

D – La formation

L'exploitation et l'analyse des données relatives à la formation, renseignées dans les rapports sociaux uniques, se déclinent en 8 chapitres. Son déroulé est construit sur la base de la grille des indicateurs figurant dans le RSU et s'articule comme suit :

- I. Qui sont les bénéficiaires de la formation ?
 - I.1 Volume et profils des agents en formation
 - I.2 Accès selon la nature de la formation
 - II. Effort « formation », exprimé en journée de formation
 - II.1 Ordres de grandeur
 - II.2 Types de formation
 - II.3 Organismes de formation
 - II.4 Durée de formation
 - III. Outils de formation à l'initiative de l'agent
 - III.1 Le compte personnel de formation (CPF)
 - III.2 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et les bilans de compétences
- Précisions méthodologiques

I. QUI SONT LES BENEFICIAIRES DE LA FORMATION ?

C'est dans un contexte de stabilité des effectifs des agents permanents entre 2019 et 2021 et de reprise de l'activité de formation après un arrêt quasi-brutal provoqué par la crise sanitaire en 2020 que sont ici recensés et qualifiés les agents en formation au cours de l'année 2021, sur la base des informations renseignées dans les rapports sociaux uniques.

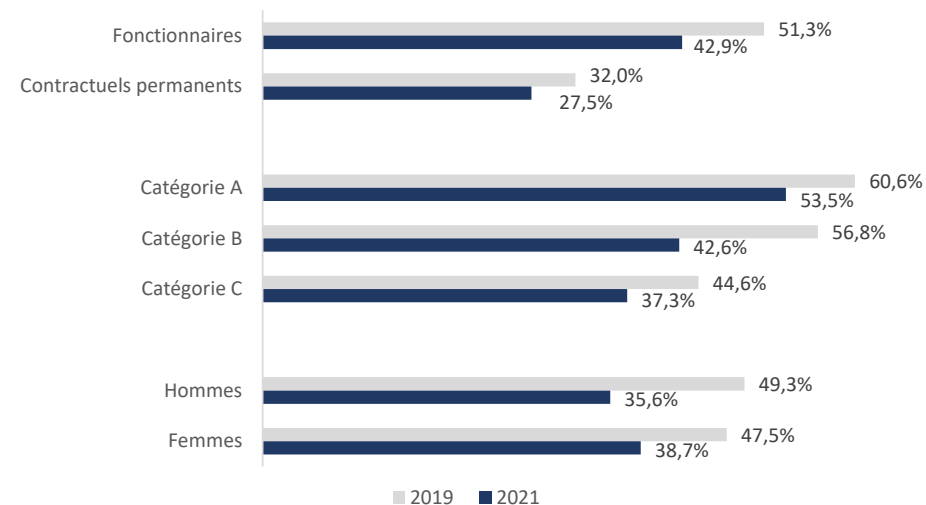
I.1 VOLUME ET PROFIL DES AGENTS EN FORMATION

Ici, sont dénombrés et caractérisés les agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ayant participé à au moins une formation selon leur statut, leur genre et leur catégorie hiérarchique.

En 2021 les agents permanents ayant suivi au moins une formation sont beaucoup moins nombreux étant donné les effets décalés de la crise sanitaire

En 2021, 688 000 agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ont participé à au moins une formation, soit 40,2 % des agents sur emploi permanent, en forte baisse par rapport à 2019 (-8,2 points). Cette chute du nombre d'agents formés est pour l'essentiel liée à la crise sanitaire du Covid intervenue en 2020, malgré une reprise progressive de l'activité de formation. Ses effets varient en fonction du statut, de la catégorie et du genre. Elle touche en premier lieu les titulaires et stagiaires (-8,4 points) et les agents de catégorie B (-14,2 points). Hommes et femmes enregistrent tous les deux une forte baisse du nombre d'agents permanents formés, bien qu'au final, la taux d'accès à la formation des femmes dépasse désormais celui des hommes.

Figure 1 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par statut, catégorie et genre en 2021 (en %)



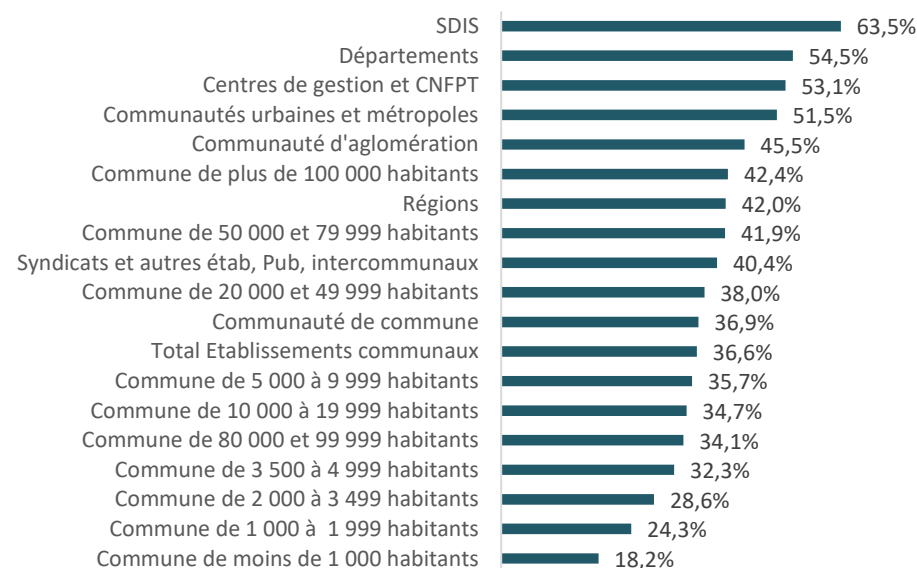
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2021, 42,9% des fonctionnaires ont suivi au moins une fois une formation.

