



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Commission Ministérielle de Formation
Professionnelle (CMFP)

Le 10 juillet 2025



FOCUS « Formation professionnelle »

Commission ministérielle pour la formation
professionnelle du 22 septembre 2026

Au programme de cette réunion :

« avec les ingrédients de base de la DRH »

- Présentation du [bilan](#) de la formation ministérielle pour l'année 2025. FO remet en séance son [FObservatoire](#) 2016-2025 de la Formation Professionnelle → *un bilan 2025 obtenu grâce à la mobilisation de l'ensemble de la chaîne de formation et la chaîne RH en général. Dans des conditions compliquées pour les stagiaires interdits de déplacement et confrontés à des outils ne facilitant pas les choses...*

- [Stratégie numérique](#) pour la formation 2026/2029 → *de bonnes intentions (ou pas) qui peuvent conduire au beaucoup moins bien en période austéritaire !*

« avec les assaisonnements proposés par FO »

- **Coup de rabot sur l'exécution de la Loi de Finances 2026** : quels effets sur la formation en général et le CMVRH et les écoles ? → *la DRH indique qu'aucune reprise de crédits spécifiques à la formation n'a été opérée dans l'exécution du budget 2026. C'est sans compter sur les effets des coupes opérées en matière de déplacements...*

- **Avances de frais de déplacement imposés aux agents** : nous avons des remontées inquiétantes en cette période très difficiles en termes de pouvoir d'achat...et de se déplacer! Les services

auraient reçu consigne de ne plus pré-réserver les hôtels et transports, demandant aux agents d'avancer les frais. Cas emblématique: les agents d'exploitation tout juste recrutés, sans salaire le temps que la machine administrative se lance, envoyés en formation 15 jours consécutifs et devant avancer la réservation d'hôtels. Pour FO, c'est juste inhumain! Nous demandons un rétablissement des pré-réervations par l'administration. → *La DRH indique qu'elle n'a donné aucune consigne en ce sens aux services du ministère. FO saura en faire état au niveau local !*

- **Référentiel de formation nautique des agents du DCS**: ce référentiel diffusé le 24/12/2025 impose des formations obligatoires pour rester habilité à exercer les missions nautiques. Dans certaines DDTM, les formations sont dogmatiquement refusées. Quel effet sur la capacité des agents à exercer leurs missions? → *la DGAMPA représentée en séance semble découvrir le sujet et s'engage à revenir auprès de nous pour apporter une réponse.*

- **CNAL** : quel bilan et quelles perspectives ? → *l'administration s'engage à inscrire ce sujet lors de la prochaine CMFP.*

Bilan de la formation ministérielle pour l'année 2025

De quoi parle-t-on ?

Un énorme travail de l'ensemble des acteurs de la formation du ministère, avec une capacité d'adaptation remarquable.

Les analyses de FO :

Au delà de ces enseignements sur le seul exercice 2025, FO a souhaité « dézoomer » la période d'analyse des bilans sur la formation professionnelle sur la période 2016/2025. FO remet en séance son [FObservatoire](#) coulant sur des enseignements enrichis pour alimenter la construction de la politique de formation professionnelle.

À retenir des tendances 2016-2025

Premier enseignement : dix ans plus tard, nous sommes presque revenus au point de départ

18 234 agents formés en 2016.

18 496 en 2025.

Cela ne signifie pas qu'aucun progrès n'a été réalisé dans l'offre.

Cela signifie que **le système n'arrive toujours pas à garantir durablement l'accès des agents à cette offre.**

Deuxième enseignement : la formation fonctionne comme une variable d'ajustement

2024 : rebond des indicateurs.

2025 : baisse des crédits, contraintes sur les déplacements et chute de l'activité.

Pour FO, la corrélation mérite mieux qu'un commentaire statistique.

Troisième enseignement : les inégalités persistent

Catégorie, service d'affectation, territoire, capacité du service à dégager du temps, accès au numérique, situation de handicap...

Tous les agents n'ont toujours pas les mêmes possibilités de se former.

Quatrième enseignement : le réseau de formation tient

Le rebond des formateurs internes montre qu'un potentiel existe.

