



Direction des Espaces Verts et de l'Environnement  
Service des Ressources Humaines - Bureau des relations sociales

CST

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL  
DU 12 JUIN 2026

**BILAN DE FORMATION 2025**

*Pour information*

## Table des matières

I – BILAN GENERAL.....	3
II – BILAN DES FORMATIONS.....	Erreur ! Signet non défini.
III - L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	11

## I – LE BILAN GENERAL

### ➤ Les demandes exprimées au plan de formation 2025

Nombre de demandes de formation validées (Note PF 2025)	Nb de places	Crédits DEVE
Formations transverses via le catalogue de la DRH	2 557	sans objet (crédits DRH)
Formations via des organismes externes	735	228 034 €
Formations via des formateurs internes	5 445	111 875 €
TOTAL	8 737	

### ➤ Enveloppe financière du plan de formation

**La DEVE disposait en 2025, d'une part, d'une enveloppe 151 435 € en crédits délégués** (achats de prestations de formations à des organismes externes), auxquels s'ajoutent 9 915€ pour le financement de deux comptes personnels de formation (CPF). Ce montant est globalement stable par rapport à la dotation 2024 qui s'élevait à 154 097€.

Pour autant, les crédits accordés ne couvraient que partiellement le financement des formations demandées à hauteur de 228 034 €.

**La DEVE disposait, d'autre part, d'une enveloppe de 111 875€ en crédits déconcentrés** (paiement des vacances des formateurs internes) : pour les formations 2025. Ce montant est également stable par rapport à la dotation 2024 de 111 480 €

Les crédits accordés sur cette enveloppe ont permis le financement de l'ensemble des formations.

### ➤ Exécution financière du plan de formation

La DEVE a consommé en 2025 :

- 100% de son enveloppe de crédits délégués, soit : **161 320,66€** dont 151 405,66€ pour les formations et 9 915€ au titre du financement de deux CPF.
- 88,42% de son enveloppe de crédits déconcentrés, soit **98 915 €**

### ➤ Quelques chiffres clés de l'année 2025 :

2 554 agents ont été inscrits à une ou plusieurs formations et 2 359 agents ont été formés sur un effectif global de 3 102 agents, ce qui représente un taux de départ en formation de 76% (contre 70% en 2024)

Le nombre moyen de formations par agent ayant suivi au moins une formation est de 3,3 (contre 2,87 en 2024).

### ➤ La ventilation des inscriptions en formation par catalogue

Catalogues	Nombre d'inscrits	Part du total des inscriptions en formation
Catalogues des formations aux métiers de la DEVE, dont celui de l'école du Breuil	3 900	50%

Catalogues des formations transverses de la DRH dont l'école des RH et la mission management	3 449	44%
Catalogues des formations aux métiers des autres directions de la Ville	83	1%
Autres dispositifs plus spécifiques (dont celles du centre de transitions professionnelles)	375	5%
Total général	7 807	100%

Les formations aux métiers de la DEVE représentent la moitié des formations sollicitées par les agents, ce qui montre l'intérêt porté par ces derniers pour développer leurs compétences métiers. Les formations transverses de la DRH représentent presque une seconde moitié des formations demandées, principalement pour les formations en santé sécurité au travail.

➤ *La ventilation des inscriptions en formation par grands services techniques*

	EFFECTIFS REELS	Part dans l'effectif global	Nombre d'inscriptions	Part du nb d'inscrits
Service Exploitation des Jardins (SEJ)	1327	43%	3440	44%
Service de l'Arbre et des Bois (SAB)	619	20%	1548	20%
Service des Cimetières (SCIM)	449	15%	1038	13,2%
Service des Techniques du Végétal et de l'Agriculture (STVA)	190	6%	687	9%
Service du Paysage et de l'Aménagement (SPA)	83	2,5%	192	2,5%
Agence d'Écologie Urbaine (AEU)	80	2,5%	159	2%
Autres services dont SPL et reconversion	354	11%	723	9,3%
Total	3102	100%	7807	100%

La répartition des inscriptions en formation entre services est sensiblement conforme à la répartition des effectifs par service. Ainsi, le SEJ et le SAB, qui regroupent le plus grand nombre d'agents, génèrent logiquement les volumes de formation les plus élevés, même si les autres services sont également très engagés.

