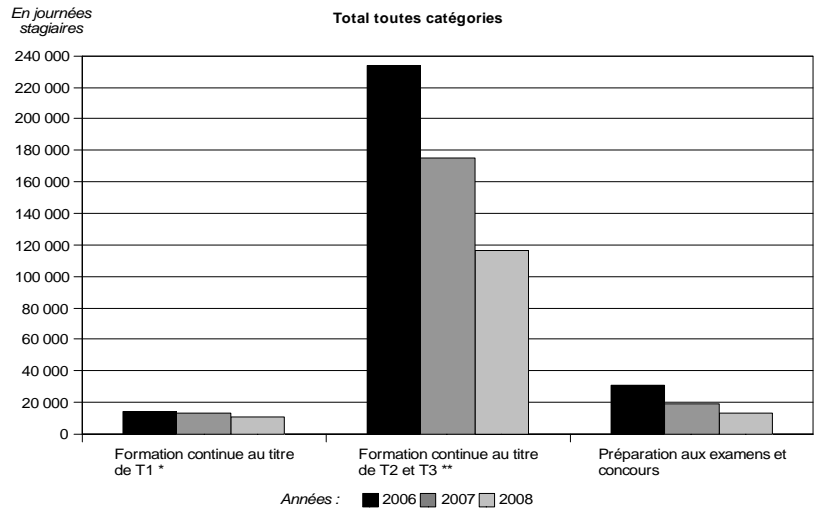
1.3 Evolution de la formation continue reçue en journées x stagiaires

1.3.1 Evolution de la formation continue reçue par les agents, toutes catégories :

Typologies de formation	Total toutes catégories		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	14 483	13 036	10 893
Formation continue au titre de T2 et T3 **	234 059	175 486	116 580
Préparation aux examens et concours	31 304	19 176	13 807
Total	279 846	207 698	141 280

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

Le nombre de journées stagiaires, toutes catégories confondues, est en diminution depuis 2006, quelles que soient les typologies de formation. Le total a ainsi baissé de 50% entre 2006 et 2008. Les plus fortes baisses concernent la formation continue au titre de T2 et T3 (baisse de 50% entre 2006 et 2008) et la préparation aux examens et concours (baisse de 56% entre 2006 et 2008).

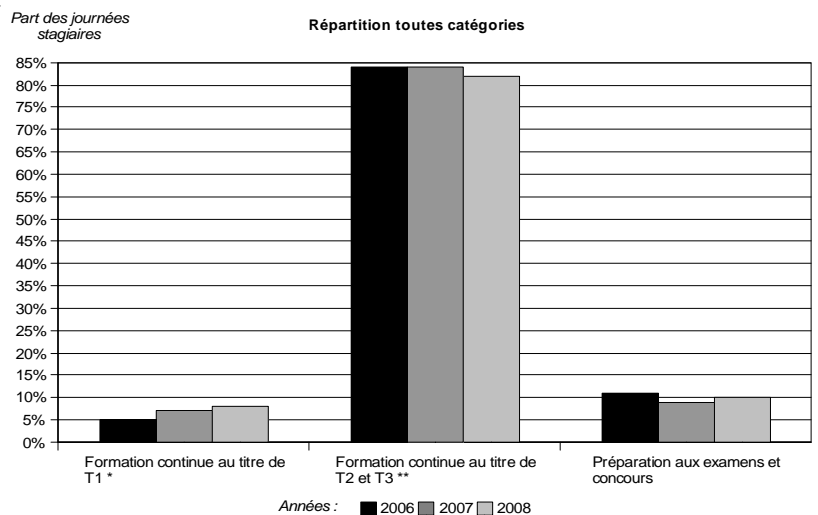
Cette baisse générale est particulièrement marquée pour les agents de catégorie C (baisse de 74% entre 2006 et 2008, cf point 2.2.1.3.5) qui constituent la majorité de des agents transférés à compter de 2007.

1.3.2 Evolution de la répartition de la formation continue reçue par les agents :

Typologies de formation	%		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	5%	7%	8%
Formation continue au titre de T2 et T3 **	84%	84%	82%
Préparation aux examens et concours	11%	9%	10%
Total	100%	100%	100%

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

En dépit des variations du nombre de journées stagiaires sur les différentes typologies, la part respective de celles-ci est restée sensiblement identique de 2006 à 2008, quelles que soient les typologies de formation continue. Les formations continues suivies au titre de T1 sont tout de même en légère progression de 2006 à 2008.

