



MINISTÈRES
AMÉNAGEMENT
DU TERRITOIRE
TRANSITION
ÉCOLOGIQUE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Facilitateur de vos transitions
#CMVRH



CODOR
24 JUIN 2025

Bilan 2024 des activités du CVRH de Nantes

Conseil à l'agent

Conseil aux services

Formation et concours

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
CMVRH - CVRH de Nantes
25 rue Douet Garnier
BP 23603 44036 Nantes Cedex 1

1. Conseil à l'agent

	Conseil à l'agent
2024	296 entretiens
Rappel 2023	225 entretiens
Rappel 2022	215 entretiens
Rappel 2021	227 entretiens

Évolution des modalités d'accompagnement pour mieux répondre aux besoins individuels des agents

Afin de répondre plus efficacement aux besoins exprimés, une approche en plusieurs temps de travail a été privilégiée. Les entretiens thématiques ont ainsi été renforcés lorsque les bilans de carrière et entretiens longs ne semblaient pas indispensables ou ne répondaient pas entièrement aux attentes des agents. Par conséquent, ces entretiens longs (bilan de carrière et entretiens de carrière) ont été plus ciblés (attentes et contexte).

L'adaptabilité demeure au cœur du dispositif : les agents ont eu la possibilité de choisir entre des entretiens à distance, via visioconférence, ou en présentiel.

Par ailleurs, en fin d'année 2024, l'équipe des CMC s'est enrichie avec l'arrivée d'un nouveau conseiller (décembre). Sa professionnalisation étant programmée pour 2025, l'équipe a poursuivi l'accueil des agents et le traitement de leurs demandes en adaptant les modalités d'accompagnement.

Des sessions de formations régulièrement proposées

Des ateliers de formation dédiés à la mobilité et à la réflexion sur son parcours et son projet professionnel sont proposés régulièrement en distanciel, ainsi qu'en présentiel.

Intégrées dans [l'offre nationale de l'accompagnement](#) du CMVRH, les sessions sont ouvertes aux agents du ministère, avec une priorité donnée aux agents des services implantés sur la zone d'intervention du CVRH de Nantes. Une continuité est assurée avec le CVRH de référence de l'agent si nécessaire.

Le CVRH de Nantes est également partie prenante au dispositif national de formation des agents souhaitant mettre en place un profil LinkedIn.

Élargissement du dispositif d'accueil des nouveaux arrivants dans le pôle ministériel

Les CMC du CVRH de Nantes contribuent au tutorat des élèves sortant des IRA pendant leur période probatoire au sein des services du ministère, quelle que soit leur zone d'affectation (8 agents en 2024). Elles accompagnent également les agents recrutés dans le cadre du dispositif de promotion de corps des fonctionnaires en situation de handicap expérimenté depuis 2021, pour les agents affectés en Bretagne ou Pays de la Loire, voire hors zone dans le cadre d'un appui inter-CVRH (2 agents concernés en 2024).

L'offre d'accompagnement s'est étoffée avec l'accueil et le suivi des recrutements TSPDD. Un accompagnement dès la prise de poste et jusqu'à la titularisation. Une modalité d'accompagnement appelée à se développer davantage en 2025 (recrutements SA, AAE exceptionnel).

Des actions partenariales en interministériel et inter-fonctions publiques.

Le CVRH de Nantes participe activement au forum de l'emploi public organisé par la PFRH des Pays de la Loire, en contribuant au salon des CMC en interministériel et en assurant une permanence sur son stand.

En 2024, pour la seconde fois, le CVRH a invité les services présents en Pays de la Loire à participer à une rencontre locale des services recruteurs en présentiel. À cette occasion, une matinale RH a été organisée autour du thème "**Recrutement et handicap**", réunissant plusieurs services (DIRM Namor, DIR Ouest, DDTM de la Loire-Atlantique, DREAL Pays de la Loire, CVRH) ainsi que des acteurs clés, notamment la référente handicap ministérielle et la CTSS régionale.

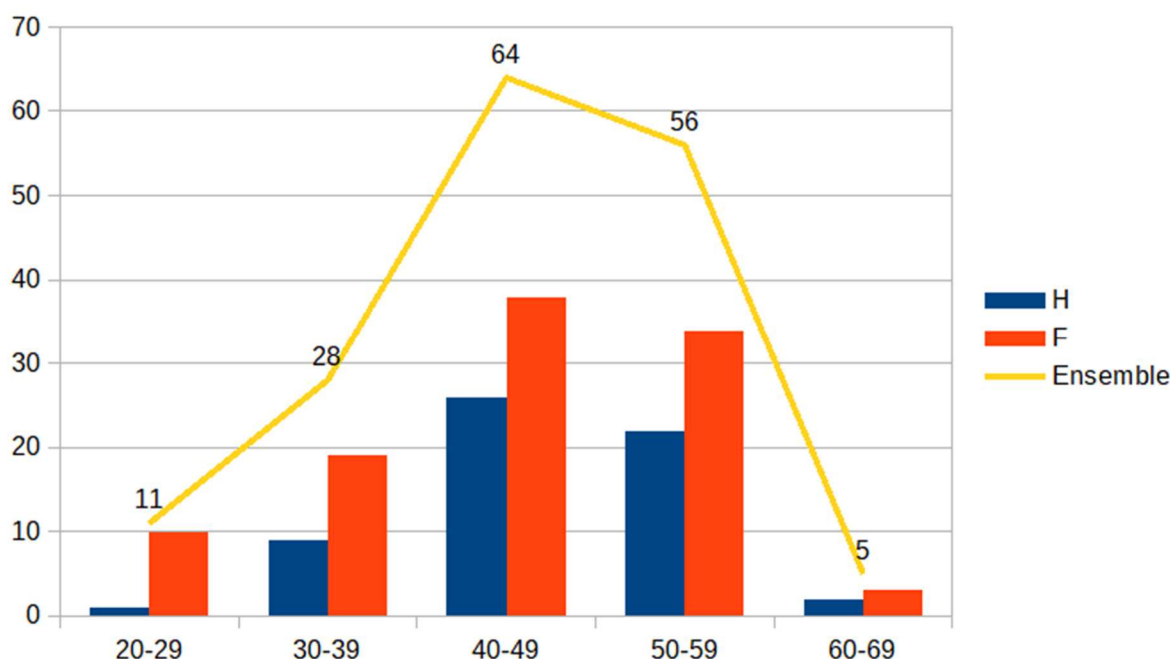
A un autre niveau, les CMC ont été amenées à participer aux échanges relatifs aux ateliers départementaux dédiés à la mobilité dans le cadre du comité local des employeurs publics du Morbihan (CLEP 56).

