

Conseil à l'agent

Comité d'Orientation du 28 avril 2026 du CVRH de Nantes Bilan de l'année 2025

	Conseil à l'agent
2025	335 entretiens
Rappel 2024	296 entretiens

Une augmentation régulière du nombre d'entretiens

Par rapport à 2024, la progression du nombre d'agents reçus (+12,8 %) et celle du nombre d'entretiens menés (+13,2 %) sont quasi identiques. L'augmentation de la demande s'est accompagnée d'un maintien du niveau d'accompagnement proposé par les conseiller.es. Certains suivis ont toutefois été plus longs, en raison de contextes individuels et de besoins nécessitant un rythme d'accompagnement renforcé (réintégration, accompagnement de période préparatoire au reclassement, concrétisation de concours et examens, difficultés à concrétiser une mobilité dans le contexte contraint des recrutements...).

Des sessions de formations mais aussi des ateliers... qui évoluent pour préfigurer la nouvelle offre de conseil à l'agent en 2026

Des ateliers dédiés à la mobilité et aux outils mobilisables ainsi que des formations autour de la réflexion sur son parcours et son projet professionnel ont été proposés régulièrement en distanciel ou en présentiel tout au long de l'année. Cette offre s'est enrichie de plusieurs ateliers spécifiquement destinés aux managers.

Au second semestre 2025, l'ensemble de l'équipe des conseiller.es s'est pleinement mobilisé pour contribuer à l'évolution de l'offre nationale. L'objectif : concevoir un parcours de formation mobilisable à la carte, uniformisé et déployé sur tout le territoire par toutes les entités du CMCRH permettant à chaque agent de trouver, à tout moment, une [proposition adaptée à ses besoins](#).

Poursuite et l'élargissement du dispositif d'accueil des nouveaux arrivants dans le pôle ministériel

Le CVRH de Nantes assure un rôle croissant dans l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des agents lauréats de concours et de recrutements au sein du pôle ministériel. Cette mission,

historiquement centrée sur le tutorat des élèves IRA, s'est progressivement élargie à de nouveaux publics et à de nouvelles modalités d'accompagnement :

- agents recrutés au titre du dispositif de promotion de corps des fonctionnaires en situation de handicap (2021)
- accueil et suivi des agents recrutés sur les postes de TSPDD (2024)
- attachés d'administrations (concours exceptionnel, 2025-2026)
- accueil et suivi des agents recrutés sur les postes de secrétaires administratifs (2025)

Les conseiller.es mobilité-carrière assurent des entretiens réguliers permettant l'identification des besoins, l'appui à la professionnalisation et la montée en compétences. Cet accompagnement recouvre un travail de coordination avec les services d'affectation pour sécuriser les parcours ; des suivis ponctuels ou renforcés lorsque la situation de l'agent ou du service le nécessite ; un appui à la prise de poste et un accompagnement jusqu'à la titularisation.

Coopération inter-CVRH : l'équipe du CVRH de Nantes agit pour son territoire mais est également mobilisée pour apporter son appui aux CVRH en tension en raison du volume important de recrutements. Cette solidarité inter-CVRH contribue à la continuité et à la qualité du dispositif d'accueil à l'échelle ministérielle.

Un dispositif de permanence mobilisé en service

Une permanence en DDT 53 qui ouvre dès janvier 2025 à des rencontres vers les agents sur le territoire d'intervention du CVRH de Nantes. Une présentation de l'offre intégrée est disponible et a été proposée fin 2025 aux services pour des permanences en 2026.

Des actions partenariales en interministériel et inter-fonctions publiques.

Le CVRH de Nantes poursuit le développement d'actions partenariales visant à renforcer la visibilité du pôle ministériel, à favoriser les échanges entre services recruteurs et à contribuer à la dynamique interministérielle portée par les PFRH.

Comme les années précédentes, les services présents en Pays de la Loire ont été invités à participer à une rencontre locale des services recruteurs en présentiel.

Cette rencontre, organisée et animée par les conseiller.es mobilité carrière, a donné lieu à une matinale RH consacrée au thème "Reclassement pour inaptitude "

Plusieurs services étaient présents : DIRM Namo, DIR Ouest, DDTM de la Loire-Atlantique, DREAL des Pays de la Loire, CVRH.

L'objectif était de partager les pratiques, d'harmoniser les approches et de renforcer la coordination entre services sur ce sujet sensible.