Les écoles, le CMVRH, les services locaux et leurs réseaux constituent un outil ministériel précieux.

Mais un outil auquel il faut donner des moyens et une stratégie.

Les enseignements à tirer pour FO

- **Le décrochage 2025** : -15 % d'agents formés, -9 points de taux d'accès et près de -20 % de journées-stagiaires. Les effets de la mise en place de RenoirRH Formation et du Selfagent qui fonctionnent très très mal et qui ne sont pas accessibles à tous les agents du pôle ministériel ne sont pas à négliger.

- **L'effondrement de la formation initiale technique au CMVRH** : les effets de l'expérimentation "imposée" en

CMFP il y a 2 ans de l'alternance + CNAL pour les TSPDD. Quel est le retour des services recruteurs ? Les compétences transversales, l'approche pluridisciplinaires intimement liées aux métiers de l'aménagement du territoire sont-elles maîtrisées ou a minima connues de ces nouvelles recrues ?

- **Catégories C** : la « rechute » annoncée est là, avec seulement 50,2 % d'agents formés.

- **Moyens** : la baisse des budgets de formation et de fonctionnement produit des effets concrets.

- **DDI** : tant que les données remontées ne permettent pas une analyse consolidée et territorialisée, impossible de garantir l'égalité d'accès.

- **Établissements publics et DGAC** : le périmètre ministériel reste éclaté et empêche encore trop souvent de disposer d'une photographie complète.

- **Distanciel** : progrès enfin obtenu sur la mesure, mais vigilance sur son développement et sur le maintien du présentiel.

- **Formateurs internes** : le rebond 2025 doit maintenant être accompagné d'une véritable reconnaissance.

- **CPF / CFP** : des droits toujours mobilisés à la marge, sans transparence sur les refus et avec un parcours du combattant pour les demandeurs.

- **Formations choisies** : ne pas laisser les formations réglementaires, obligatoires ou directement commandées par l'employeur masquer le recul des formations demandées par les agents.

-



Évaluation : toujours trop peu d'indicateurs permettant de mesurer l'effet réel de la formation sur les carrières, mobilités et compétences.

Les revendications de FO

FO revendique désormais :

- **retrouver dès 2026 au minimum le taux d'accès à la formation atteint en 2024**, puis fixer une trajectoire de progression ;
- **sanctuariser les crédits de formation et les budgets permettant réellement aux agents de partir en formation**, notamment les crédits de déplacement ;
- mettre en place un **plan ministériel spécifique en faveur des agents de catégorie C** ;+
- **améliorer les outils informatiques** à disposition des agents formés et des agents de la filière formation ;
- intégrer réellement **DGAC et établissements publics** dans un socle commun d'indicateurs ministériels ;
- fiabiliser et territorialiser les données relatives aux **DDI** ;
- garantir une offre spécifique adaptée aux **territoires ultramarins** ;
- conforter le réseau des **formateurs internes**, reconnaître leur investissement et dégager le temps nécessaire à leur activité ;

- préserver un **équilibre entre présentiel et distanciel** et lutter contre toute fracture numérique ;
- rendre effectivement mobilisables les **CPF et CFP** et publier les motifs de refus ;
- garantir des **plans de formation locaux** élaborés à partir des besoins exprimés par les agents et les services ;
- réinstaller des **commissions formation dans les services et au niveau des ZGE** ;
- mesurer le nombre de demandes de formation refusées ou non satisfaites ;
- mettre en place une véritable **évaluation qualitative et « à froid »** des formations ;
- tirer le **bilan objectif du CNAL** ;
- mesurer enfin l'impact de la formation sur les **mobilités, promotions, reconversions et parcours professionnels** ;
- disposer d'indicateurs sur le **compagnonnage et les transmissions de compétences**, enjeu essentiel dans un contexte de renouvellement générationnel ;
- et enfin remettre sur l'ouvrage la **nécessaire stratégie des écoles et centres de formation ministériels**.