Plus d'un agent permanent sur deux a suivi une formation dans les départements, métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération

La propension à suivre une formation dépend également de la nature de l'employeur. Les SDIS présentent les contingents d'agents formés les plus nombreux, suivis par les départements, métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération dont plus de la moitié des agents permanents ont suivi une formation en 2021. Dans les plus petites communes (moins de 5 000 habitants), la part des agents formés est la plus faible avec moins d'un tiers d'agents permanents formés.

Figure 2 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par type de collectivité en 2021 (en %)



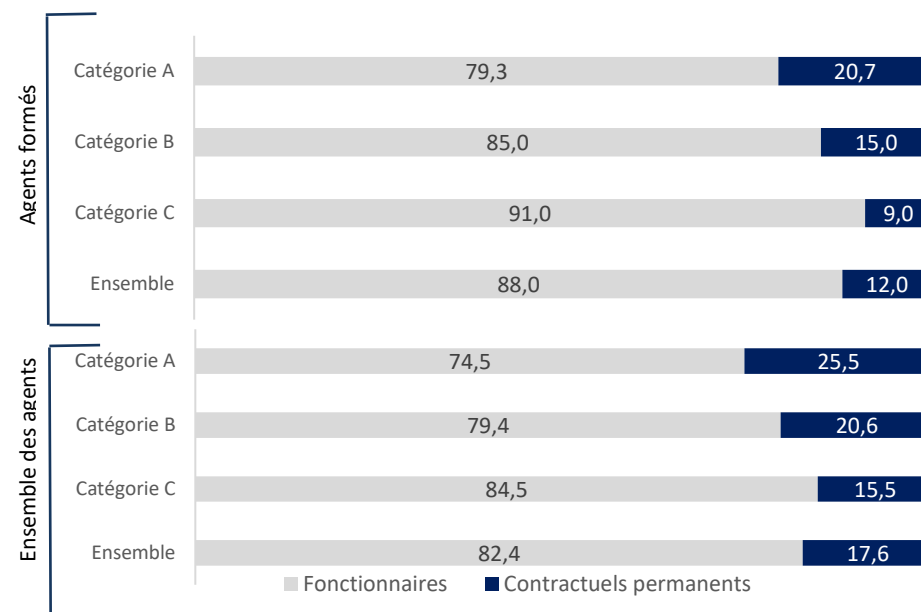
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2021 63,5% des agents des SDIS ont suivi au moins une fois une formation. Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Les contractuels sur emploi permanent, toutes catégories confondues, sont sous-représentés au sein des agents permanents formés

Si la part des contractuels parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent atteint 17.6% en 2021, elle ne représente que 12% des agents permanents ayant suivi une formation cette année-là. Ce résultat est conforme aux observations passées. Cette sous-représentativité des agents contractuels permanents au sein des agents permanents formés à l'échelle de toutes les catégories. En effet, bien que les contractuels rassemblent un quart des agents permanents de catégorie A, leur nombre dépasse à peine le cinquième des agents permanents formés. Un constat identique peut être dressé pour les catégorie B et C.

Figure 3 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le statut en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

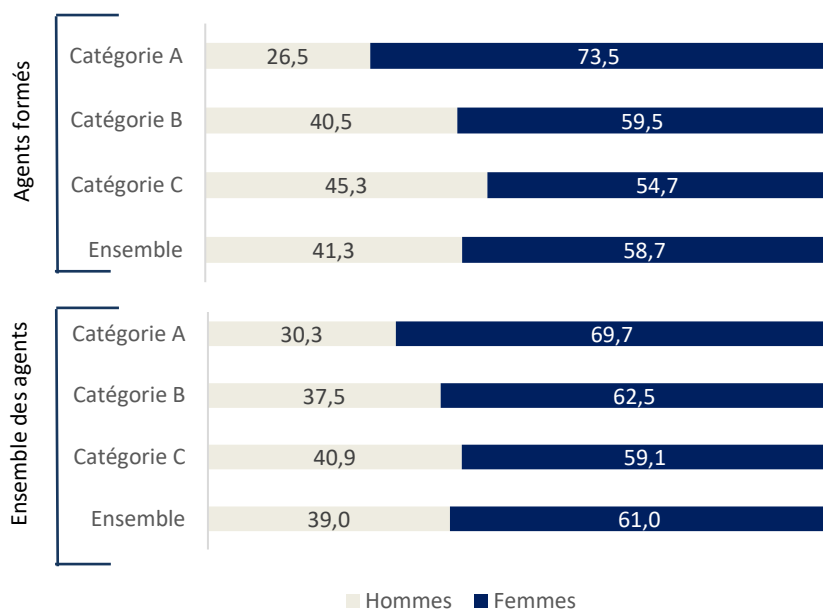
Note de lecture : En 2021, 79.3% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont fonctionnaires

La part des femmes parmi les agents permanents décroît à l'échelle de la population des agents permanents formés, mais ce constat s'inverse pour les agents de catégorie A

Les femmes représentent 58.7% des agents ayant suivi au moins une formation en 2021 contre 61% de l'ensemble des agents. Cet écart est le plus grand chez les agents de catégorie C (54.7% contre 59.1%).

En revanche, parmi les agents de catégorie A, le poids des femmes est bien supérieur chez les agents permanents formés pour atteindre 73.5%. C'était déjà le cas en 2019. A contrario, en 2021, s'agissant de la catégorie B, la part des femmes dans l'ensemble des agents permanents formés est devenue inférieure à celle qu'elles occupent parmi les agents permanents.