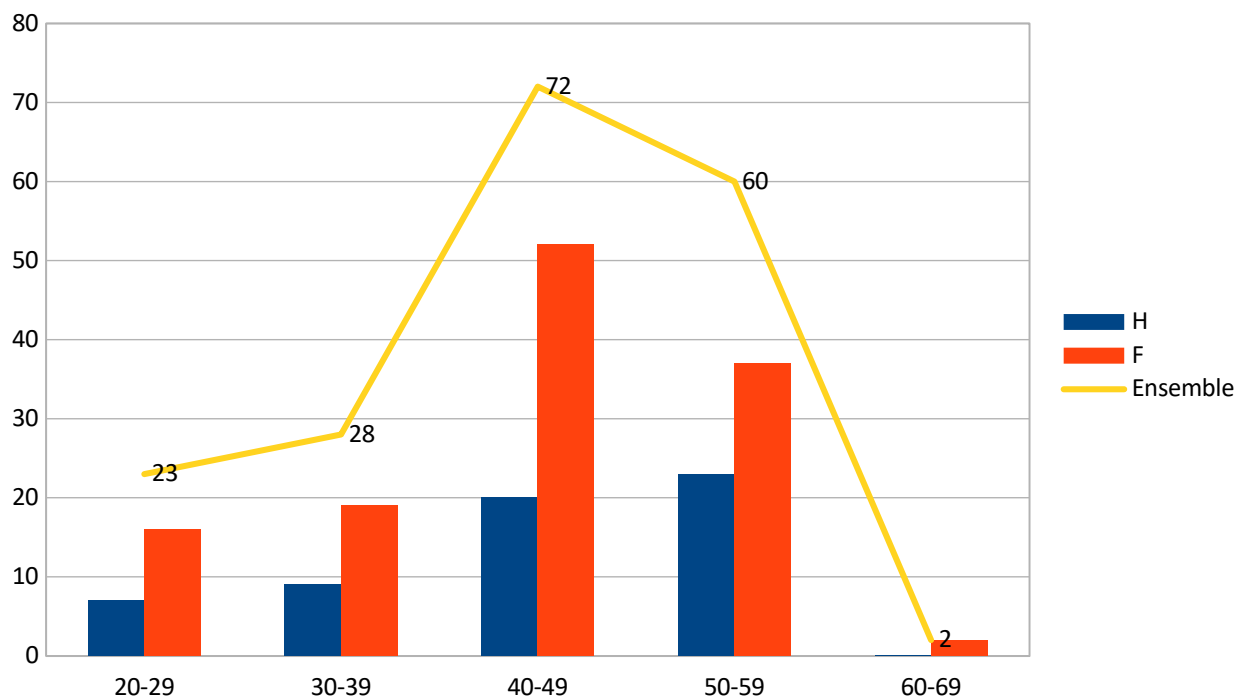
Par ailleurs, les conseiller.es mobilité carrière ont participé à la préparation et à l'animation du salon « choisir le service public en Loire-Atlantique », organisé conjointement par le SGCD 44 et le Département de Loire-Atlantique.

Quelques chiffres clés :

335 entretiens (concernant 185 agents) ont été menés par les conseiller.es mobilité carrière du CVRH de Nantes (Rappel 2024 = 164 agents reçus pour 296 entretiens) :

- 5 bilans/entretiens de carrière (3 en 2024)
- 326 entretiens thématiques (290 en 2024)
- 4 avis d'opportunité sur un bilan de compétences (3 en 2024)