➤ *Le taux d'absentéisme des agents inscrits à une ou plusieurs formations*

Le taux d'absentéisme global est de 14,4% contre 17% en 2024. Ce taux est à nuancer en fonction des formations (cf. infra).

➤ *La ventilation des agents inscrits par sexe et catégorie*

Catégorie	Effectifs	Part de l'effectif DEVE	Nb agents inscrits	Part du nombre d'inscrits
A	207	6,5%	168	7%
B	512	16,5%	446	17%
C	2383	77%	1940	76%
Total	3102	100%	2554	100%

Sexe	Effectifs	Part de l'effectif DEVE	Nb agents inscrits	Part du nombre d'inscrits
Femme	778	25%	686	27%
Homme	2324	75%	1868	73%
Total	3102	100%	2554	100%

La ventilation des inscriptions en formation, par sexe et par catégorie, est conforme à la structure de la direction. A noter toutefois une légère sur-représentation des femmes en termes d'inscription aux formations.

---

## II – LE BILAN DES FORMATIONS

---

➤ *Le bilan des dispositifs d'attractivité*

**Les formations initiales**

**Le parcours de formation des lauréats des dispositifs des PACTE et Passerelle** vers le métier de jardinier a concerné 11 agents en 2025 pour un parcours de 11 jours au total. Ces agents ont été formés sur onze modules abordant des sujets très variés : connaissances et entretien des vivaces, du sol, gestion des ressources en eau et suivi des réseaux d'arrosage, etc.

Le **parcours d'intégration des lauréats du concours de jardinier** a permis aux 67 agents mis en poste début 2025 d'être sensibilisés sur différents sujets, comme la gestion environnementale des jardins et espaces verts (label écojardin/zéro phytho) mais également de visiter différents sites de la DEVE, dont le centre de production horticole de Rungis. L'école du Breuil organise ce parcours sur 4 jours.

Le **parcours d'intégration des adjoints techniques d'entretien des espaces (ATEE)** affectés au service des cimetières a concerné les 13 lauréats du recrutement sans concours qui ont pu bénéficier d'une présentation générale du service des cimetières et d'apports de connaissances sur les outils et le port des équipements de protection individuelle.

Dès 2026, suite à un besoin exprimé par les encadrants lors du séminaire annuel, le périmètre des bénéficiaires de formation initiale sera considérablement élargi et aligné sur des parcours de formation aussi ambitieux que ceux mis initialement en place pour les lauréats PACTE et Passerelle : tous les nouveaux arrivants jardiniers ou agents d'entretien des espaces, qu'ils soient lauréats de concours, recrutés sans concours, contractuels ou via les dispositifs des PACTE et Passerelle, suivront ainsi un parcours unique composé d'un tronc commun de sept jours suivis de modules de spécialisation en fonction du métier et de l'affectation des agents. Le cursus global (tronc commun et spécialisation) durera de huit à douze jours.

#### **Les préparations à concours :**

La **préparation aux concours d'accès au corps des personnels de maîtrise dans la spécialité sylvicole et celle d'aménagements paysagers** a été suivie par 80 personnes. Cette préparation comporte un tronc commun de trois modules permettant aux agents d'appréhender les épreuves du concours, d'avoir un apport de connaissances sur les compétences managériales, RH et l'environnement professionnel mais également d'être formés sur les grandes règles de la commande publique au travers des exemples concrets en lien avec leur contexte professionnel. Un module de spécialisation est ensuite proposé par spécialité : sur la politique municipale de gestion écologique des jardins ou sur les principes de gestion arboricole écologique et durable.

**La préparation au concours de jardinier**, ouverte prioritairement aux agents contractuels, aux apprentis et agents d'entretien des espaces, a suscité 71 inscriptions. Ce nombre est stable par rapport à 2024. Deux volets ont été proposés : le premier permet de donner les connaissances générales attendues d'un agent public notamment sur son environnement professionnel, les droits et devoirs du fonctionnaire, et les grandes notions en matière de ressources humaines ...) et le second vise à préciser les compétences techniques horticoles attendues d'un jardinier à la Ville (connaissance des végétaux, techniques de plantations et de suivi des plantes au sein d'un jardin, méthodes d'entretien des sites et des jardins publics...).

Pour ces deux préparations, les évaluations des agents ont été très satisfaisantes, même s'il ressort que les agents inscrits à la préparation d'agent de maîtrise ont regretté la durée trop courte des modules.