A retenir des débats :

Suite aux constats dressés par FO, globalement partagés par l'administration, celle-ci précise en particulier:

- que le souci de valorisation des données de la formation est partagé, avec à la clé un poste dédié au numérique créé
- que l'importance de pouvoir libérer les formateurs internes a fait l'objet d'un message de la DRH aux services, et que la valorisation des activités de formateurs internes avait sa place dans la révision des LDG promotion (à noter une journée nationale des formateurs internes le 26/11)
- que l'objectif d'ouvrir les stratégies et bilan formation aux EP est partagée...mais se confronte aux rigidités des outils.

Stratégie numérique pour la formation 2026/2029

De quoi parle-t-on ?

Le ministère présente sa [stratégie de développement du numérique](#) en formation pour 2026-2029, visant à faire évoluer les modalités d'apprentissage et l'offre proposée aux agents.

Elle prévoit notamment de développer les formations hybrides, les classes virtuelles et les parcours plus personnalisés, tout en améliorant l'expérience des apprenants. Elle entend renforcer et centraliser l'offre numérique, notamment autour de la plateforme Mentor, tout en recherchant davantage d'accessibilité et de sobriété numérique.

La stratégie prévoit également d'expérimenter l'intelligence artificielle pour la conception et l'actualisation des supports pédagogiques. Enfin, elle vise à professionnaliser les acteurs de la formation et à développer les compétences des formateurs en ingénierie et animation pédagogiques.

Les analyses de FO :

Formation numérique : moderniser, oui... déshumaniser et économiser sur le dos des agents, non !

FO n'est évidemment pas opposée à l'évolution des modalités de formation. Classes virtuelles, ressources accessibles à distance, formations hybrides, tutorat numérique ou plateformes peuvent faciliter l'accès à la formation, notamment pour les agents éloignés des centres de formation ou confrontés à certaines contraintes personnelles.

La stratégie ministérielle 2026-2029 reconnaît elle-même cette nécessaire diversité en affichant l'objectif de « combiner les différentes modalités

pédagogiques (distanciel, présentiel, synchrone, asynchrone) » et de développer les formations hybrides. Elle affirme également vouloir adapter les formations aux contraintes de rythme, de lieu et aux préférences d'apprentissage des agents.

Sur le principe, pourquoi pas. Mais pour FO, le numérique n'est ni une fin en soi, ni une solution miracle. Et surtout pas un prétexte à organiser la disparition progressive de la formation présentielle.

→ **Derrière la « transformation numérique », la question des moyens**

Cette stratégie ne tombe pas du ciel. Elle intervient dans un contexte de contraintes budgétaires fortes pesant sur les services, les opérateurs et la formation professionnelle.

Et FO ne sera pas dupe si la recherche de « flexibilité », de « soutenabilité » ou de « sobriété » finit par se traduire par une équation beaucoup plus triviale : **moins de déplacements + moins d'hébergement + moins de restauration + moins de salles = moins de dépenses.**

Le document consacre d'ailleurs son axe 2 au développement d'une offre de formation « lisible, accessible et soutenable », tout en faisant du numérique un vecteur privilégié d'accès à cette offre. Le distanciel peut éviter un déplacement inutile lorsque celui-ci n'apporte aucune plus-value. Mais **la chasse systématique aux déplacements ne saurait devenir une politique de formation.** Le choix entre présentiel, distanciel et hybride doit relever d'abord de critères pédagogiques et des besoins des agents, et non d'une logique comptable.

→ **Le paradoxe : répondre par davantage de numérique... à des agents déjà saturés de numérique**

Il existe également un angle mort majeur : **la souffrance numérique au travail.**

Les agents passent déjà une part croissante de leur journée devant un écran, jonglent entre applications, plateformes, visioconférences, messageries, procédures dématérialisées et outils métiers dont l'ergonomie et l'interopérabilité sont loin d'être toujours au rendez-vous.

Le document affiche certes l'ambition « d'améliorer l'expérience utilisateur », de concevoir des outils intuitifs et ergonomiques et identifie même la nécessité de former les agents en situation d'illectronisme. Mais la question doit être posée plus largement.