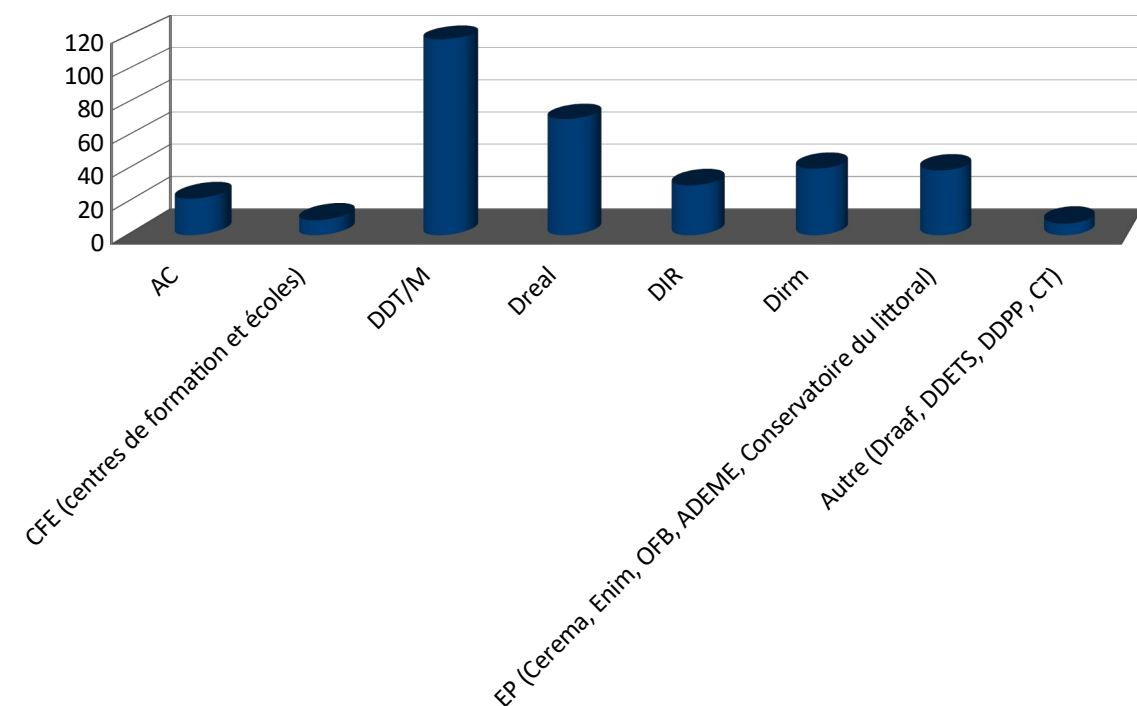
Caractéristiques des publics reçus (185 agents) en entretien individuel - Répartition par tranche d'âge



En 2025, les demandes d'entretien ont été majoritairement formulées par des femmes (126 femmes contre 59 hommes). Les tranches d'âge 40-49 ans et 50-59 ans restent celles affichant le plus fort niveau de sollicitation.

Les accompagnements des agents âgés de 20 à 29 ans montrent une progression. Les sollicitations des 30-39 ans demeurent stables. Les 60-69 ans diminuent quelque peu.

Répartition du nombre d'entretiens par type de service



En

2025, comme les années précédentes, les agents en poste en DDT/M demeurent les plus demandeurs d'entretiens. Les agents en DIR, Dirm, Dreal ainsi que plusieurs établissements publics ont également sollicité les CMC. L'accompagnement semble identifié dans le réseau des services.

Analyse synthétique des entretiens menés en 2025

Les entretiens mettent en évidence une grande diversité de questionnements et de préoccupations professionnelles, révélant un besoin accru d'accompagnement personnalisé. Les agents recherchent davantage de lisibilité et d'éclairage sur leur parcours mais formulent aussi une demande croissante de clarté, de repères, et de sécurisation. Les environnements professionnels évoluent et se complexifient, les agents manifestent un besoin d'écoute et de soutien et expriment un besoin d'aide pour se projeter dans leurs projets.

Mobilité, reconversion, bilans professionnels, difficultés relationnelles ou organisationnelles, recherche de sens, progression statutaire ou encore retour dans la fonction publique après une interruption sont les sujets pour lesquels les conseillers mobilité carrière sont sollicités.

Les thématiques les plus fréquemment abordées sont les suivantes :

- **mobilité professionnelle (interne / externe)** - Thématique la plus récurrente dans un contexte de plus en plus contraint en Bretagne et Pays de la Loire. Les agents recherchent, au travers de l'accompagnement, une sécurisation des trajectoires et la possibilité de clarifier les options possibles

- **réorientation professionnelle et quête de sens** – Une réorientation partielle ou totale vers des métiers plus humains, plus techniques ou porteurs de sens , des activités indépendantes ou secondaires – Attentes vis-à-vis des CMC : clarification du projet, réalisme et faisabilité.

- **bilans ou entretiens de carrière, bilans de compétences** – Attendus : point d'étape pour analyser sa carrière, avec mise en lumière des compétences et atouts – Les CMC accompagnent l'agent dans la construction de cette vision.