Quelques chiffres clés

296 entretiens (concernant 164 agents) ont été menés par les conseillères en ressources humaines du CVRH de Nantes (Rappel 2023 = 163 agents reçus pour 225 entretiens) :

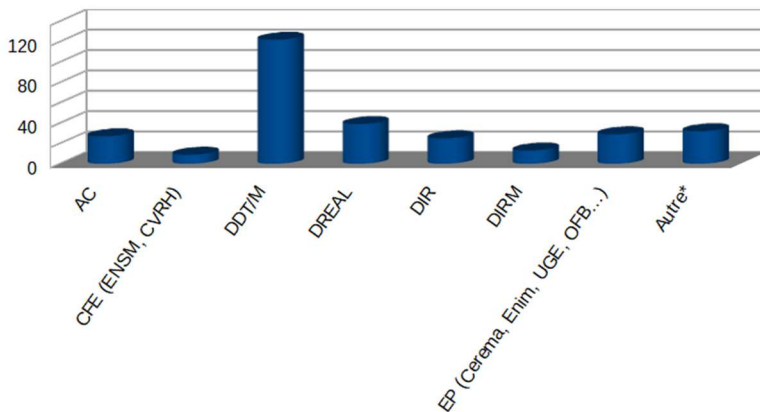
- 3 bilans de carrière (3 en 2023)
- 290 entretiens thématiques (211 en 2023)
- 3 avis d'opportunité sur un bilan de compétences (11 en 2023)

Caractéristiques des publics reçus (164 agents) en entretien individuel - Répartition par tranche d'âge



En 2024, les demandes d'entretien ont été majoritairement formulées par des femmes (104 femmes contre 60 hommes). Les tranches d'âge 40-49 ans et 50-59 ans restent celles affichant le plus fort niveau de sollicitation. Bien que peu nombreux, les accompagnements des agents âgés de 20 à 29 ans montrent une légère progression. À l'inverse, les sollicitations des 30-39 ans ainsi que des 60-69 ans diminuent quelque peu.

Répartition du nombre d'entretiens par type de service



*Autre : MI, MEAE, DEETS, EN, Enseignement supérieur, MEFI, CT...

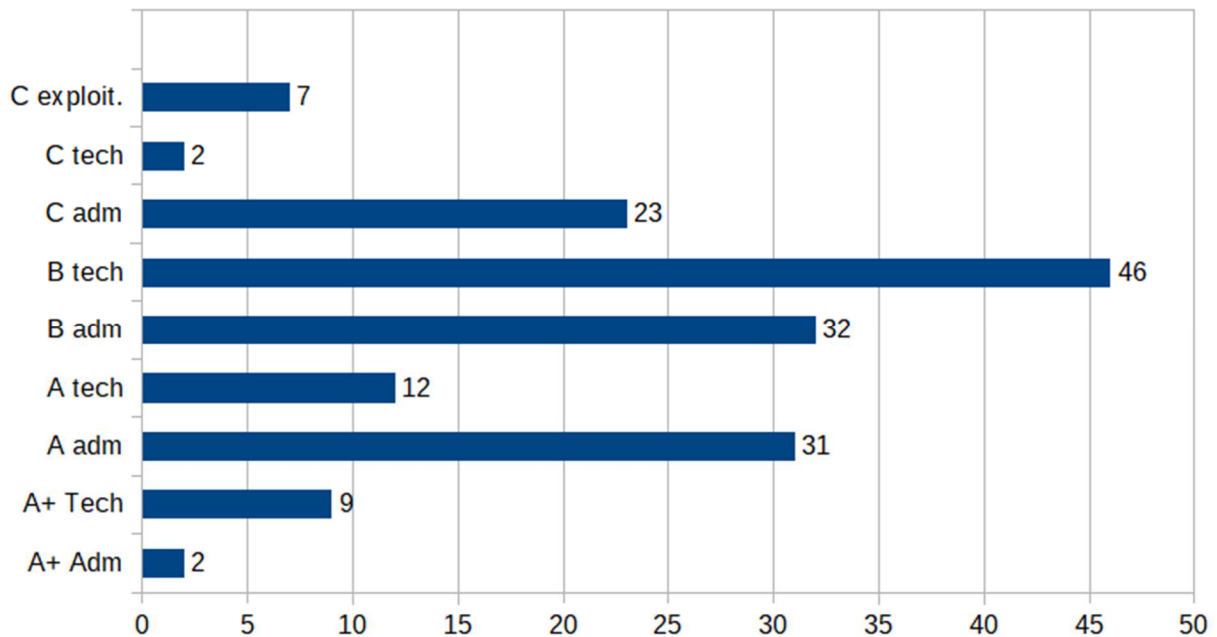
En 2024 comme les années précédentes, les agents en poste en DDT/M demeurent les plus demandeurs d'entretiens. Les agents en DIR, en Dreal ainsi qu'en établissements publics ont également sollicité les CMC.

Si cette demande peut s'expliquer par des projets d'évolution des structures, réels ou anticipés par les agents, elle découle également de réflexions individuelles sur la poursuite d'un parcours professionnel en lien avec les opportunités disponibles : mobilité, concours, formation, reconversion, etc.

Dans ce cadre, les CMC constituent des appuis précieux pour accompagner ces réflexions et aider les agents à envisager leur trajectoire professionnelle de manière éclairée.

Enfin, l'augmentation des entretiens d'agents issus de services d'administration centrale s'explique par l'accompagnement et le tutorat des élèves IRA positionnés au sein de ces services (solidarité nationale des CMC).

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 C).