Figure 4 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le genre en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale

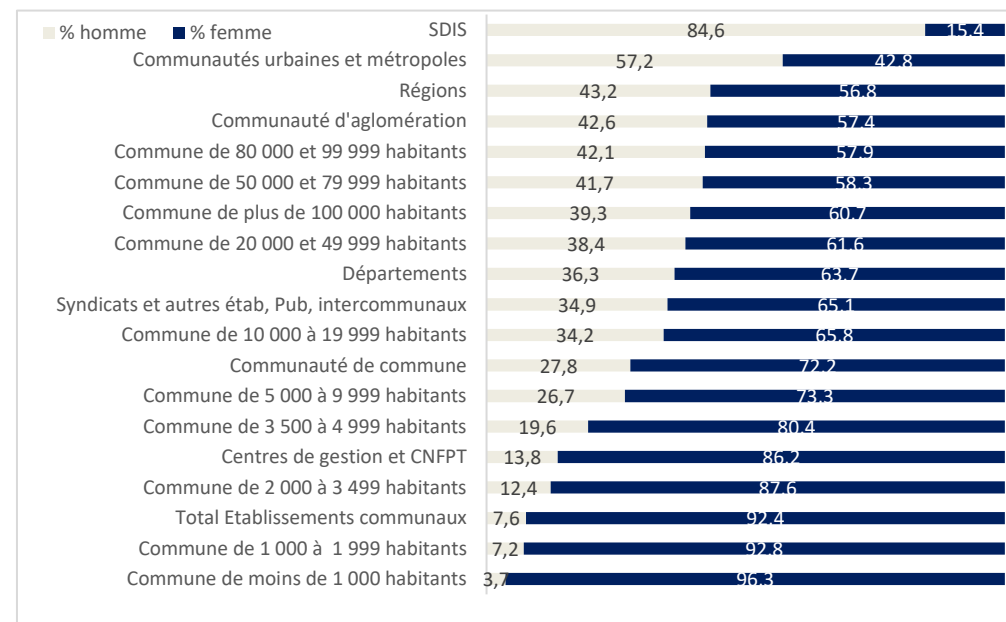
Note de lecture : En 2021, 73.5% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des femmes.

La part des femmes au sein des agents permanents formés dans les collectivités est d'autant plus élevée que le poids de ces dernières dans l'ensemble des agents permanents y est important

Globalement, les strates de collectivités où la part des femmes dans l'ensemble des agents permanents est la plus élevée sont aussi celles qui comptent un pourcentage de femmes parmi les agents formés le plus important. Ainsi, les petites communes et communauté de communes qui abritent dans leurs effectifs très majoritairement des femmes, enregistrent une proportion de femmes parmi les agents formés nettement supérieure à celle de l'ensemble des employeurs. A l'inverse, chez les plus gros employeurs (communauté urbaines et métropoles, communautés d'agglomération, régions), où la sur-représentativité des femmes parmi les agents permanents formés est très faible, la part des femmes dans l'ensemble des agents permanents est faiblement majoritaire.

Pour exemple, à l'échelle des communauté urbaines et d'agglomération, les femmes représentent 40% des effectifs et 42.8% des agents permanents formés, contre 68.9% et 88.9% dans les communes de moins de 5 000 habitants.

Figure 5 : Répartition des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation selon le genre par type de collectivité en 2021 (en %)



Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Note de lecture : En 2021 dans les régions, 43,2% des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des hommes

I.2 TAUX D'ACCES SELON LA NATURE DE LA FORMATION

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une fois une formation quel que soit son type au cours de l'année à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie. Un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs formations, dans ce cas, il est comptabilisé pour chaque type de formation suivi. En revanche, il n'est compté qu'une seule fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation.

Les formations de perfectionnement chute chez les agents de catégorie B

Les formations de perfectionnement, qui mobilisent plus de la moitié des agents en formation, ont pâti des effets situation sanitaire. Le recul est le plus flagrant chez les agents de catégorie B pour lesquels le taux d'accès à cette formation a perdu plus de 6 points et demie pour ne concerner en 2021 qu'à peine plus d'un tiers des effectifs. A cet égard, la baisse chez les agents de catégorie A est bien plus limitée, bien que pour les hommes appartenant à cette catégorie, elle reste prononcée avec un taux d'accès qui recule de 6 points à 43.9%. Sur longue période, il est à noter une relative stabilité du taux d'accès à la formation perfectionnement par les agents permanents de catégorie C.

Les formations prévues par les statuts particuliers ont enregistré un net recul malgré la reprise d'activité, quel que soit la catégorie d'agents

Ce sont en premier lieu les agents de catégorie C sur emploi permanent, dont le taux d'accès aux formations, s'est trouvé le plus affecté par la crise sanitaire, qui ont « délaissé » le plus les formations prévues par les statuts particuliers. En effet, entre 2019 et 2021 leur taux d'accès pour ce type de formation passe de 40.4% à 27.4%. Dans cette catégorie, la chute est encore plus marquée pour les femmes dont le taux d'accès à la formation passe en deçà de celui des hommes en l'espace de deux ans, et ne concerne plus qu'un quart d'entre elles en 2021.

Le nombre de bénéficiaires rapporté au nombre d'agents pour ce type de formation subit une baisse presque aussi importante dans les autres catégories. En particulier, les femmes de catégorie C dont moins de deux sur dix ont pu suivre ce genre de formation en 2021.

La part des agents en formation de préparations aux concours et examens d'accès à la FPT diminue, en particulier au sein des agents de catégories B et C

Les formations promotionnelles, moins courante parmi les agents permanents formés, affichent sur longue période une baisse tendancielle, qui se confirme en 2021, mais uniquement parmi les agents des catégories B et C. Le taux d'accès de ces agents aux formations préparatoires aux concours et examens à la FPT décline, tandis que celui des agents de catégorie A progresse très légèrement pour atteindre 3.8% en 2021.

Ces formations traditionnellement peu concernées par des différences de genre montrent en 2021 un écart significatif entre hommes et femmes, dont les taux d'accès parmi les agents de catégorie A, sont respectivement de 3% et 4.1%.