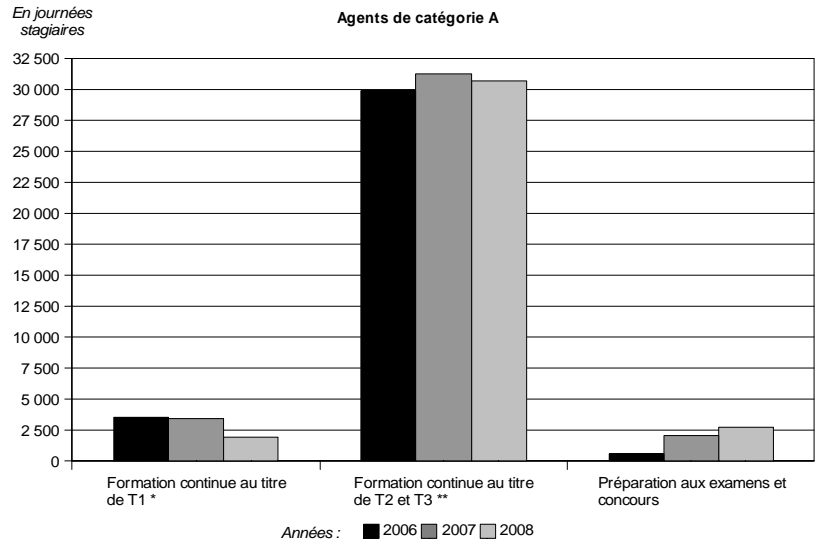
Quelles que soient les années, les stagiaires ont majoritairement bénéficié de formations continues relevant des typologies T2 et T3.

1.3.3 Evolution de la formation continue reçue par les agents de catégorie A :

Typologies de formation	Agents de catégorie A		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	3 554	3 348	1 917
Formation continue au titre de T2 et T3 **	29 845	31 219	30 623
Préparation aux examens et concours	556	2 013	2 768
Total	33 955	36 580	35 308

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

Globalement, le nombre de journées stagiaires des agents de catégorie A est assez stable. On constate ainsi une légère augmentation de 4% entre 2006 et 2008. Cependant, cette stabilité globale ne doit pas masquer la forte diminution du nombre de journées stagiaires des formations continues au titre de T1 des agents de catégorie A (baisse de 46 % entre 2006 et 2008).

Inversement, le nombre de journées stagiaires des préparations aux examens et concours suivies augmente très fortement de 398% entre 2006 et 2008.

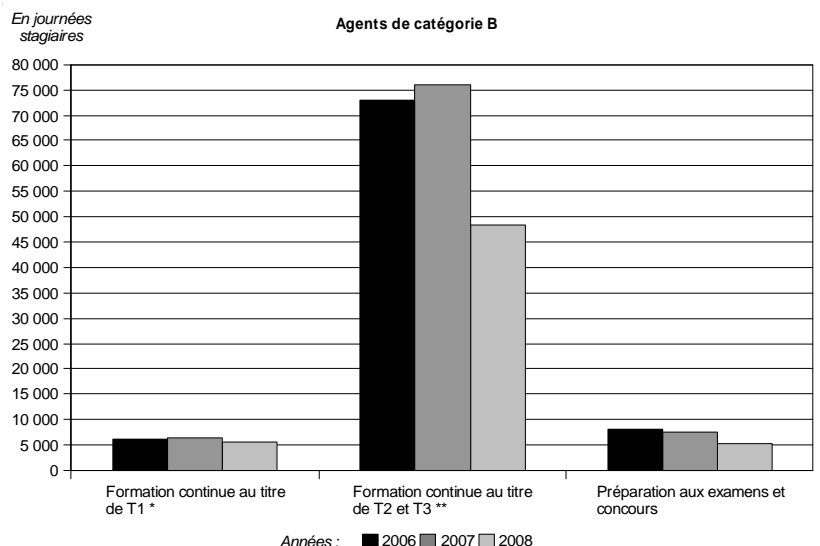
Par ailleurs, on constate que les agents, toutes catégories confondues, suivent principalement des formations continues relevant des typologies T2 et T3.