Valorisation du conseil à l'agent : une offre complète et accessible

Tout au long de l'année 2024, les CMC ont œuvré à la promotion de l'offre d'accompagnement des agents par la publication d'actions (publications régulières mettant en avant les prestations disponibles et les modalités), mais aussi en participant à des entretiens y compris dans le cadre d'actions spécifiques de conseil, garantissant ainsi une meilleure visibilité et accessibilité des services proposés.

Enfin, les universités d'été ont été l'occasion de partager des témoignages d'agents ayant bénéficié d'accompagnement. Ces retours d'expérience ont permis de souligner l'investissement nécessaire des accompagnés et les étapes avant l'aboutissement de leur projet.

2. Conseil aux services

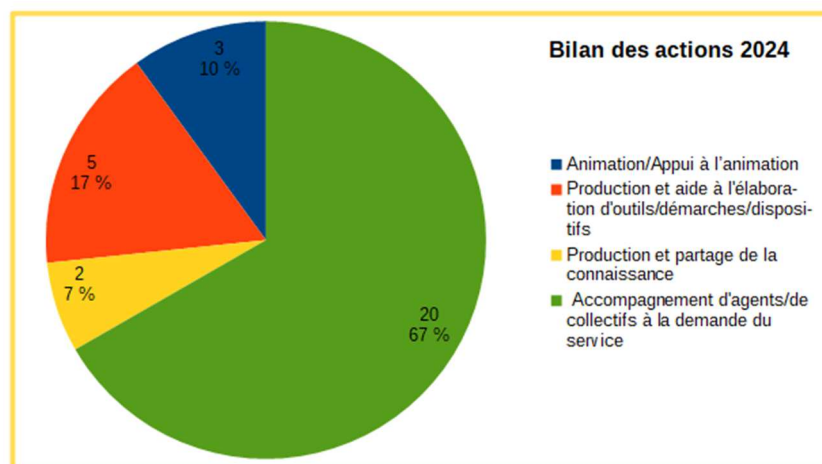
Un portefeuille d'activité en conseil aux services de **30 actions en 2024**, soit une stabilité de l'activité au regard de l'année précédente.

	2024	2023
Actions nouvelles engagées dans l'année	20	21
Actions terminées au 31 décembre de l'année	19	20
Actions toujours en cours au 1 ^{er} janvier de l'année suivante (commande formalisée ou opération commencée)	11	12

Des interventions portées majoritairement sur l'accompagnement des managers et des collectifs de travail, pour faciliter les transitions :

- **accompagner les équipes dans l'évolution des missions** (nouvelle organisation des services...)
- **accompagner les agents et les collectifs de travail** (cohésion, gestion des tensions...)
- **accompagner les managers** (séminaires, forums/ateliers, codéveloppement...)
- **accompagner les services dans le développement de l'attractivité** (forum de l'emploi, appui aux campagnes de recrutement, réflexion de managers...)

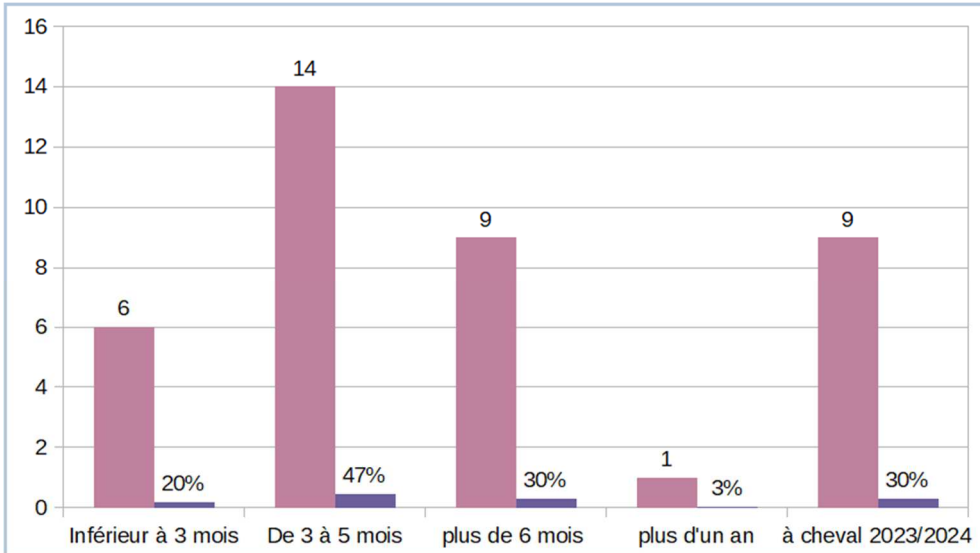
- ✓ **17** accompagnements de collectifs de travail et **3** médiations individuelles
- ✓ **3** séminaires des cadres
- ✓ **1** salon de la mobilité pour les services RH et les potentiels candidats, en Pays de la Loire, dans le cadre de l'attractivité des services
- ✓ **3** actions de médiation de projet conduite en interministériel



Faits marquants

- les rencontres avec les directeurs des services sur le sujet de l'attractivité pour une meilleure connaissance des problématiques locales et l'émergence des propositions d'action
- un partenariat avec la Dcoach du STMAR, notamment, à l'occasion de l'organisation et l'animation du séminaire des Dreal sur le thème de l'influence
- l'animation du collectif de travail pour favoriser la cohésion et/ou rétablir des relations sereines avec des méthodes d'animation ludiques plus souples et plus créatives
- des commanditaires attentifs au sujet de la QVCT dans leur demande d'intervention