Définitions

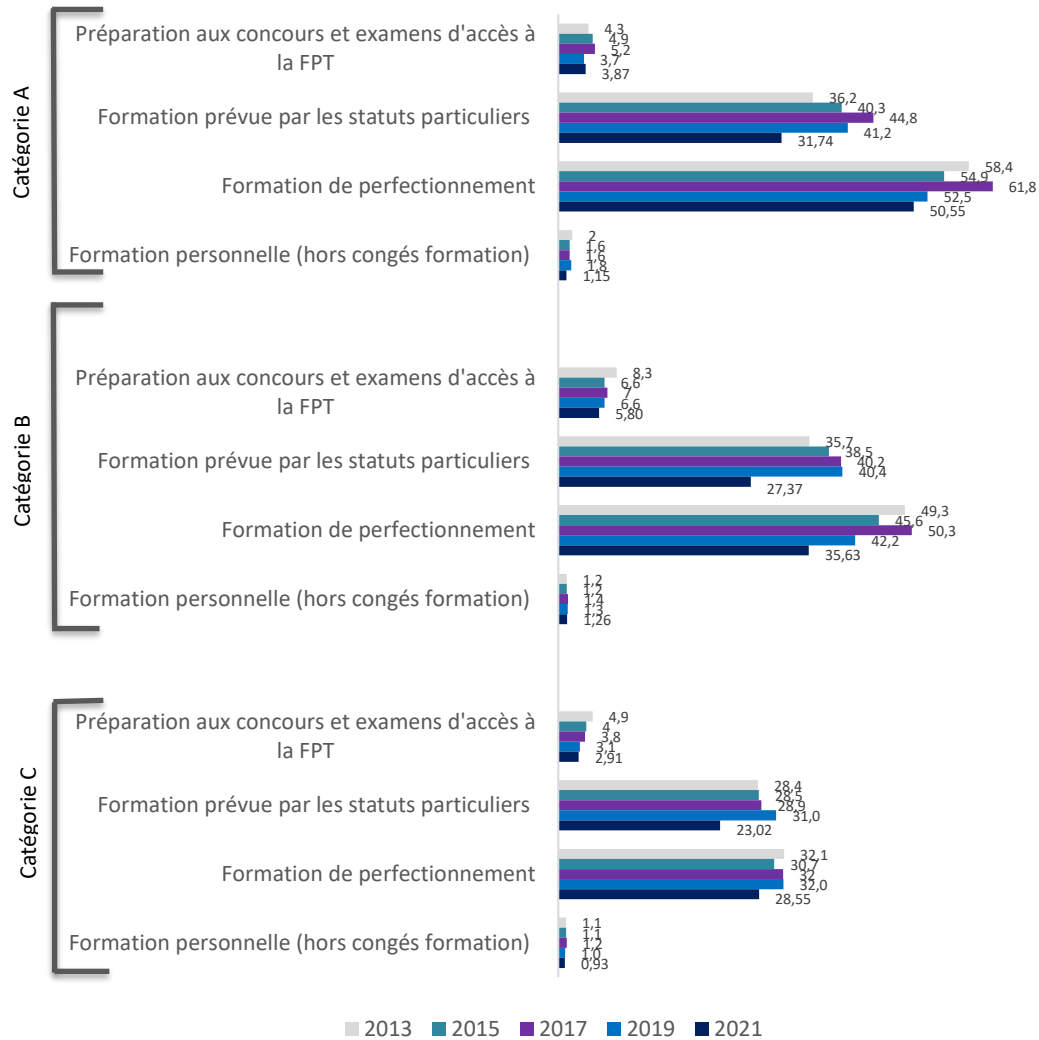
Préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : Journées correspondant à des actions de formation ayant pour but de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois. Pour les contractuels, elles leur permettent de préparer les concours et examens d'accès à la fonction publique. Ne sont pas prises en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours.

Formation prévue par les statuts particuliers : formations obligatoires suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, formation de professionnalisation).

Formation de perfectionnement : journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité prévues par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 pour les ACMO, les ACFI, et plus généralement pour tous les agents.

Formation personnelle : journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (art. 5-1 pour les fonctionnaires, et 15-1 pour les contractuels, du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985).

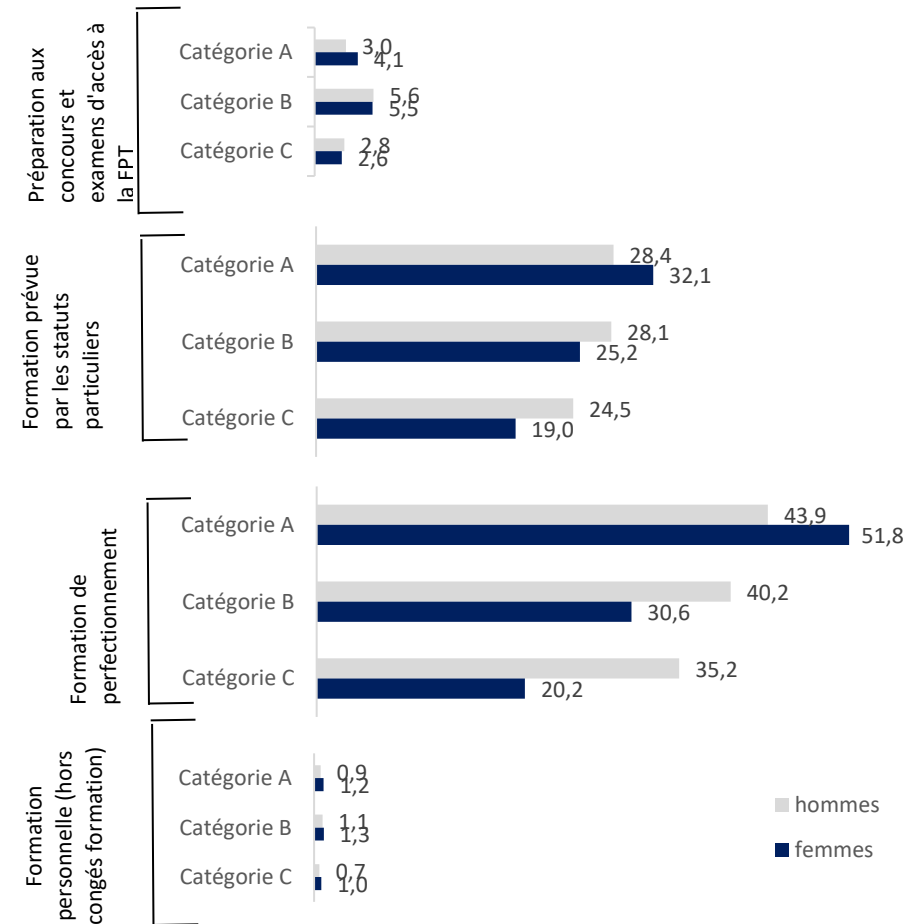
Figure 1 : Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation entre 2013 et 2021 (en %)*



* Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formation, dans ce cas, il est comptabilisé à chaque type de formation auquel il participe. En revanche, il n'est compté qu'une seule fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation. C'est pourquoi ces pourcentages ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie. Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 3,87 % des agents sur emploi permanent de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2021, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

Figure 2 : Taux d'accès à la formation selon le sexe, la catégorie et le type de formation en 2021 (en %)



Note de lecture : 3 % des agents sur emploi permanent hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2021, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 4,1 % des agents sur emploi permanent femmes.

II. EFFORT « FORMATION » EXPRIMÉ EN NOMBRE DE JOURNÉE DE FORMATION

II.1 ORDRES DE GRANDEUR

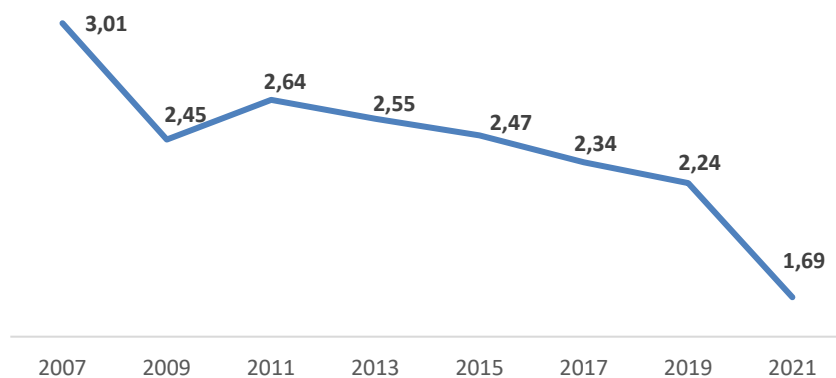
En 2021, les agents de la fonction publique territoriale fonctionnaires ou contractuels ont bénéficié de 3,15 millions de journées de formation, dont 2,9 millions pour les seuls agents permanents. Pour ces derniers, c'est quasiment 900 mille journées de formation dispensées en moins. La crise sanitaire de 2020 et ses effets décalés dans le temps, explique en grande partie cette forte décline de la formation des agents.

II.1.1 Les agents sur emploi permanent

Un fort recul du nombre moyen de journées de formation par agent

Le nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent s'établit en 2021 à 1,7 jours contre 2,24 jours en 2019. Dans le contexte de stabilité des effectifs depuis 2019, la forte baisse de ce ratio traduit fidèlement la réduction du temps alloué à la formation des agents permanents au cours de l'année 2021, sous l'effet de la situation sanitaire. Entre 2011 et 2019, la tendance est baissière et régulière à raison de -3,2% par an.

Figure 1 : Nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent de 2007 à 2021



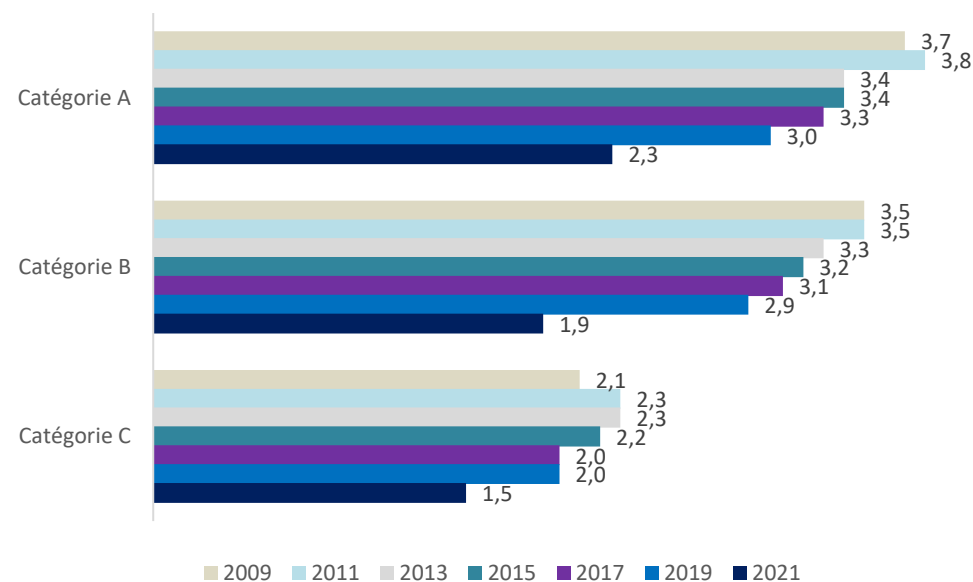
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

L'intensité de la baisse du nombre moyen de jours de formation est moindre pour les agents de catégorie C

Mécaniquement, le nombre moyen de jours de formation décroît avec la baisse du nombre d'agents permanents formés, dans un contexte de stabilité des effectifs d'agents permanents. Ainsi, dans la catégorie B où le recul du nombre d'agents formés a été le plus fort entre 2019 et 2021, le nombre de journées de formation par agent enregistré la plus forte baisse pour s'établir en moyenne à moins de 2 jours par agent au titre de l'année 2021.