1.3.4 Evolution de la formation continue reçue par les agents de catégorie B :

Typologies de formation	Agents de catégorie B		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	6 273	6 548	5 621
Formation continue au titre de T2 et T3 **	72 877	76 124	48 272
Préparation aux examens et concours	8 070	7 562	5 194
Total	87 220	90 234	59 087

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

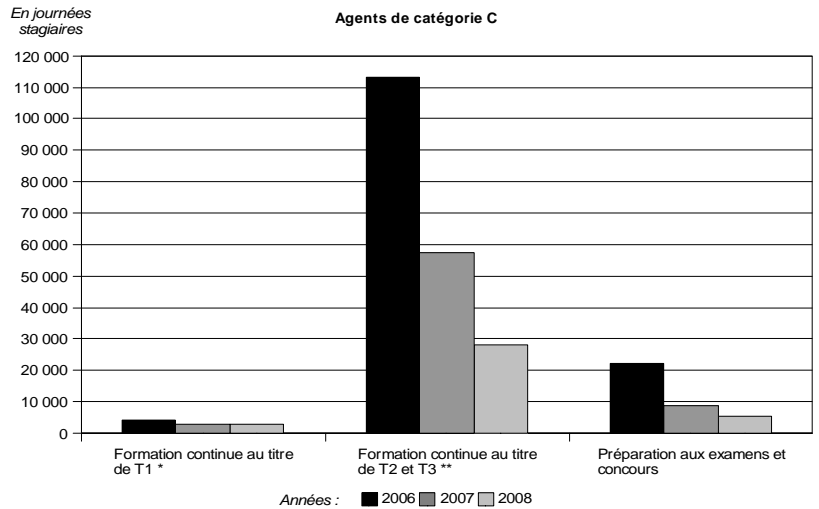
En dépit d'une légère hausse de 3% en 2007, le nombre de journées stagiaires des agents de catégorie B a globalement diminué entre 2006 et 2008. Cette baisse s'élève ainsi à 35% entre 2006 et 2008. Ce constat s'applique à l'ensemble des typologies de la formation continue suivie par les agents de catégorie B.

1.3.5 Evolution de la formation continue reçue par les agents de catégorie C :

Typologies de formation	Agents de catégorie C		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	4 143	2 819	2 982
Formation continue au titre de T2 et T3 **	113 364	57 439	28 284
Préparation aux examens et concours	22 117	8 728	5 313
Total	139 624	68 986	36 579

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

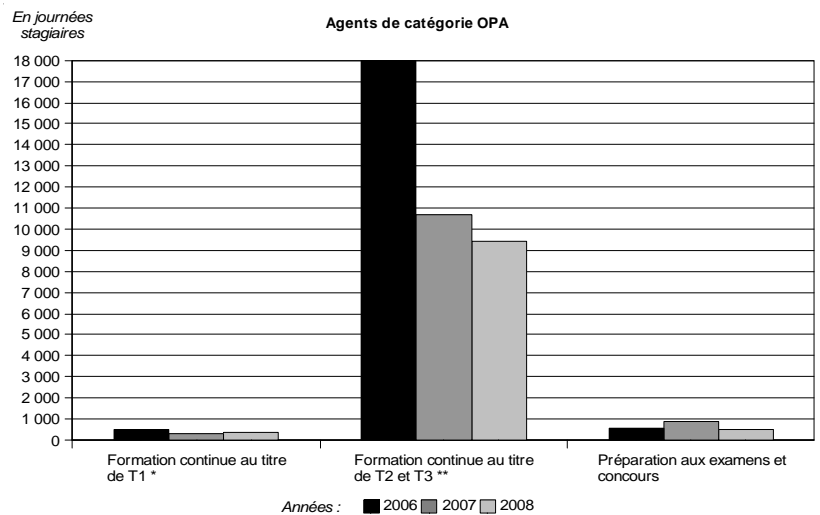
Le nombre de journées stagiaires des agents de catégorie C n'a cessé de diminuer depuis 2006. Entre 2006 et 2008, le nombre de journées stagiaires suivies a fortement diminué de 74%. Cela concerne l'ensemble des typologies de formation et plus particulièrement la formation continue au titre de T2 et T3 (en baisse de 75% entre 2006 et 2008), et la préparation aux examens et concours (en baisse de 76% entre ces deux années).