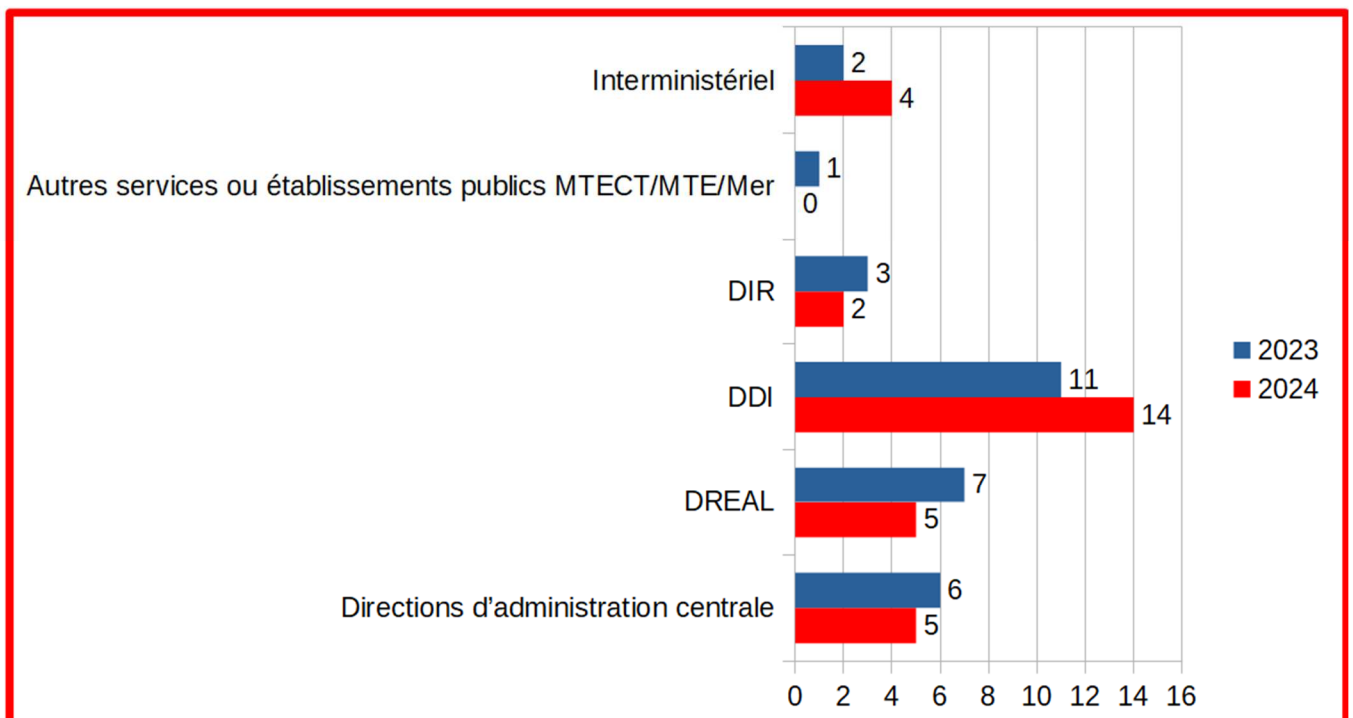
Durée des actions



30 % des actions conduites en 2024 se sont déroulées sur une durée supérieure à 6 mois, ce qui illustre une plus grande complexité des accompagnements.

14 d'entre elles ont été traitées dans un délai inférieur ou égal à 5 mois. Elles correspondent à une demande urgente des commanditaires à laquelle le CVRH doit répondre avec réactivité.

Actions par commanditaire



En 2024, on note :

- une augmentation des demandes des commanditaires des services déconcentrés, plus particulièrement des DDT(M),
- un maintien des accompagnements réalisés auprès des directions d'administration centrales (DRH, DGEC, DGAC),
- une collaboration interministérielle, notamment pour accompagner des évolutions d'organisation.

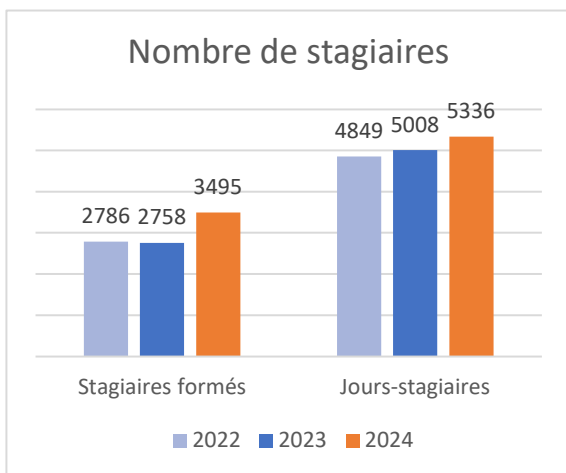
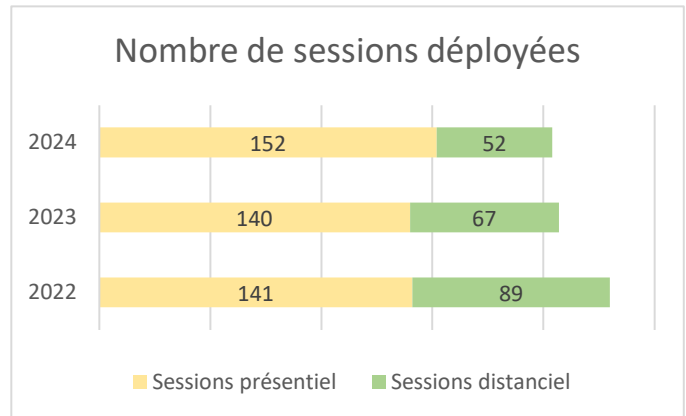
3. Formation et concours

Nos chiffres clefs

Dans un contexte de réduction des déplacements, le nombre de sessions déployées est resté stable.

La non reconduction de certaines formations uniquement déployées en distanciel (formations liées à la présentation de nouvelles applications métier) entraîne une légère diminution du distanciel par rapport au présentiel.

On peut noter cependant une tendance 2025 largement inverse, avec 69 sessions actuellement prévues en distanciel sur 169 sessions déployées au total (40%).



L'année 2024 a été marquée par une forte augmentation du nombre de stagiaires (+27 %) et du nombre de jours-stagiaires (+7 %).

Cette hausse s'explique notamment par le déploiement des ateliers « Transition écologique » pour l'encadrement supérieur.