Par ailleurs, les agents de la DEVE ont également bénéficié des différentes préparations mises en place par la DRH, la plus suivie étant celle du concours d'agent supérieur d'exploitation pour 27 personnes.

- *Le bilan des formations de management – voir annexe 1-*

#### **La démarche de transformation managériale est une priorité de la DEVE.**

Chaque année lors des entretiens professionnels, les encadrants sont invités à choisir au moins une formation ou un atelier de pratiques d'échanges managériales (AEPM) proposés par la DRH ou par la DEVE, et rappelés en annexe 1. Le nombre de formations management de tous les dispositifs s'élève à 453.

L'offre de la DRH permet aux encadrants de la DEVE de s'inscrire à des formats d'atelier d'échanges de pratiques ainsi qu'à des formations. Le nombre d'inscriptions sur ces deux formats sont les suivants :

- 61 encadrants se sont inscrits à un ou plusieurs ateliers à la demi-journée (AEPM) ou à la journée (ATD) avec un taux global de présence de près de 92%.
- 112 encadrants se sont inscrits à une ou plusieurs formations avec un taux global de présence de 82%.

D'autre part, l'offre interne proposée par la référente de la démarche Co-Deve de la direction a permis à 75 encadrants de s'inscrire à un ou plusieurs ateliers d'échanges de pratiques ou de conception de fiches de procédure, avec un taux de présence de 92%.

➤ Le bilan des formations en matière de prévention des discriminations, l'égalité et l'inclusion

Les agents de la DEVE restent très mobilisés sur cet axe prioritaire de la direction puisqu'il est noté une progression globale des effectifs formés (+12 %) essentiellement sur deux thématiques : le handicap (+17 %) et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes - VSS (+16 %).

Nombre d'agents formés par type de formation	2025	2024
Lutter contre les discriminations dans le cadre professionnel (EGALITE 09)	111	108
Manager sans discriminer (EGALITE 10)	62	66
Prise en charge du handicap (EGALITE 15 à 17)	89	72
Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail (EGALITE 24 et 25)	67	51
Autres Egalité professionnelle (EGALITE 13, 21, 22 et 26)	6	4
<b>TOTAL</b>	<b>335</b>	<b>301</b>

Source : extraction FMCR au 17/02/2026

Ce recensement ne reprend par ailleurs pas les formats complémentaires qui ont été mis en place en 2025 de façon transverse à la DEVE afin d'échanger dans les collectifs sur les VSS et qui ont suscité plus de 200 réunions sur le sujet. Des supports avaient été fournis à cet effet aux encadrants afin de les aider à animer ces temps d'échanges.

➤ Le bilan des formations en prévention des risques professionnels, -annexe 2 -

1 757 stagiaires ont été inscrits à des formations en santé sécurité au travail soit :

- 975 inscriptions en formation figurant sur le catalogue des formations transverses de la DRH ;
- 782 inscriptions en formation figurant sur le catalogue de la DEVE et via des organismes de formation externes.

Si globalement le taux global de participation à ces formations, qui s'élève à 84% est très satisfaisant, il varie toutefois fortement selon les formations.

Concernant les formations les plus demandées sur le catalogue DRH :

Les formations de sensibilisation à la prévention des risques liés aux troubles musculo-squelettiques destinées aux agents ou aux encadrants ont totalisés 112 inscriptions, pour un taux d'absentéisme de 30%. Ce taux d'absentéisme n'est pas satisfaisant et le SRH va de nouveau sensibiliser les services opérationnels afin qu'ils s'assurent de la présence de leurs agents en formation.

La formation de premier témoin incendie (SST31) avec 108 inscriptions à un taux d'absentéisme de 25%. Le format distanciel à un taux d'absentéisme quasi-identique avec seulement 7 inscriptions.

Pour une majeure partie des agents et jusqu'en 2026, cette formation s'inscrit dans la foulée d'une formation dispensée par le BPRP de la DEVE (HSCT31). Bien que complémentaires, celle de la DRH (SST31) semble donc perçue par les agents comme redondante et la direction a donc décidé de ne plus rendre systématique l'inscription à la formation de la DRH.

Les formations de sauveteur secouriste du travail (SST20 et SST21) avec 141 inscriptions pour la formation complémentaire et 93 inscriptions pour la formation initiale ont des taux d'absentéisme respectivement de 11% et de 13%. La DEVE s'efforcera de réduire encore cet absentéisme pour couvrir au maximum les besoins insatisfaits.