1.3.6 Evolution de la formation continue reçue par les agents de catégorie OPA :

Typologies de formation	Agents de catégorie OPA		
	2006	2007	2008
Formation continue au titre de T1 *	513	321	373
Formation continue au titre de T2 et T3 **	17 973	10 704	9 401
Préparation aux examens et concours	561	873	532
Total	19 047	11 898	10 306

* ex-formation prise de poste

** ex-formation perfectionnement



Constat :

Le nombre de journées stagiaires des agents OPA est en diminution depuis 2006. Il baisse ainsi de 46% entre 2006 et 2008. Cette baisse est due en grande partie à la diminution de 48% du nombre de journées stagiaire dans le cadre de la formation continue au titre de T2 et T3 entre 2006 et 2008.

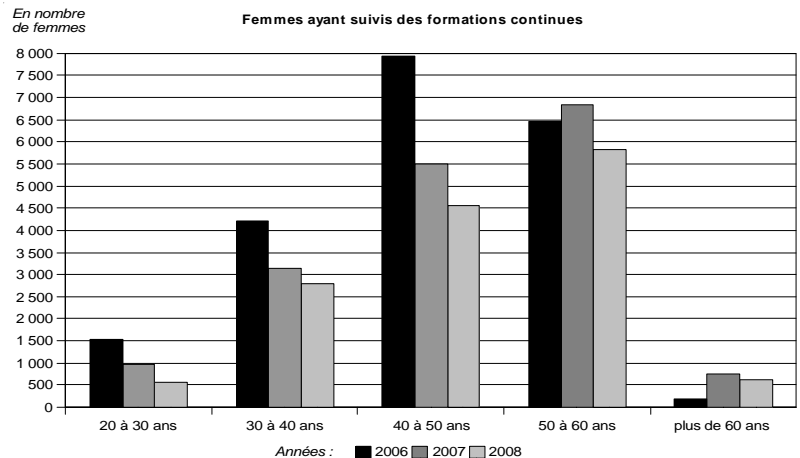
Il est à noter que le nombre de journées stagiaires suivies dans le cadre de la PEC diminue assez légèrement de 5% entre 2006 et 2008. Cela s'explique par la hausse de 56% du nombre de journées stagiaires dans le cadre de préparations aux examens et concours en 2007.

2. Accès à la formation continue par sexe

2.1 Evolution de la répartition par sexe et par tranche d'âge des agents ayant suivi des formations continues

2.1.1 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre de femmes ayant suivi des formations continues

Tranches d'âge	Femmes		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	1 529	965	570
30 à 40 ans	4 215	3 139	2 777
40 à 50 ans	7 932	5 494	4 553
50 à 60 ans	6 461	6 830	5 834
plus de 60 ans	192	761	627
Total	20 329	17 188	14 360



Constat :

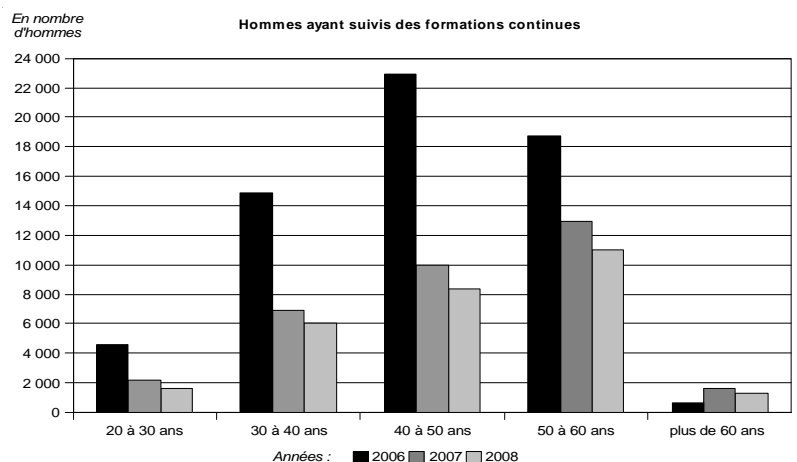
Le nombre total de femmes ayant suivi des formations continues est en baisse depuis 2006. Il a diminué de 29% entre 2006 et 2008.

Les évolutions les plus significatives concernent les tranches d'âges des 20 à 30 ans et des plus de 60 ans.

Concernant les 20 à 30 ans, le nombre de femmes ayant suivi des formations continues a baissé de 63% entre 2006 et 2008. Inversement, concernant les plus de 60 ans, le nombre de femmes ayant suivi des formations continues a augmenté de 227% entre 2006 et 2008.