Formations par domaines

Nombre de formations déployées par domaine (BOP) en jours-stagiaires

BOP 113	Gestion des milieux et biodiversité
BOP 135	Politique technique et Qualité de la construction Urbanisme – Aménagement et territoire – Paysages Habitat – Logement – Politique de la ville
BOP 159	Politiques du développement durable
BOP 181	Risques
BOP 203	Infrastructures – Transports – Mobilités
BOP 205	Mer
BOP 217	Transition écologique Gestion de crise Management Juridique et contentieux Communication Pratiques professionnelles Fonctions financières – Achat public Politiques sociales, organisation du travail et santé au travail Numérique et SIC Acteurs de la formation Accompagnement des parcours professionnels
BOP 217	Préparation examens et concours

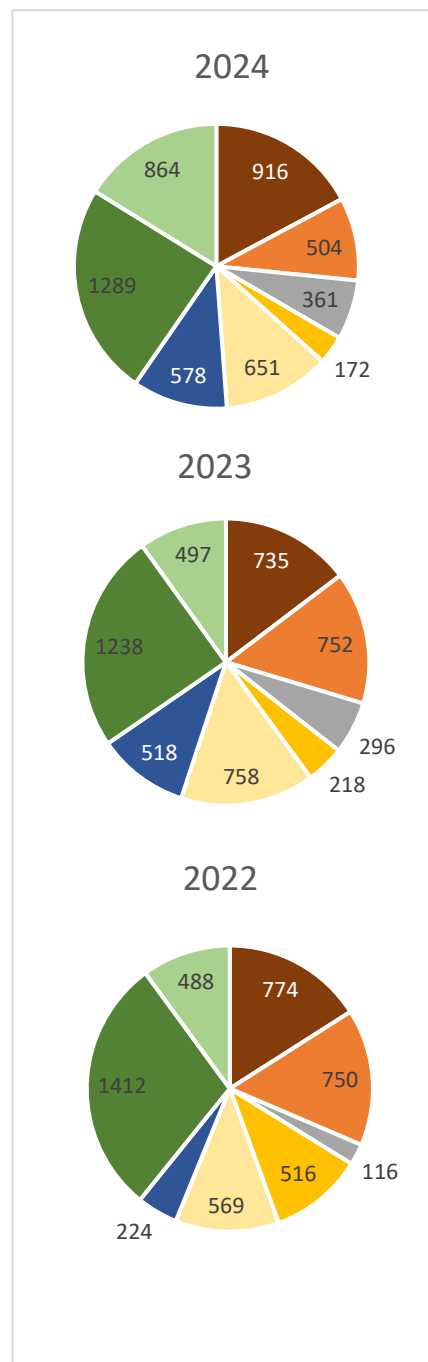
On note en 2024 l'augmentation des formations proposées sur les BOP 113 (+25 %) et 159 (+22 %) confirmant la tendance déjà observée en 2023.

Le CVRH a par ailleurs poursuivi la dynamique enclenchée avec la DGAMPA en 2023 sur les formations du BOP 205 (augmentation de 12 % en 2024).

La PEC est marquée elle aussi par une forte augmentation (+74 %) suite au déploiement de sessions de préparation au concours de chef d'équipe d'exploitation principal et au concours exceptionnel d'attaché.