Depuis trop longtemps, c'est à l'humain que l'on demande de

s'adapter au numérique. FO revendique l'inverse : c'est au numérique de s'adapter à l'humain.

Ajouter une plateforme à une plateforme, un compte à un compte, une notification à une notification ou une classe virtuelle à une journée déjà passée devant un écran ne constitue pas nécessairement un progrès. La transformation numérique ne peut donc être pensée indépendamment de ses effets sur les conditions de travail, la charge mentale, la fatigue cognitive et le droit à la déconnexion.

De ce point de vue, la mise en place précipitée de RenoiRH Formation est le contre exemple à ne pas suivre, et mérite de mettre en œuvre un plan d'action pour améliorer l'outil « vu des formés » et « vu des formateurs/organiseurs » .

→ **Formation : cliquer n'est pas apprendre**

Les chiffres présentés en fin de stratégie sont d'ailleurs instructifs. La proportion de formation à distance, après le niveau exceptionnel de la période Covid, est passée de 49 % en 2021 à 30 % en 2022, 27 % en 2023 puis **24 % en 2024**. Dans le même temps, Mentor poursuit son développement, avec plus de 33 000 comptes annoncés en mars 2026. Pour FO, il faut justement se garder de confondre **accessibilité d'un contenu, consommation d'un module et acquisition réelle d'une compétence.**

- Une plateforme peut diffuser du contenu.
- Une vidéo peut expliquer une procédure.
- Un module peut permettre d'acquérir certaines connaissances.
- Une IA peut contribuer à produire ou actualiser des supports.

Mais la transmission du savoir, l'apprentissage, le partage d'une expérience professionnelle et la construction d'un collectif ne se réduisent pas à une succession de clics. D'autant que la fatigue cognitive est exacerbée en mode distanciel !

Former, c'est aussi questionner, hésiter, confronter les pratiques, bénéficier de l'expérience d'un formateur, échanger avec ses collègues, apprendre de leurs difficultés et parfois sortir de son environnement professionnel quotidien. Sachant qu'avec la surcharge professionnelle actuelle pesant sur la plupart des agents, la réelle concentration sur la formation à distance n'est pas garantie quand la messagerie continue à s'alimenter comme un puits sans fond.

→ **L'IA : un assistant du formateur, jamais son substitut**

La stratégie prévoit également d'expérimenter l'intelligence artificielle pour assister la conception, l'élaboration et la mise à jour des supports pédagogiques, avec l'objectif affiché de permettre aux formateurs de se concentrer davantage sur l'accompagnement des apprenants.

Pris au mot, cet objectif peut avoir du sens.

Mais FO sera particulièrement vigilante sur le sens de la flèche : **l'IA doit permettre de dégager du temps humain pour davantage d'accompagnement humain, et non permettre demain de supprimer l'humain au motif que l'IA pourrait le remplacer.**



La même vigilance vaut pour le tutorat, les classes virtuelles et les formations autonomes.

→ **Derrière chaque formation, il doit rester un formateur**

La stratégie elle-même reconnaît d'ailleurs implicitement cette nécessité lorsqu'elle prévoit de professionnaliser les formateurs, de structurer un réseau d'ingénieurs pédagogiques, de développer

le tutorat et de fédérer une communauté ministérielle des acteurs de la formation.

Pour FO, c'est ce fil qu'il faut tirer, à la condition d'avoir les moyens pour trouver la ressource et la valoriser !

En conclusion : le numérique peut enrichir la formation. Il ne doit pas l'appauvrir humainement.

Sauf que le contexte austéritaire actuel risque fort d'y conduire mécaniquement quelles que soient les intentions de cette stratégie. D'autant qu'elle fixe comme donnée de départ l'objectif d'un taux de 50 % de formations en distanciel sans même se préoccuper des types de formations transposables ou pas et à quelle condition.

A retenir des débats :

- La DRH s'engage à ce qu'un point d'étape soit opéré en CMFP sur le projet de plan d'action en découlant. FO y attend une analyse des besoins, des opportunités/limites, des attentes utilisateurs et formateurs, pas une démarche « au kilo ».