Dans les autres catégories, le décrochage reste très important : les agents permanents de catégorie C perdent en moyenne une demie journée de formation, ce qui vient clôturer une longue période de stabilité de l'indicateur.

Figure 2 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par catégorie de 2009 à 2021



Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2021 par les agents sur emploi permanent (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, y compris les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

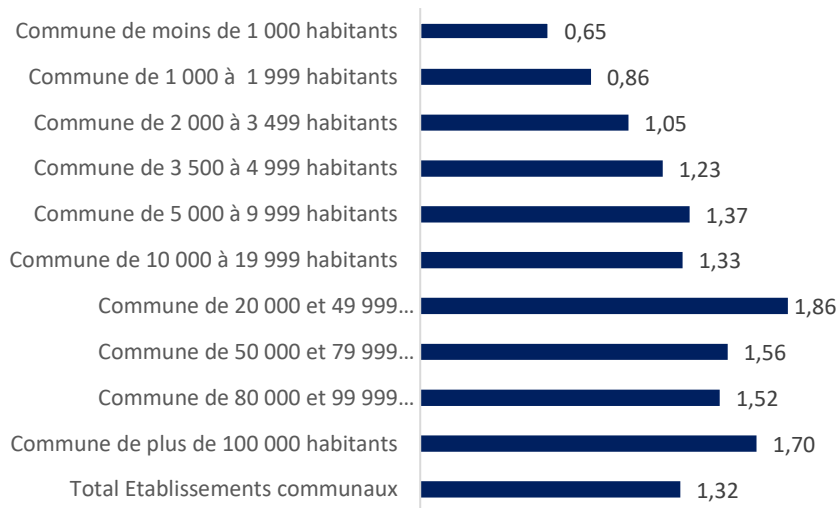
Note de lecture : En 2021, le nombre moyen de jours de formation par agent en catégorie A est de 2.3 jours pour les agents sur emploi permanent de catégorie A

Le recul du nombre moyen de journées de formation par agent se manifeste quel que soit le type d'employeur

La forte décreu du nombre moyen de journées de formation par agent permanent a concerné la totalité des strates d'employeurs (cf. graphique 3a). L'ampleur de cette baisse n'est pas liée au niveau atteint en 2019. Pour exemple, dans les métropoles et communautés urbaines, cette baisse se limite à -0,33 points alors que le ratio s'établissait en 2019 à 2,5 jours, soit bien au-dessus des 2.2 jours mesurés à l'échelle de l'ensemble des employeurs. En comparaison, les communautés d'agglomération voient leur nombre moyen de journées de formation passer de 2,5 jours en 2019 à 1,66 jours en 2021.

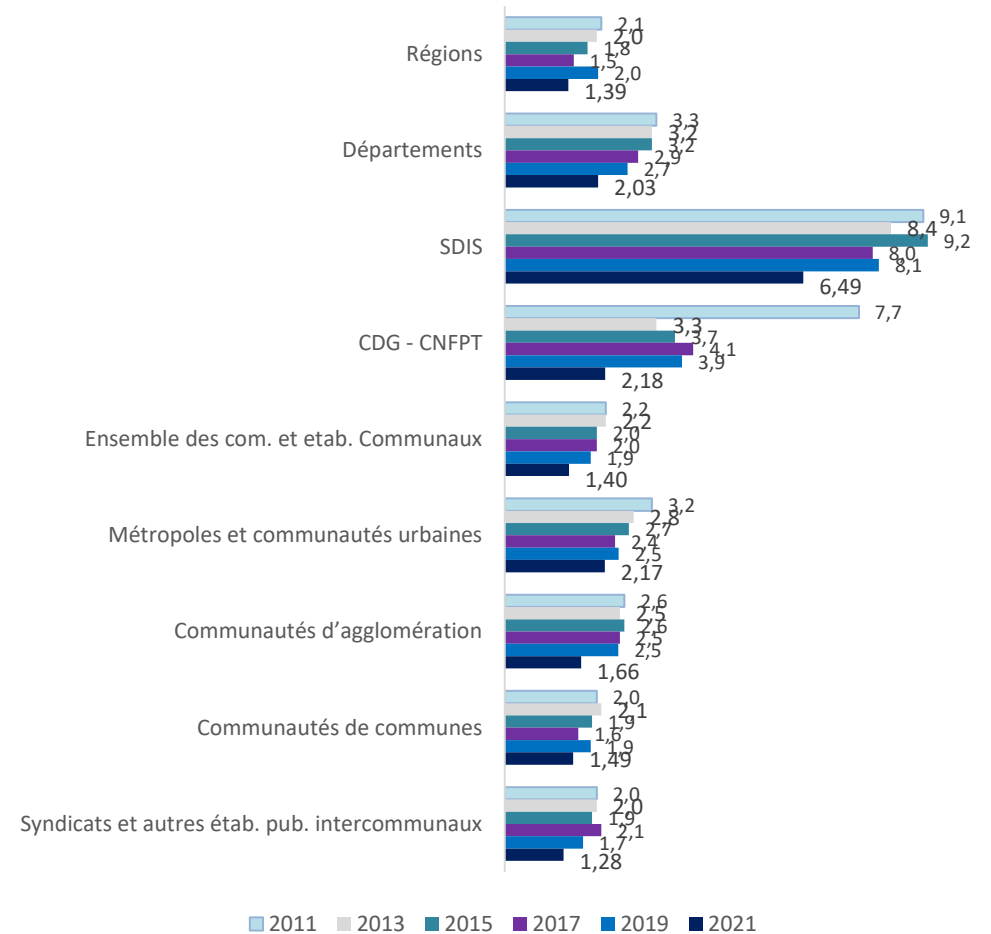
Les SDIS, dont l'activité nécessite un grand nombre de formations obligatoires n'échappent pas à cette baisse. Par ailleurs, il est à noter qu'au niveau communal, il existe une corrélation élevée entre l'activité de formation, saisie ici par le prisme du nombre moyen de journée de formation par agent et la taille de la collectivité : plus elle est grande et plus ce nombre est important (cf. graphique 3a).