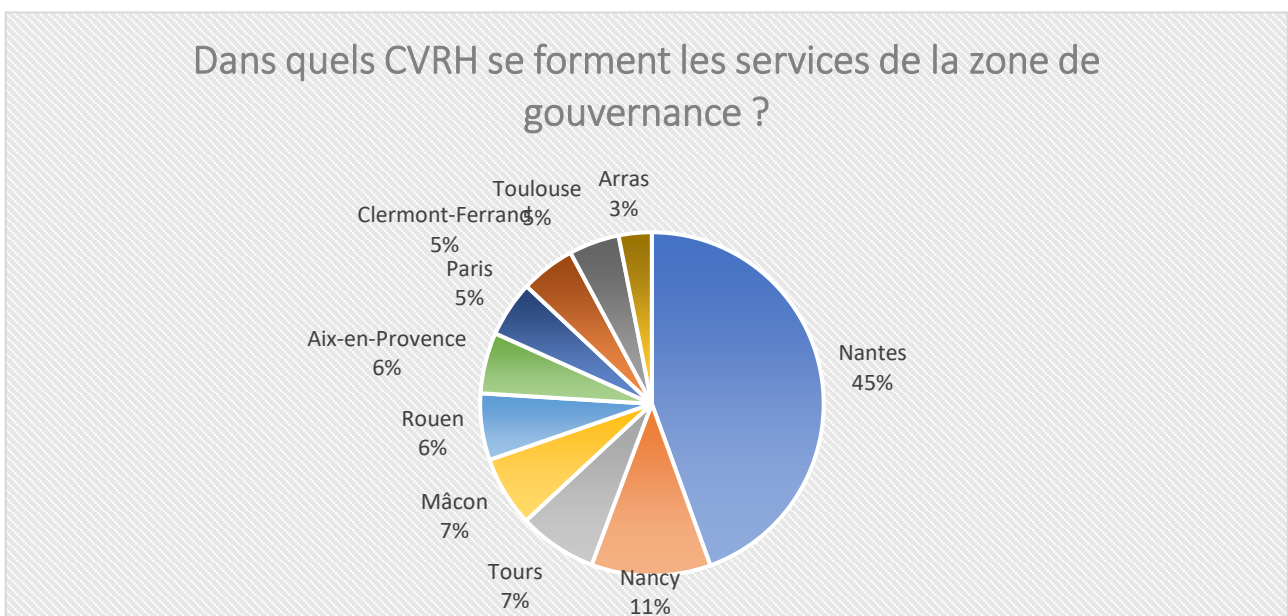
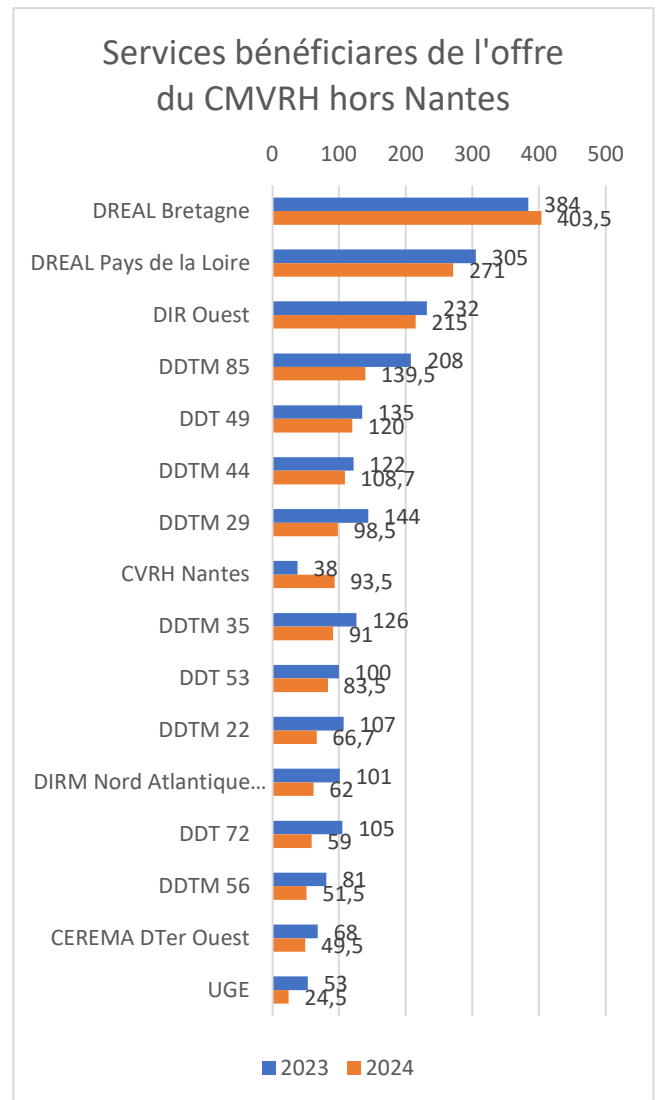
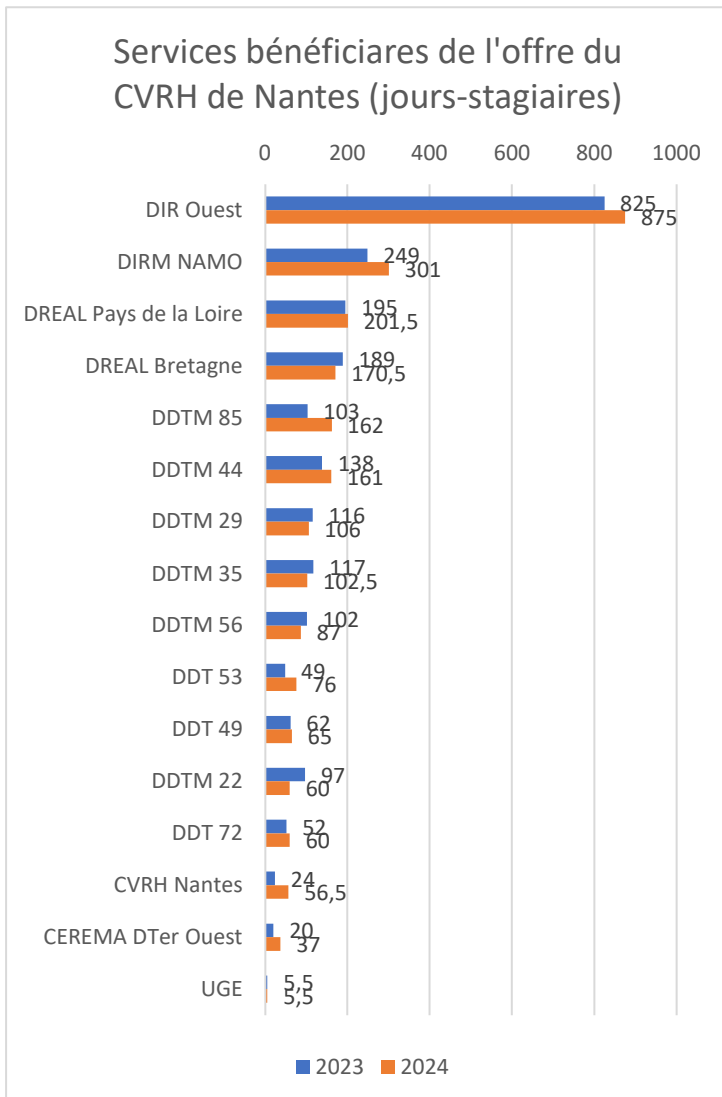
En balance, on note une diminution des formations liées au BOP 181 sur décision de la DGPR, qui a réorganisé l'offre au niveau national (répartition entre CVRH). Quant à la baisse marquée des formations du BOP 135 (-33 %), elle s'explique par la refonte de l'organisation CMVRH-DGALN.

Les formations du BOP 217 hors PEC se maintiennent à un niveau équivalent à 2023 mais la tendance à la baisse et au recentrage vers les formations métier se confirme si l'on retire les nombreux ateliers à la Transition écologique déployés cette année.