2.1.2 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre d'hommes ayant suivi des formations continues

Tranches d'âge	Hommes		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	4 625	2 135	1 607
30 à 40 ans	14 924	6 908	6 020
40 à 50 ans	22 968	9 972	8 348
50 à 60 ans	18 770	12 984	11 046
plus de 60 ans	608	1 570	1 283
Total	61 894	33 570	28 304



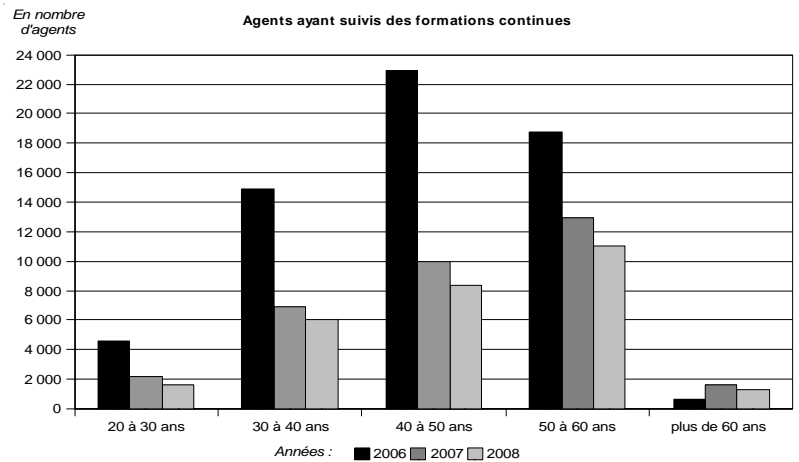
Constat :

Le nombre total d'hommes ayant suivi des formations continues est en baisse depuis 2006. Il a diminué de 54% entre 2006 et 2008. Cette baisse concerne toutes les tranches d'âge d'hommes, hormis ceux de plus de 60 ans dont le nombre ayant suivi des formations continues a augmenté de 111% entre 2006 et 2008. Cela s'explique par une forte hausse de 158% en 2007.

Quelles que soient les années et les tranches d'âge, les hommes ont été plus nombreux que les femmes à suivre des formations.

2.1.3 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre d'agent ayant suivi des formations continues

Tranches d'âge	Total		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	6 153	3 100	2 176
30 à 40 ans	19 139	10 047	8 797
40 à 50 ans	30 900	15 466	12 900
50 à 60 ans	25 231	19 814	16 880
plus de 60 ans	800	2 331	1 910
Total	82 223	50 758	42 664



Constat :

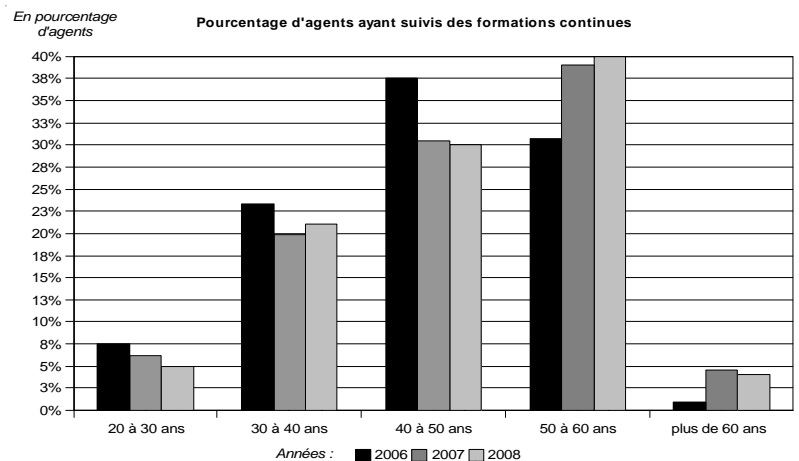
Comme pour les femmes et les hommes, au niveau général, on constate que le nombre total d'agents ayant suivi des formations continues est en baisse. Celle-ci est de 48% entre 2006 et 2008. La tranche d'âge la plus impactée est celle des 20 à 30 ans en baisse de 65% entre 2006 et 2008.

Pour autant, la tranche d'âge des plus de 60 ans fait exception en augmentant de 139% entre 2006 et 2008.

Par ailleurs, on constate que la tranche d'âge des 40 à 50 ans, majoritaire en 2006 en tant que bénéficiaire de formations continues, a été dépassée depuis 2007 par la tranche d'âge des agents de 50 à 60 ans.