- Les formations, initiales ou complémentaires, liées à l'utilisation d'engins avec 163 inscriptions pour 153 présents sont très suivies avec un taux d'absentéisme limité à 6%.

Concernant les formations les plus demandées sur le catalogue DEVE :

La formation de prévention des consommations d'alcool et autres psychotropes- module agent (HSCT2A) a totalisé 188 inscriptions pour 142 présents, mais avec un taux d'absentéisme de 24,5%.

La formation à la Sensibilisation à la sécurité incendie (HSCT31) a été organisée en six sessions, pour 72 inscriptions et 63 agents présents (12,5% d'absentéisme). Cette formation destinée aux guides files et serres files des ateliers pour lesquels le bureau de prévention des risques professionnels de la DEVE a fait un « audit » des lieux.

La formation visant à travailler en sécurité avec l'aide d'un broyeur de végétaux (HSCT4B) a totalisé 139 inscriptions pour 129 présents, avec un faible taux d'absentéisme de 7%.

Enfin, il y a lieu de noter que pour répondre à ses obligations d'employeur et tenant compte des besoins liés aux métiers spécifiques de la DEVE non pris en charge par la DRH sur ses marchés transversaux, la direction est régulièrement amenée à passer des marchés visant à former ses agents :

- à l'intervention en espace confiné pour les adjoints techniques jardiniers ou d'entretien des espaces, fontainiers, relais eau, ou personnels de maîtrise : 65 agents ont pu être formés en 2025, en initial (taux d'absentéisme important de 18%) ;
- au Travail en hauteur en suspension sur cordes : un marché spécifique a été passé en 2025 pour permettre de former le collectif en charge de la maintenance et du dépannage des moteurs situés dans les différentes serres de la Ville de Paris. Elle a été organisée en une session, pour Sept inscriptions et six agents présents (14% d'absentéisme). Par ailleurs, la DEVE a sollicité de la DRH la prise en compte de ce besoin récurrent dans le marché travail en hauteur transverse qui est en cours de renouvellement.
- à la prévention du risque de chute lors de la descente en caveaux : cette nouvelle formation sur marché, destinée aux fossoyeurs du service des cimetières a été mise en place pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2025. Elle a été organisée en deux sessions, pour 16 inscriptions et 15 agents présents (6% d'absentéisme).
- à la formation de grimpeur sauveteur dans l'arbre pour les arboristes élagueurs : la formation de maintien et d'actualisation des compétences a permis de former 49 agents dont 8 agents en initial, formations très suivies avec un taux d'absentéisme global de 4%. Le renouvellement du marché a été effectué en 2025 pour une mise en œuvre en 2026. Les actions confiées à ce prestataire viennent compléter les formations prises en charge par les trois formateurs internes habilités à former leurs collègues.

Enfin, il a été possible d'adapter une formation du catalogue transverse de la DRH pour répondre à la demande de la MISST qui a jugé nécessaire de voir former les agents utilisant un transpalette électrique à l'utilisation de ce type de matériel : une session de huit agents, tous présents, a pu être organisée en 2025 et sera suivie par d'autres sessions les années suivantes.

➤ *Le bilan des formations aux métiers de la DEVE, annexes 3 et 4*

La répartition des 3 900 agents inscrits est donnée par crédits dans le 1<sup>er</sup> tableau ci-dessous puis par structure dans le tableau suivant :

<b>EDB ET DEVE</b>	<b>Nbre d'agents absents</b>	<b>Nombre d'agents présents</b>	<b>Total général</b>	<b>Taux de participation</b>	<b>Taux d'absentéisme</b>
Crédits délégués	53	444	497	89%	11%
Crédits déconcentrés	507	2896	3403	85%	15%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>560</b>	<b>3340</b>	<b>3900</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>

*Ces chiffres incluent les deux CPF 2025.*

<b>CATALOGUES METIERS DE LA DEVE</b>	<b>NOMBRE D'INSCRIPTIONS</b>	<b>EN %</b>
Catalogues des formations - BF DEVE	2074	53%
Catalogue des formations - Ecole du Breuil	1826	47%
<b>TOTAL</b>	<b>3900</b>	<b>100%</b>

*Les formations portées en interne par l'école du Breuil ou le bureau de la formation de la DEVE, annexe 3*

Le bilan des formations prises en charge en interne souligne l'intérêt des agents pour ces formations, dites « cœur de métier » puisque 2 896 agents ont été présents en formation sur 3403 agents inscrits. L'absentéisme global sur ces formations internes est donc d'environ 15%, ce qui reste élevé mais dans des proportions moindres que certaines formations en SST.