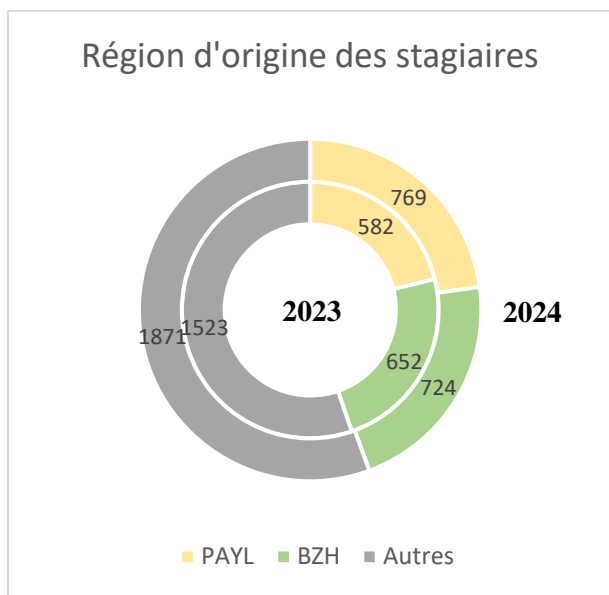


Services bénéficiaires

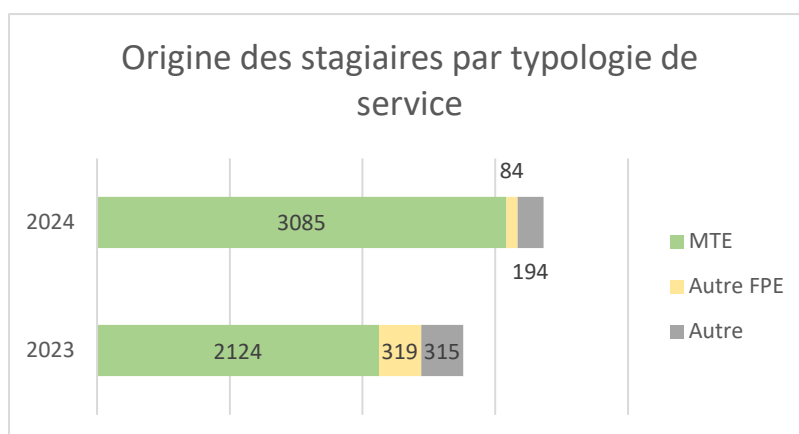
Malgré une offre distancielle élargie, on observe une baisse de la participation aux formations proposées par les autres entités du CMVRH.



Origine des stagiaires du CVRH de Nantes



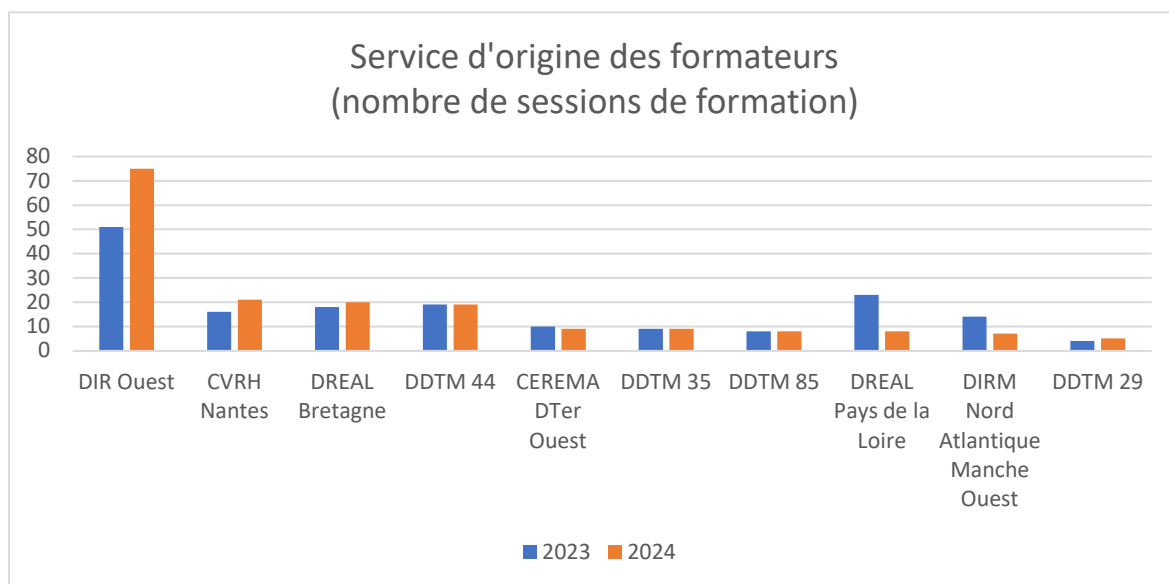
Entre 2023 et 2024, l'origine géographique des stagiaires reste stable, avec une majorité de stagiaires provenant de services hors zone de gouvernance.



L'augmentation du nombre de stagiaires du ministère de la transition écologique s'explique surtout par le déploiement des ateliers Transition écologique. En revanche, la baisse notable des inscriptions de stagiaires fonctionnaires d'Etat hors MTE s'explique par une part moindre de formations proposées à l'interministériel.

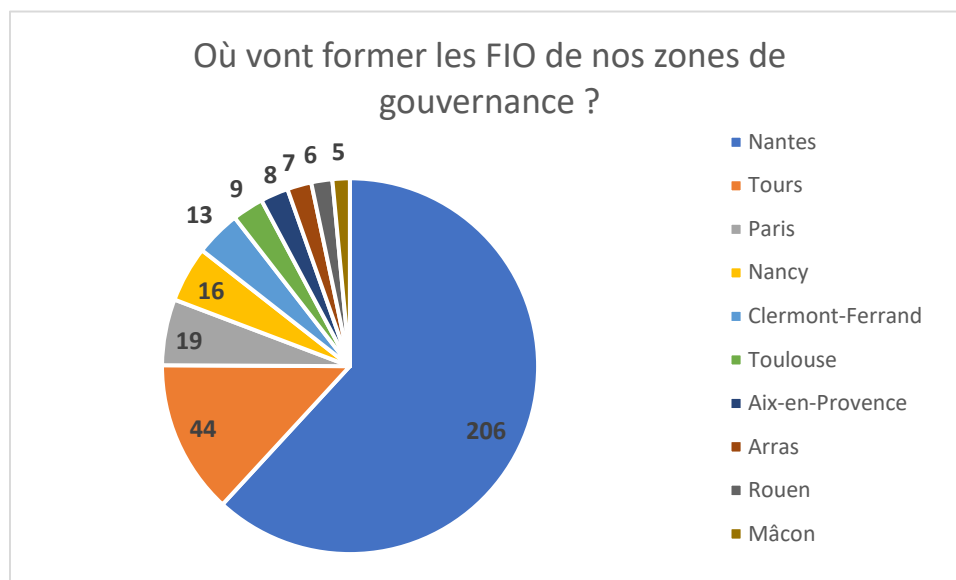
Quant à la baisse également marquée de stagiaires hors fonction publique d'Etat (notamment collectivités territoriales), il s'agit d'une évolution déjà observée en 2023 et qui traduit la volonté de la DGALN de recentrer son offre de formation sur les services du ministère.

Formateurs internes



L'année 2024 a été marquée par deux temps forts dédiés aux formateurs internes occasionnels.

