



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)

Septembre 2026

FObservatoire de la formation professionnelle 2016/2025

**Dix ans d'efforts affichés... et une rechute en
2025**



De quoi parle-t-on ?

- A l'occasion de la présentation du [bilan](#) de la formation ministérielle pour l'année 2025 lors de la Commission Ministérielle de Formation Professionnelle du 22 septembre 2026, FO a souhaité élargir ses analyses au-delà des seules évolutions annuelles.

L'objectif reste le même qu'en 2024 : ne pas se contenter de commenter les évolutions d'une année sur l'autre, mais prendre du recul sur près de dix années de politique de formation, en neutralisant autant que possible la période atypique liée au COVID.

L'exercice est d'autant plus utile que 2025 constitue un point de rupture : après une année 2024 qui avait pu laisser entrevoir une reprise de l'accès à la formation, plusieurs indicateurs repartent nettement à la baisse.

FO avait écrit en 2025 : « du mieux en 2024, mais gare à la rechute... ». La rechute est là.



FOBSERVATOIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dix ans de formation... mais toujours pas un droit égal pour tous

Depuis 2016, le pôle ministériel affiche l'ambition de donner aux agents les compétences nécessaires pour accompagner les transformations de ses missions : transition écologique, évolutions territoriales, numérisation, nouvelles organisations du travail, transformations des métiers...

Sur dix ans, des progrès sont incontestables : diversification de l'offre, développement des formations métiers, apparition de nouvelles thématiques, montée du numérique, mobilisation d'un réseau de formateurs internes.

Mais l'analyse 2016-2025 fait aussi apparaître **une politique de formation extrêmement sensible aux contraintes budgétaires et organisationnelles**.

Et surtout un paradoxe : au moment où les transformations s'accélèrent et où l'administration demande toujours davantage d'adaptabilité aux agents, **leur accès effectif à la formation recule fortement en 2025**.

Chiffres clés – Évolution 2016-2025

→ Agents formés

2016 : 18 234

2024 : 21 797

2025 : 18 496

Après le rebond de 2024, **-15 % en un an**.

Nous retrouvons quasiment le niveau de 2016 après dix années de politiques successives de développement des compétences.

→ Taux d'accès à la formation

2016 : 52 %

2024 : 66 %

2025 : 57 %

La progression enregistrée en 2024 est largement effacée en une seule année.

Et les écarts demeurent importants : en 2025, le taux d'accès atteint **62,5 % pour les A, 55,7 % pour les B et seulement 50,2 % pour les C**. Les effectifs recensés sont respectivement de 7 058 A, 6 915 B, 4 135 C et 388 OPA formés.

Un agent de catégorie C sur deux seulement accède ainsi à une formation dans l'année.

La formation professionnelle mesurée « au kilo »

- Journées de formation
Le précédent FObservatoire constatait encore une augmentation du volume entre 2016 et 2024.

Mais en 2025, les indicateurs repartent nettement à la baisse :

2024 : 59 799 journées-stagiaires
2025 : 48 066

Soit près de **-20 % en un an**.

Le nombre de stagiaires passe parallèlement de **35 751 à 32 053**.

- Formateurs internes

2016 : 1 372

2023 : 1 525

2024 : 1 380

2025 : 1 522

Bonne nouvelle : après le recul de 2024, le réseau retrouve pratiquement son niveau de 2023.

Le bilan comptabilise par ailleurs **6 949 journées-formateurs**, soit plus qu'en 2024.

Mais ce rebond rend le paradoxe 2025 encore plus évident : **le vivier de formateurs augmente pendant que le volume global de formation diminue.**

Pour FO, l'enjeu reste donc de reconnaître, soutenir et dégager réellement du temps aux formateurs internes.

- Moyens consacrés à la formation

L'alerte budgétaire annoncée en 2024 s'est matérialisée.

Pour les crédits retracés dans le bilan :

Programme 217 :

- 2024 : **6,52 M€**

- 2025 : **5,98 M€**

Directions métiers :

- 2024 : **10,34 M€**

- 2025 : **9,46 M€**

Total :

- 2024 : **16,87 M€**

- 2025 : **15,45 M€**

La baisse est donc d'environ **1,4 M€ en un an** sur ce périmètre.