Figure 3b: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de commune en 2021



Source : Rapport Social Unique 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 3a: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2011 à 2021



Source : Rapport Social Unique 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2021, en moyenne les agents permanent employés par les régions ont suivi 1.39 journées de formation.

II.1.2 Les agents sur emploi non permanent

En 2021, les agents non permanents ont bénéficié, en moyenne d'à peine plus d'un jour de formation (1,04 jours), soit un nombre bien inférieur à celui de 2019 (1.2 jours). Pour autant, cette baisse est moindre que celle constatée chez les agents permanents.

Seuls les apprentis (hors formation initiale), les mieux dotés en matière de formation et dont les effectifs sont en hausse constante ces dernières années, ont vu leur nombre de jours de formation moyen par agent augmenter sensiblement depuis 2019, pour atteindre en 2021, 3,4 jours.

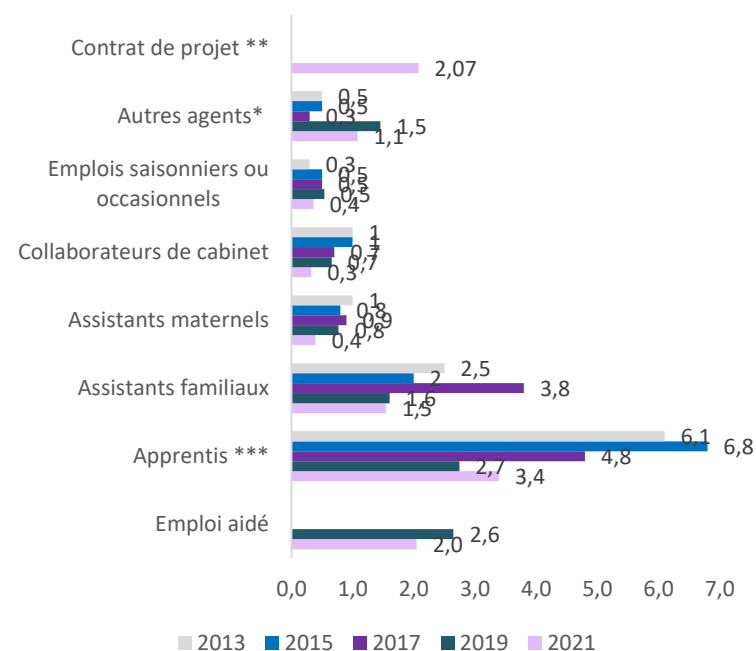
Les agents sur emploi saisonnier ou occasionnel qui représentent près de 50% des effectifs non permanents totalisent en 2021 seulement 17.4% des journées de formations, soit moins d'une demie journée par an et par agent.

Le temps moyen de formation dispensé aux assistants familiaux, second pourvoyeur d'agents non permanents, est stable à 1,5 jours en moyenne par agent.

Les contractuels recrutés sur un contrat de projet, très peu nombreux dans les collectivités, ont bénéficié en moyenne de 2 jours de formation.

Le nombre moyen de journées de formation par agent non permanent est le rapport entre le nombre de journées de formation recensés au cours de l'année 2021 et les effectifs d'agents non permanents au 31 décembre. Si aucun agent non permanent est présent au 31 décembre, l'effectif comptabilisé est celui dénombré sur l'année. En effet pour identifier les agents non permanents, sont utilisées deux mesures différentes : l'effectif en stock (rémunéré au 31 décembre 2021) et sur la période (ayant été rémunéré au moins une fois dans l'année). Les chiffres présentés ci-dessous sont calculés à partir des effectifs des agents non permanents rémunérés au 31 décembre 2021.

Figure 4: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non-permanent par type d'emploi de 2013 à 2021



* Agents non classables dans les catégories précédentes.

** Désormais, on trouve dans le Rapport Social Unique des informations sur les contractuels recrutés sur un contrat de projet

*** Hors formation initiale

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2021, le nombre moyen de jours de formation est de 3,4 jours pour les apprentis

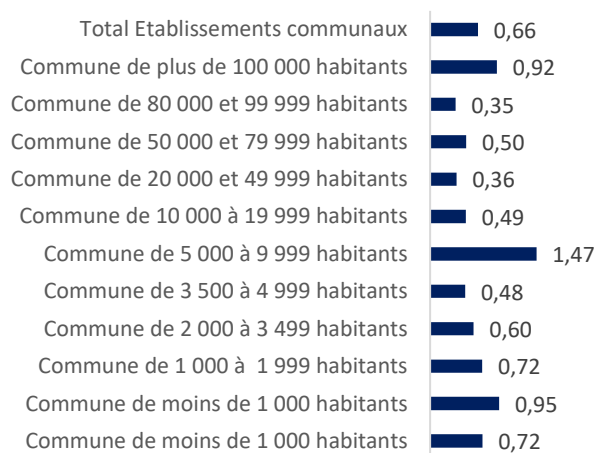
Une baisse du nombre de jours de formation délivré aux agents sur emploi non permanent qui ne concerne pas tous les types de collectivité

L'évolution du nombre moyen de jours de formation au sein des communautés de communes, communes, syndicats, est stable, voire en hausse, en particulier dans les communautés de communes (cf. figure 5a). En revanche, dans les régions et communautés d'agglomération, où dans les SDIS, la tendance est à la baisse.

Une partie des variations observées quant au nombre de jours de formation par agent non permanent, est due à la mobilité intrinsèque des agents en lien direct avec la nature de leur statut.