125 formateurs vacataires ont pris en charge les formations métiers et/ou les parcours et Passerelle-PACTE dont 19 vacataires externes (personnel de l'école du Breuil ou agent retraité).

L'organisation de ces formations se répartit entre l'école du Breuil et le bureau de la formation de la DEVE :

- l'école du Breuil a inscrits 1 446 agents à 93 sessions et 65 formations, hors parcours et passerelle.
- le bureau de la formation de la DEVE a lancé 43 formations au total, ce qui représente 150 sessions pour 1 604 inscriptions.

S'agissant des formations gérées par l'école du Breuil, les plus demandées concernent :

- la conception, maintenance et programmation d'un réseau d'irrigation (THAP24 – THAP25 et THAP78) : 9 sessions, 151 inscriptions et 138 agents présents 8,6% d'absentéisme ;
- la connaissance des végétaux pour le fleurissement saisonnier – Initiation (THAP75) : 3 sessions, 56 inscriptions et 52 agents présents (7% d'absentéisme) ;
- l'utilisation et entretien du matériel mécanique et électrique en atelier de jardinage (THAP46) : 3 sessions, 50 inscriptions et 46 agents présents (8% d'absentéisme) ;
- la gestion différenciée des jardins et des espaces verts et naturels (ENV05) : 3 sessions, 50 inscriptions et 40 agents présents (20% d'absentéisme) ;
- la création et entretien d'une mare et d'un milieu humide écologiques (ENV28) : 2 sessions, 34 inscriptions et 29 agents présents (14,7% d'absentéisme) ;

- les nouvelles formes de végétalisation urbaine et nouveaux usages de l'espace (CAB08) : 2 sessions, 32 inscriptions et 30 agents présents (6,7% d'absentéisme) ;
- les toits végétalisés (ENV32) : 3 sessions, 28 inscriptions et 22 agents présents (21,4% d'absentéisme)

Les formations prises en charge par l'école du Breuil enregistrent un taux global d'agents évaluant ces sessions comme « très satisfaisantes » de 79%.

S'agissant des formations portées par le bureau de la formation de la DEVE, la plus demandée concerne :

- le contrôle des aires de jeux et sportives pour les agents d'entretien des espaces (ATEE) : 14 sessions, 193 inscriptions et 158 agents présents (18% d'absentéisme).

#### *Les formations prises en charge par des organismes de formation, annexe 4*

Parmi les formations collectives traditionnellement prises en charge par des organismes de formation, hors formations en santé sécurité au travail préalablement évoquées, on peut citer :

- La formation d'architecture et développement de l'arbre : 4 sessions, 52 inscriptions et 48 agents présents (7,7% d'absentéisme). Cette formation lancée en 2024 vise à former sur les quatre années du marché environ 200 personnes (arboristes élagueurs, agents de maîtrise sylvicoles, diagnostiqueurs et experts sylvicoles des divisions).
- Les bases de la composition paysagère du projet au plan de plantation (ENV86) : 2 sessions, 32 inscriptions et 27 présents (15,6% d'absentéisme)
- Les formations funéraires (16H, 40H ou 133H) : qui comptent globalement 29 inscriptions et 24 inscrits avec un taux d'absentéisme global de 17% qui concerne presque essentiellement la formation 40H.
- La formation relative au diagnostic des ravageurs et PBI en serres (1 session) et la formation de cultures hors sol en pépinière (1 session) : totalisant 24 inscriptions et 23 inscrits avec un taux d'absentéisme quasi nul (4%).

Enfin, deux agents ont mobilisé leur CPF, le premier pour devenir pépiniériste spécialisé et le second pour exercer le métier de technicienne horticole en études paysagères.

Concernant les formations commandées auprès d'organismes externes, hors CPF, le taux d'absentéisme global est modéré puisqu'il s'établit à 10,71%. Toutefois, ce taux est à nuancer pour quelques formations.

