

FORMATION PROFESSIONNELLE

Un manque criant de bilan qualitatif et d'état de lieux partagé pour établir une stratégie réaliste et efficace



Retour de la CMFP - Commission Ministérielle de la Formation Professionnelle - du 8 juillet 2025

Formation TSPDD : déqualifier pour économiser ?

Après avoir réduit le temps de formation à l'ENTE, puis fermer l'école, **la formation des TSPDD se fait actuellement en alternance.**

Un bilan est en cours pour les stagiaires et les maîtres d'apprentissage de la session de recrutement 2024 ; mais il n'y a aucune assurance que la formation dispensée, s'il y en a une, soit adaptée aux besoins des stagiaires pour exercer correctement leurs missions.

Les services devront compenser, sans certitude sur l'offre de formation ni sur les budgets qu'ils pourront affecter à celle-ci.

La CGT rappelle qu'une formation complète et qualifiante est indispensable pour effectuer les missions de service public.

Concours National à Affectation Locale (CNAL / TSPDD)

2024 : 147 postes offerts, 120 pourvus
27 postes perdus, dont 19 en Île-de-France.

2025 : 105 postes, 89 lauréats
déjà 16 postes perdus en Île-de-France, sans compter les désistements.



Quand ça ne marche pas, on continue quand même !

Aujourd'hui, **seuls les TSPDD ne bénéficient plus d'une formation en école**, juste quelques semaines pour se former, sans reconnaissance diplômante, contre 1 à 3 ans dans d'autres corps techniques.

Prépa Talents : effondrement programmé ?

- ▶ Avant 2021 (Classe Prépa Intégrée à l'ENTE) : 20 élèves
- ▶ **Depuis la réforme "Prépa Talents" : 2 candidats seulement cette année**, 3 peut-être l'année prochaine

Résultat : **un poste dédié supprimé** et une structure à qui risque l'abandon + l'ouverture de la fonction publique tant promise à des jeunes issus de QPV se referme de plus en plus...

RenoïRH : un outil défaillant qui pénalise la formation

200 dysfonctionnements recensés ▶ **Seulement 10 % résolus**

Les agents n'ont plus d'infos sur les formations en lien avec leurs missions, il y a une baisse du nombre de stagiaires, les services ne peuvent plus inscrire. **Résultat : moins d'inscrits moins de formation... créant un cercle vicieux.**

RenoïRH est chronophage et contre-productif. Il détourne les acteurs de la formation de leur cœur de métier : l'ingénierie pédagogique.

Bilan formation : deux chiffres suffisent pour tout dire !

1. 1 380 formateurs internes occasionnels : une belle ressource... abandonnée !

Le ministère s'appuie massivement sur ses formateurs occasionnels internes, mais :

- **pas de moyens**, pas de soutien à l'ingénierie pédagogique
- **aucune revalorisation** depuis plus de 10 ans : **25 €, voire 15 € de l'heure**, *tarif figé depuis 2012 !*

2. On exige, on sollicite, on exploite... mais on ne reconnaît ni le temps ni la compétence.

► Moins de formation, point final !

Même si 2/3 des agents ont reçu une formation : - 5 000 journées stagiaires en 2024

Orientation stratégique : des intentions sans moyens

Le document stratégique 2025-2028 pour la formation ministérielle fixe des objectifs ambitieux et structurés autour de cinq axes : transition écologique, montée en compétences, culture managériale, transition numérique, et adaptation des métiers. Il s'inscrit dans une démarche interministérielle (SDFPTLV, Mentor), prônant flexibilité, hybridation des formats et pilotage renforcé.

Nous partageons l'ambition de préparer les agents aux grandes transformations de l'action publique, et saluons :

- l'attention portée à la transition écologique et à la responsabilité sociale
- les formations d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations
- la diversification de l'offre de formation.

...mais nous pointons un risque de déconnexion avec les réalités du terrain (pas de bilan de la période précédente et stratégie construite par le haut)

Des moyens humains et matériels insuffisants :

- La formation est présentée comme un levier stratégique, mais sans augmentation réelle des effectifs RH, des budgets ou du temps dégagé pour la formation
- Le développement du distanciel et des autoformations sur la plateforme Mentor **font peser la charge de formation sur les agents eux-mêmes**, sans soutien structurel suffisant.

Une logique d'individualisation des parcours :

- Le discours sur la « responsabilisation des agents » dans leur propre montée en

- compétences **cache un désengagement potentiel de l'employeur** dans le pilotage actif des parcours professionnels
- La valorisation des compétences acquises en formation n'est pas suffisamment garanti dans la gestion des carrières.

L'interministérialité : levier de coopération ou outil de standardisation ?

La stratégie met en avant l'harmonisation interministérielle comme facteur de qualité et d'efficacité. Or :

- Elle **risque d'uniformiser les contenus** au détriment des spécificités métiers des ministères techniques.
- Elle **éloigne le pilotage de la formation du terrain**, réduisant la capacité d'adaptation aux besoins locaux.
- Elle **accroît la complexité administrative pour les agents**, notamment via des outils multiples (Mentor, self-agent...). En coupant le lien des agents avec leurs CVRH elle les empêche de faire remonter leurs besoins...

La CGT dit STOP ! La formation ne peut pas être un simple outil d'adaptation individuelle à des transformations imposées. Elle doit être un **droit garanti, soutenu, valorisé**. L'administration a un devoir de moyens à la hauteur de ses ambitions.

Nous exigeons :

Une formation complète, qualifiante et technique pour les TSPDD

Un pilotage national renforcé pour la Prépa Talents

Des outils utiles et fonctionnels, pas RenoiRH qui freine le travail

Des moyens humains et financiers réels pour la formation publique

L'arrêt de la sous-traitance au privé des formations transverses déconnectée de la culture du service public