La formation n'échappe décidément pas à l'austérité.

Comment l'offre de formation a-t-elle évolué ?

2016-2018 : une formation encore très statutaire et réglementaire

Les formations sont largement structurées autour de l'accueil, de la formation initiale, de la sécurité au travail, de la bureautique et de l'accompagnement RH.

Les premières thématiques relatives au numérique et à la transformation publique commencent à apparaître à partir de 2018, mais restent encore marginales.

2019-2022 : transition, numérique et nouvelles organisations du travail montent en puissance

La transition écologique et climatique prend progressivement sa place.

Les formations numériques se développent : outils collaboratifs, SIG, sécurité informatique...

Le COVID accélère brutalement le recours à la formation à distance, au management à distance et à l'animation des collectifs hybrides.

2023-2024 : priorité affichée à la transition écologique et aux compétences métiers

Le précédent observatoire relevait la montée du programme « **Mon parcours de formation à la transition écologique** », le développement de formations métiers et l'apparition de thématiques telles que l'intelligence collective, l'innovation publique, l'accessibilité numérique ou la sobriété énergétique.

2025 : diversification des thèmes... mais contraction globale de l'effort

Le bilan 2025 confirme la coexistence entre :

- les formations transverses ;
- les formations directement liées aux métiers du pôle ministériel.

Les formations transversales les plus suivies concernent notamment **l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, la transition écologique et le numérique**, tandis que les formations métiers restent fortement structurées autour des grandes politiques publiques du ministère. Mais ce développement qualitatif de l'offre ne doit pas masquer l'essentiel : **Une offre plus moderne n'est pas une politique plus ambitieuse si moins d'agents peuvent en bénéficier...et si le cap des missions n'est pas stable !**

Et on note en parallèle l'effondrement de la formation technique au CMVRH depuis 2024, effets combinés du CNAL et de l'alternance de la formation des TSDD.

Le distanciel : enfin mesuré... et toujours à surveiller

C'était l'une des revendications portées par FO dans le précédent observatoire : **disposer enfin de données sur la répartition entre présentiel et distanciel**. Votre document alertait déjà sur la croissance des modules en ligne et leur moindre capacité à créer du « ciment local » ou du « ciment réseau ».

Le bilan 2025 apporte enfin une réponse.

10 146 stagiaires ont suivi une formation à distance en 2025, contre 11 208 en 2024.

Mais le distanciel représente désormais **26 % des formations réalisées**, contre **19 % en 2024**.

Pour FO : premier objectif atteint, on dispose enfin de l'indicateur.

Mais notre vigilance reste intacte : **le distanciel doit permettre davantage d'accès à la formation, pas permettre à l'employeur d'économiser sur les déplacements, les locaux ou les temps de formation.**

Et certaines formations ont besoin de présentiel : apprentissage technique, échanges de pratiques, construction des collectifs professionnels, formation des réseaux...

CPF, CFP : presque dix ans après, toujours des droits confidentiels

Le constat n'évolue pratiquement pas.

CPF

En 2025, seulement **154 demandes de CPF** bénéficient d'un accompagnement, contre 175 en 2024.

42 demandes sont refusées, dont certaines pour nécessité de service.

À comparer aux dizaines de milliers d'agents relevant du périmètre ministériel !

Le précédent FObservatoire pointait déjà la sous-utilisation du CPF et du

CFP et les complexités administratives entourant leur mobilisation. Cela confirme pour FO le danger du développement de pseudos-droits individuels servant de motif pour attaquer les droits collectifs.

Congé de formation professionnelle

21 agents seulement bénéficient d'un CFP en 2025.

2023 : 22

2024 : 23

2025 : 21

Conclusion ?

Un droit individuel utilisé chaque année par quelques dizaines d'agents ne peut être considéré comme un dispositif fonctionnant normalement.

FO demande donc toujours de savoir :

Combien de demandes ne sont jamais déposées parce qu'elles sont découragées en amont ? Combien sont abandonnées face aux circuits administratifs ? Combien sont bloquées par manque d'effectifs ou nécessité de service ?