#### *➤ Ville@pp+, une expérimentation innovante pour les agents de terrain*

La DEVE a rejoint en 2025, auprès de trois autres directions test (DASCO/DPE/DJS) une expérimentation d'apprentissage sur smartphone « Micro-learning », animée par la Ville de Paris Apprenante, pour une durée de 4 mois. Lancée le 10 mars 2025 via l'application Ville@pp+, ce nouveau dispositif de formation innovant à destination des agents, propose des formats plus courts et variés.

Trois modules ont ainsi été mis en ligne et testés pour la direction, traitant de la biodiversité à Paris, de la circulation des engins dans les parcs et jardins, et de l'utilisation des batteries BOSCH

Sur l'ensemble des agents testeurs, ce sont les challenges participatifs et les défis et jeux proposés dans l'application qui ont rencontré le plus de succès. En pratique, les formations complétées ont été celles pour lesquelles, au-delà du contenu, la durée restait minimale (moins de 5 mn).

La DEVE a par ailleurs affiché parmi les directions le taux de progression du nombre de connexion ? d'apprenants ? le plus élevé (82%). Ainsi au 25 juin on comptabilisait 107 apprenants connectés sur les 200 utilisateurs DEVE ou ville ? enregistrés (soit 53,5%).

Cette expérience s'est avérée globalement très positive, avec des objectifs atteints au-delà de ceux attendus (plus de 50% de taux de participation au global).

Une restitution a été faite auprès des organisations syndicales le 27 juin en CST central, et un déploiement et une généralisation de la plateforme à la Ville de Paris est prévu courant 2026.

---

## ***III - L'INSERTION PROFESSIONNELLE***

---

### ***Les stages de découverte du milieu professionnel pour les élèves de 3<sup>e</sup> et de 2<sup>nd</sup>e :***

Les différents services de la DEVE se sont investis de manière stable dans l'accueil de jeunes collégiens et lycéens en stage d'observation : ainsi, ils ont accueilli 39 stagiaires de 3<sup>e</sup> et 21 élèves de seconde, soit 60 élèves contre 58 pour l'année 2024. Tous les grands services, SEJ, SAB, STVA, SCIM et AEU, ont fait découvrir leurs métiers à ces jeunes collégiens et lycéens.

### ***Les stages d'une durée inférieure ou égale à 2 mois et les immersions professionnelles :***

Le tutorat des stagiaires dont la durée du stage n'excède pas 2 mois a mobilisé 54 tuteurs pour 131 stagiaires. La moitié de ces accueils se sont concentrés sur le SEJ et le SAB dans le cadre de diplômes en lien avec l'aménagement paysager (CAP, BP, Bac, etc.).

**Les immersions professionnelles** visent à faire découvrir un métier à des personnes en reconversion. Pour l'année 2025, ce sont 39 personnes qui ont pu ainsi découvrir différents métiers de la DEVE dont :

- 3 personnes (pour le métier d'agent d'entretien des espaces
- 1 personne (1F) sur le métier d'arboriste élagueur

Seulement 11 des 39 immersions ont été prescrites par France Travail. Les autres prescripteurs principaux sont des structures associatives d'accompagnement des demandeurs d'emploi ou des chantiers d'insertion : apprentis d'Auteuil (3), études et chantiers (3), halage (5), interface formation (12).

### ***Les stages gratifiés dont la durée est supérieure à 2 mois :***

12 stagiaires ont été accueillis à la DEVE en 2025, soit quatre stagiaires à l'AEU, trois au SPA et un stagiaire respectivement pour la SDR, le SCA, le SCIM, le SEJ et le STVA. Tous ces stages s'inscrivaient dans le cadre de la préparation d'un diplôme de niveau Bac + 5 ou plus.

**Les doctorants :** deux doctorants ont intégré l'agence de l'écologie urbaine en 2025. Le premier sur le sujet « des saisons dans l'espace public : la production et la gestion des espaces publics à l'épreuve des cycles saisonniers » et le second sur « un cadre basé sur les SIG pour évaluer et optimiser les politiques de végétalisation urbaine à Paris. »

### ***L'apprentissage :***

La DEVE a recruté 60 apprentis en 2025, consommant ainsi l'intégralité de l'enveloppe que lui avait attribué la DRH. Dix postes ont été attribués en faveur d'apprentis reconnus travailleurs handicapés. Sur les quatre apprentis reconnus travailleurs handicapés, recrutés en 2024 ou en 2023 dont le contrat prenait fin en 2025, deux d'entre eux ont été titularisés à leur demande et sur avis favorable de la commission.