2.1.4 Evolution de la part du nombre d'agent, répartis par tranches d'âges ayant suivi des formations continues

Tranches d'âge	%		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	7%	6%	5%
30 à 40 ans	23%	20%	21%
40 à 50 ans	38%	30%	30%
50 à 60 ans	31%	39%	40%
plus de 60 ans	1%	5%	4%
Total	100%	100%	100%



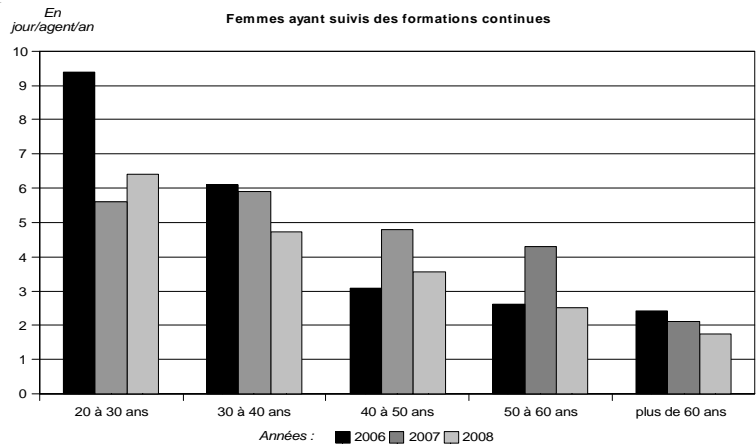
Constat :

Le constat effectué précédemment au point 2.2.2.1.3 se confirme : la tranche des agents de 50 à 60 ans ayant suivi des formations continues est clairement devenue majoritaire à partir de 2007, dépassant ainsi la tranche des agents de 40 à 50 ans.

2.2 Evolution de la répartition par sexe et par tranche d'âge du nombre moyen de jours de formation continue suivis par agent

2.2.1 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre moyen de jours de formation continue suivis par les femmes

Tranche d'âge	Femmes		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	9,4	5,6	6,4
30 à 40 ans	6,1	5,9	4,7
40 à 50 ans	3,1	4,8	3,6
50 à 60 ans	2,6	4,3	2,5
plus de 60 ans	2,4	2,1	1,7



Constat :

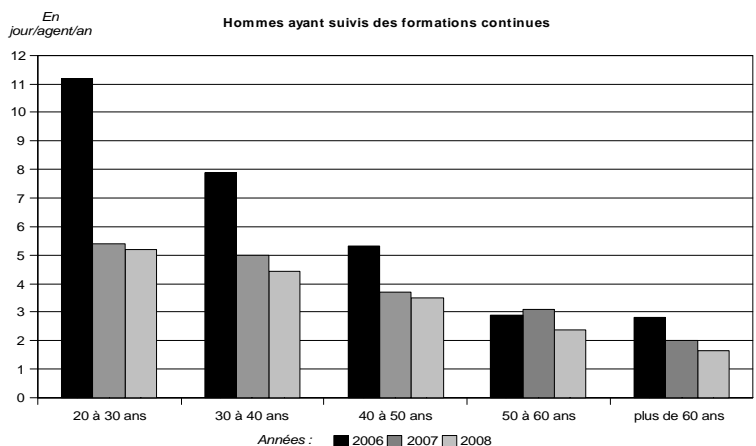
De 2006 à 2008, l'évolution du nombre moyen de jours de formation continue suivis par les femmes est assez variable en fonction des tranches d'âges. Le nombre de journées de formation suivies à globalement diminué pour toutes les tranches d'âges, hormis pour les femmes de 40 à 50 ans, dont le nombre de journées suivies a augmenté de 15% entre 2006 et 2008.

Quelles que soient les années, les femmes de 20 à 30 ans suivent en moyenne plus de journées de formation continue que les autres femmes. Ce sont ensuite les femmes de 30 à 40 ans qui suivent le plus de journées de formation.

En outre, bien que moins nombreuses que les hommes à suivre des formations, on constate qu'à partir de 2007, les femmes ont suivi en moyenne plus de journées de formation que les hommes. On peut ainsi considérer que les femmes suivent, en moyenne, des formations plus longues que les hommes.