La journée des FIO du CVRH de Nantes s'est tenue le 16 janvier 2024, organisée autour d'une conférence sur la pédagogie pour adultes donnée par Alice Latimier, docteur en psychologie cognitive, ainsi que de moments d'échanges conviviaux. Elle a réuni une trentaine de formateurs de la préparation aux examens et concours mais également des domaines métiers du pôle ministériel.



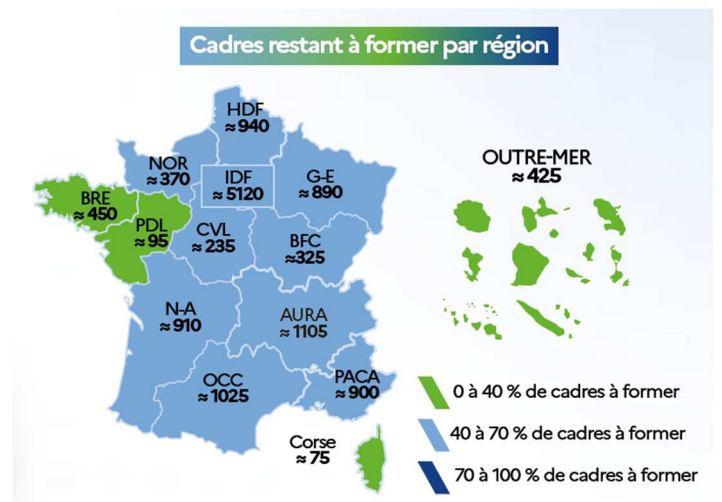
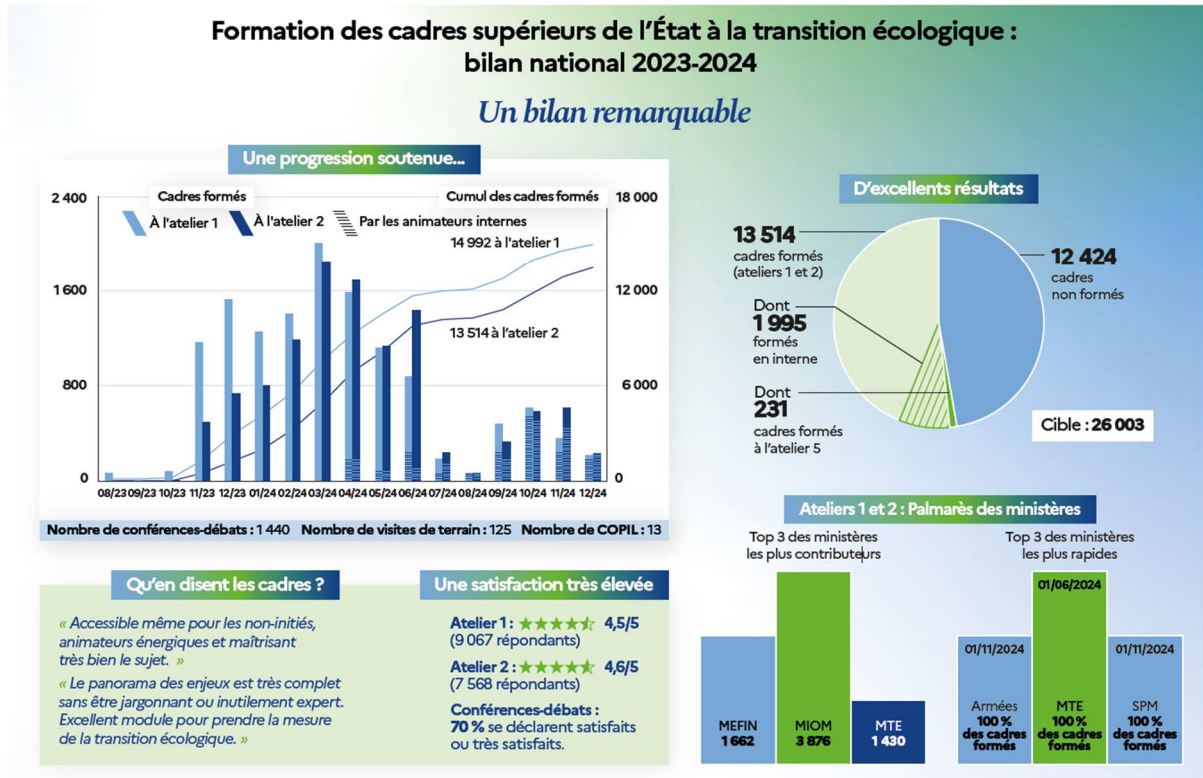
En fin d'année, le 28 novembre, le CMVRH a lancé sa première journée nationale de rencontre des FIO, l'occasion d'échanger autour des aspects pratiques liés aux missions de formation mais également d'approfondir leurs compétences en matière de pédagogie à distance.

Zoom sur quelques actions phares de 2024

La Transition écologique

Pour la zone du CVRH de Nantes (services du ministère de la zone de gouvernance DREAL, DIR, DIRM, administrations centrales + DGAC), nombre de participants Ateliers 1 et 2 : 283 (cadres sup).

Au niveau interministériel / national le bilan fourni par la DIESE met en lumière un bilan remarquable :



Appui à l'organisation de concours locaux

Concours interne et externe d'Agent d'exploitation principal

Organisé pour le compte de la DIR Ouest, le concours d'AEP avait pour objectif le recrutement de 6 agents (4 en externe et 2 en interne) sur les départements 22, 29, 44, 53 et 56.

Le concours a totalisé 137 inscriptions (104 présents) et les candidats ont été accueillis à l'école nationale supérieure de chimie de Rennes le 6 juin 2024. 42 admissibles ont par la suite été convoqués pour les épreuves d'admission, qui se sont déroulées au CEI de Bain-de-Bretagne du 09 au 13 septembre.

Concours professionnel de Chef d'équipe d'exploitation principal

Également organisé pour le compte de la DIR Ouest, le concours de chef d'équipe d'exploitation principal s'est tenu à l'IUT de Rennes le 28 mars (épreuve d'admissibilité) puis la semaine du 16 juin (épreuve d'admission).

Sur 33 inscrits, 18 ont été déclarés admissibles et les 8 postes ouverts au concours ont été couverts.