Les catégories C : FO avait prévenu !

C'était l'un des principaux points de vigilance de notre FObservatoire 2016/2024 :

« Agents de catégorie C : du mieux en 2024 mais gare à la rechute... »

2025 répond brutalement à notre interrogation.

Après une forte progression en 2024, **le taux d'accès des catégories C redescend à 50,2 %.**

C'est le taux le plus faible des trois catégories hiérarchiques.

Pour FO, ce constat justifie désormais pleinement un véritable plan d'action spécifique :

formations métiers, préparation aux concours, accompagnement des évolutions professionnelles, maîtrise des outils numériques, possibilités réelles de départ en formation et formations de proximité.

Formation et handicap : des chiffres... mais encore difficilement comparables

Le bilan identifie **780 stagiaires en situation de handicap** ayant suivi une formation en 2025.

Cette donnée est utile.

Mais le document lui-même appelle à la prudence dans les comparaisons avec les exercices précédents du fait

de changements de périmètre et de méthode de collecte.

Pour FO, la priorité demeure donc de mesurer non seulement le nombre de formations suivies, mais **l'égalité réelle d'accès à la formation et aux parcours professionnels**, notamment lorsqu'un aménagement est nécessaire.

Des angles morts qui restent beaucoup trop nombreux

Le FObservatoire 2016/2024 pointait déjà plusieurs défauts structurels :

- vision incomplète des établissements publics ;
- remontées insuffisamment fiables concernant les DDI et les SGCD ;
- faible connaissance des besoins locaux ;
- disparition des commissions formation ;
- absence d'évaluation consolidée de l'impact des formations sur les parcours professionnels.

En 2025, quelques progrès méthodologiques sont visibles.

Mais FO attend toujours de disposer de données permettant de répondre à des questions pourtant basiques :

Qui demande à se former ?

Qui obtient sa formation ?

Qui se la voit refuser ?

Pour quel motif ?

Dans quel territoire et dans quel service ?

En présentiel ou à distance ?

Pendant combien de temps ?

Et avec quel effet sur sa carrière, sa mobilité ou sa prise de poste ?

Le nombre de journées-stagiaires ne répond pas à ces questions.

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.

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 RenoIRH 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

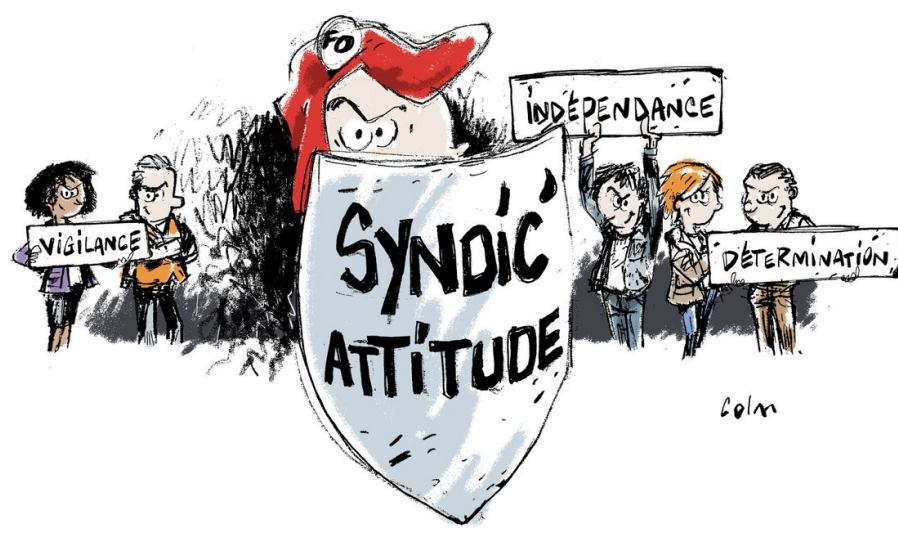
FO revendique désormais :

- **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 ;
- garantir des **plans de formation locaux** élaborés à

partir des besoins exprimés par les agents et les services ;

- 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 ;
- 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**.



Pour rejoindre la
Syndicattitude
FO