2.2.2 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre moyen de jours de formation continue suivis par les hommes

Tranche d'âge	Hommes		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	11,2	5,4	5,2
30 à 40 ans	7,9	5,0	4,4
40 à 50 ans	5,3	3,7	3,5
50 à 60 ans	2,9	3,1	2,4
plus de 60 ans	2,8	2,0	1,6



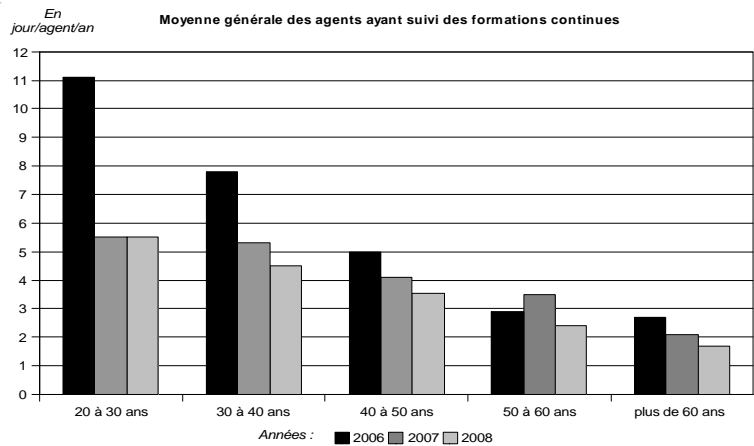
Constat :

De 2006 à 2008 et quelles que soient les tranches d'âges, l'évolution du nombre moyen de journées de formation continue suivies par les hommes est en baisse. La diminution la plus importante concerne les hommes de 20 à 30 ans, dont le nombre de jours moyens de formation suivie est en baisse de 53%.

Par ailleurs, quelles que soient les années, les hommes de 20 à 30 ans suivent en moyenne plus de journées de formation continue que les autres tranches d'âge. Ce sont ensuite les hommes de 30 à 40 ans qui suivent le plus de journées de formation.

2.2.3 Evolution de la répartition par tranche d'âge du nombre moyen de jours de formation continue suivis par les agents

Tranche d'âge	Moyenne générale		
	2006	2007	2008
20 à 30 ans	11,1	5,5	5,5
30 à 40 ans	7,8	5,3	4,5
40 à 50 ans	5,0	4,1	3,5
50 à 60 ans	2,9	3,5	2,4
plus de 60 ans	2,7	2,1	1,7



Constat :

Comme pour les femmes et les hommes, au niveau global, la tendance est à la baisse généralisée du nombre de journées de formation continue suivies par agent et par an. Toutes les tranches d'âges sont impactées et plus particulièrement les agents de 20 à 30 ans dont le nombre de jours moyens suivis a baissé de 50% entre 2006 et 2008.

Par ailleurs, quelles que soient les années, et bien qu'étant la tranche d'âge la plus impactée par la baisse du nombre de jours moyen suivis, les agents de 20 à 30 ans sont tout de même ceux qui suivent en moyenne le plus de journées de formation. Viennent ensuite les agents de 30 à 40 ans.

ANNEXE 4

Les moyens budgétaires

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

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

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

La présentation des crédits par direction de programme est conforme à l'organisation « mission, programme, action » (MPA) de l'année 2008, laquelle évolue fortement en 2009.

Evolution de 2006 à 2008

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

Masse salariale du ministère

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

* Source : SG/DRH/SEC/GREC1

** Source : DGAFP

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

A l'inverse, les « accueillis budgétaires » (inspecteurs du travail, ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat...) sont comptabilisés.

ANNEXE 4 (suite)

Les formateurs internes

Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

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

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

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

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

Constat :