Le rattachement des apprentis recrutés par la DEVE est détaillé dans le tableau ci-dessous :

Service Niveau d'étude		Libellé diplôme	RQTH	Non RQTH
SEJ	Niveau 3 – BPA	Ouvrier spécialisé en paysage (BPA)	1	2
SEJ	Niveau 3 – CAP	Jardinier-paysagiste (CAPA)	3	2
SEJ	Niveau 4 – Bac Pro	Aménagements paysagers (Bac Pro)		2
SEJ	Niveau 4 – BP	Aménagements paysagers (Brevet professionnel)	2	3
SEJ	Niveau 5 – Bac+2	Aménagements paysagers (BTSA)	1	3
SEJ	Niveau 7 – Master	Sciences de la mer (fiche nationale – Master)		1
<b>Total SEJ</b>			<b>7</b>	<b>13</b>
SAB	Niveau 3 – BPA	Ouvrier spécialisé en paysage (BPA)		1
SAB	Niveau 3 – CAP	Jardinier-paysagiste (CAPA)		1
SAB	Niveau 4 – BP	Aménagements paysagers (Brevet professionnel)	1	1
SAB	Niveau 4 – CS agricole	Arboriste-élagueur (Certificat de spécialisation)		7
SAB	Niveau 5 – Bac+2	Aménagements paysagers (BTSA)	1	1
SAB	Niveau 6 – Licence professionnelle	Aménagement paysager : conception, gestion, entretien (Licence pro)		1
SAB	Niveau 6 – Licence professionnelle	Cartographie, topographie et SIG (fiche nationale)		1
SAB	Niveau 7-Titre ingénieur	Titre ingénieur - AgroParisTech		1
<b>Total SAB</b>			<b>2</b>	<b>14</b>
AEU	Niveau 5 – Bac+2	Gestion et protection de la nature (BTSA)		1
AEU	Niveau 6 – Licence	Diplôme d'Études en Architecture (DEEA)		1
AEU	Niveau 7 – Diplôme d'État	Diplôme d'État d'architecte (DEA)		1
AEU	Niveau 7 – Master	Biodiversité, écologie et évolution (Master)		1
AEU	Niveau 7 – Master	Diplôme des Instituts d'Études Politiques – Sciences Po		5
AEU	Niveau 7 – Master	Études européennes et internationales (Master)		1
AEU	Niveau 7 – Master	Manager en ingénierie et droit de l'environnement		1
AEU	Niveau 7 – Master	Politiques publiques (fiche nationale)		2
AEU	Niveau 7 – Master	Risques et environnement (Master)		1
<b>Total AEU</b>				<b>14</b>
STVA	Niveau 3 – CAP	Fleuriste (CAP)		3
STVA	Niveau 7 – Master	Biodiversité, écologie et évolution (Master)	1	1
STVA	Niveau 7 – Master	Manager de la communication		1
<b>Total STVA</b>			<b>1</b>	<b>5</b>
SCIM	Niveau 6 – Licence	Gestion (fiche nationale)		1
SCIM	Niveau 7-Titre ingénieur	Titre ingénieur - AgroParisTech		1
<b>Total SCIM</b>				<b>2</b>
SCA	Niveau 7 – Master	Consultant en management de projets		1
<b>Total SCA</b>				<b>1</b>
SPA	Niveau 6 – Licence professionnelle	Aménagement paysager : conception, gestion, entretien (Licence pro)		1
<b>Total SPA</b>				<b>1</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>10</b>	<b>50</b>

La DEVE poursuit donc activement ses efforts pour développer des viviers de recrutements. Un des enjeux forts est non seulement d'accueillir ces jeunes mais aussi de renforcer les liens en les informant pleinement des possibilités de recrutement et des perspectives de carrière à la Ville de Paris. La DEVE participe ainsi aux côtés de la DRH à différents salons : le forum de l'apprentissage de la CCI sur le site de la Villette à Paris ou encore le webinaire avec France Travail. Par ailleurs, la DEVE est également partenaire de la DRH lors de l'accueil des nouveaux apprentis et de leurs maîtres d'apprentissage durant lequel les possibilités de recrutement et de carrière à la Ville sont rappelées afin de renforcer son attractivité.