- **concours, examens professionnels mais également progression statutaire** – Des interrogations sur les concours accessibles, les préparations existantes, la validité et la concrétisation des examens professionnels ainsi que les perspectives réelles d'évolution – Notre apport : clarifier les possibilités, élaborer une stratégie d'évolution, séquencer les étapes

- **fragilités professionnelles et situations sensibles** – Des situations ont pu nécessiter une vigilance particulière : RQTH, arrêts maladie, soucis de santé, perte de confiance, mal-être, surcharge, difficultés relationnelles ou managériales, climat de travail dégradé, interrogations quant à une titularisation. Les CMC apportent un soutien neutre, sécurisant et structurant

- **retour dans la fonction publique/réintégration** – Des demandes d'accompagnement administratif, un appui à la recherche de poste, une analyse des droits et obligations – Un enjeu fort : éviter les ruptures de parcours, fluidifier et anticiper les transitions d'un employeur à l'autre

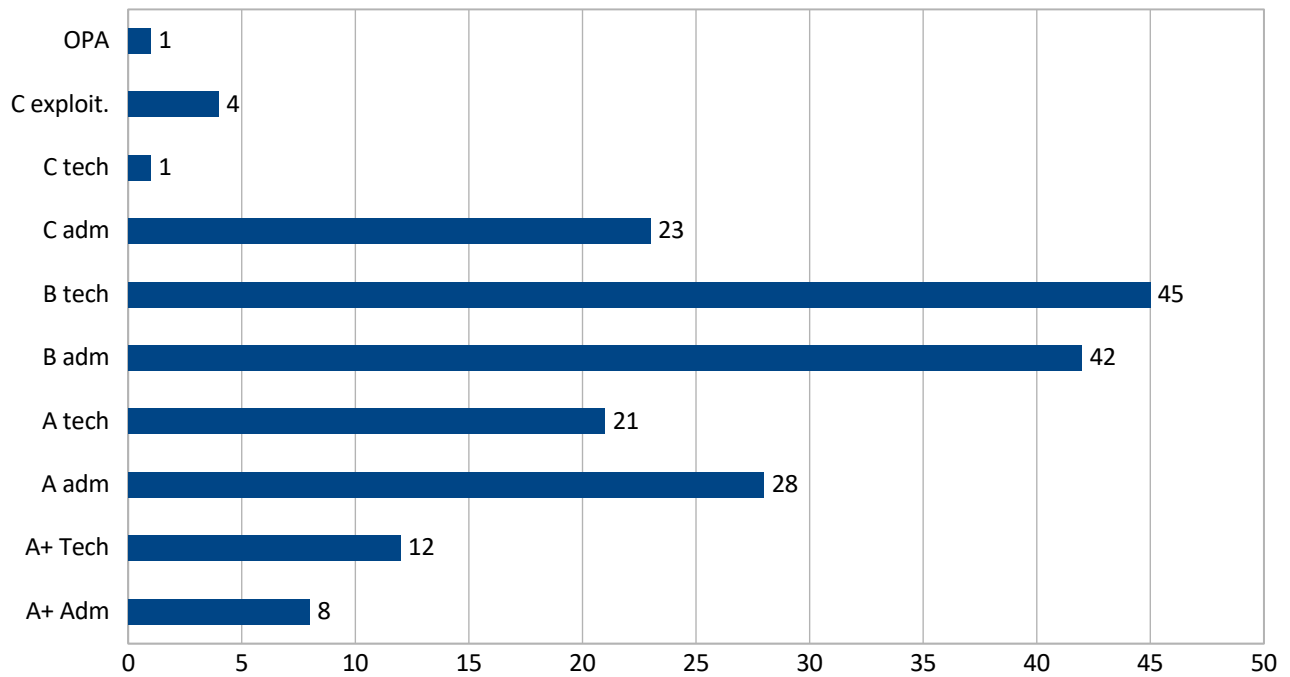
- **formations longues ou certifiantes et dispositifs mobilisables** (CPF, CFP, VAE) avec un besoin de compréhension des modalités de financement et de leur réalité

- **outillage professionnel** : CV, LM, LinkedIn, préparation à l'entretien de recrutement – Très présent dans les accompagnements et permettant de renforcer la confiance, la réussite et l'employabilité

- **immersions professionnelles et exploration métiers** – **Tester un métier, confirmer un projet, réaliser une immersion** – **Confirmation et sécurisation des choix avec l'appui d'un CMC**

Dans l'ensemble de ces réflexions, démarches et mises en action, les CMC sont des appuis précieux, neutres, structurants et encourageants.

Répartition par macro-grade des agents reçus



Les agents de catégorie B représentent la part majoritaire des personnes ayant bénéficié d'un entretien de conseil à l'agent. Il est noté une proportion grandissante des demandes émanant des corps administratifs (A, B et notamment C). L'année 2025 se caractérise également par une augmentation d'accompagnement de la catégorie A technique.