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

Formateurs internes et journées x formateurs

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

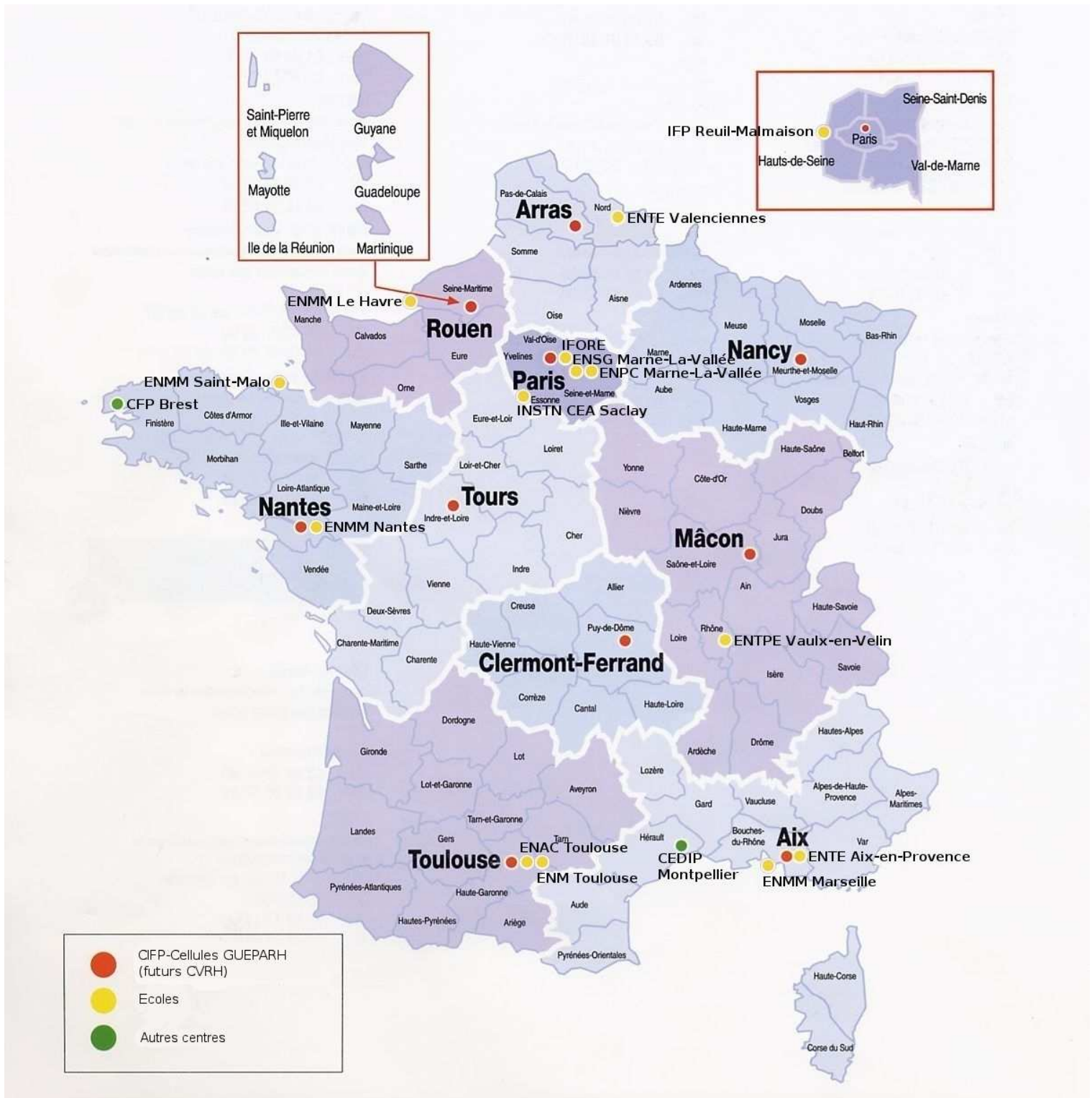
Année 2008	A	B	Contrôleur	C	CEE/AES	OPA	Total
Nombre de journées x formateurs	1 980	4 022	753	1 663	222	618	9 258
Nombre de formateurs	1 055	1 678	365	653	99	222	4 072
Moyenne des journées de formation par formateur	1,9	2,4	2,1	2,5	2,2	2,8	2,3

Constat :

La moyenne globale des journées de formation par formateur diminue entre 2007 et 2008. Elle passe de 3 jours à 2,3 jours (-23%).

ANNEXE 4 (suite)

Cartographie du réseau formation du MEEDDM



Les sources

Le projet stratégique du ministère (juin 2008)

Le projet de service de la DRH (juin 2009)

Le projet de service du SPES

Le portail intranet du ministère

La circulaire ministérielle du 26 février 2009 relative à la mise en œuvre de la FPTLV

Les assises ministérielles de la formation – 19 octobre 2009

Les journées d'études du groupe stratégique des compétences des 17 novembre et 7 décembre 2009

Le guide de référence de la formation (METATTM/DPSM/juin 2004)

La plaquette de présentation du pôle de compétence interministériel de formation au développement durable

GLOSSAIRE

En cours de rédaction

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

**Présent
pour
l'avenir**

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

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

www.developpement-durable.gouv.fr