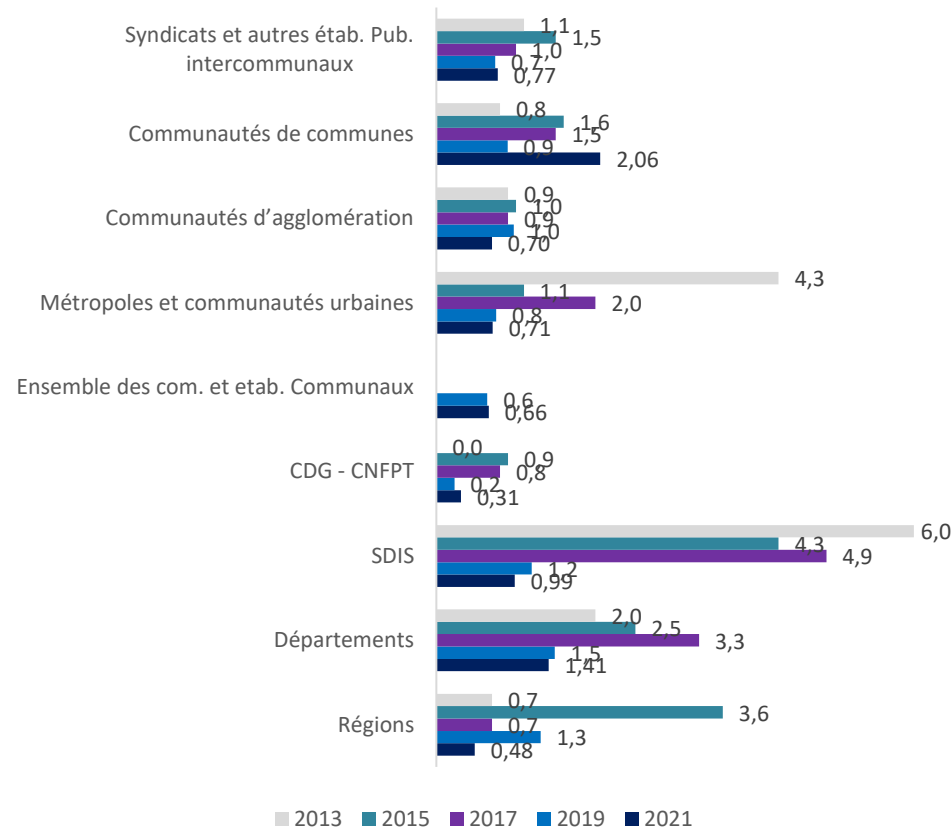
A la différence de ce qui peut être observé dans le cas d'agents permanents, le nombre de jours de formation par agent non permanents semble indépendant de la taille des communes (cf. figure 5b).

Figure 5b : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par taille de commune en 2021



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 5a : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type de collectivité de 2013 à 2021 *



* Agent des collectivités "Autre" non représentés

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

II.2 TYPES DE FORMATION

Les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement représentent à elles seules 90,8% des formations suivies par les agents en 2021.

Une journée de formation sur deux est consacrée aux formations prévues par les statuts particuliers, la part de ces formations augmente depuis 2013.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont composées des formations d'intégration et des formations de professionnalisation. Elles sont obligatoires suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois. Ainsi, les formations d'intégration ont pour objectif de sensibiliser l'agent à son nouvel environnement professionnel et l'aider à appréhender les valeurs du service public. Les formations de professionnalisation permettent, quant à elles, d'accompagner les évolutions importantes du parcours de l'agent dans son activité professionnelle.

Les formations prévues par les statuts particuliers représentent la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent en 2021.

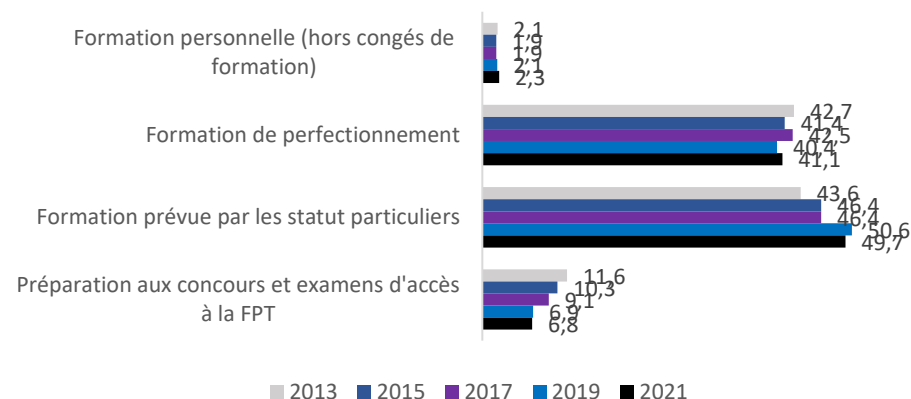
Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Elles représentent en 2021 41,1% des journées de formations dispensées.

Ce type de formation concerne davantage les agents de catégorie A qui y consacrent la moitié de leurs jours de formation. Les agents de catégorie B et C priorisent les formations prévues par les statuts particuliers, respectivement 50% et 51,7% de l'ensemble de leurs jours de formation, contre 42,4% pour les agents de catégorie A. Cette différence s'explique par un moindre recours de ces derniers aux formations d'intégration.

La préparation aux concours et examens de la FPT permet aux agents, grâce à des actions de formation, de réactualiser leurs connaissances, de s'entraîner et se préparer aux épreuves écrites et orales. Ces formations représentent 6,8% des journées de formation, en baisse de 6 points depuis 2013. Les agents sur emploi permanent de catégorie A participent relativement moins souvent à ce type de formation que les autres catégories (5,3%).

Les formations personnelles (hors congés formation) relèvent d'une démarche personnelle de l'agent dont les journées de formation sont prises au moyen de la décharge partielle de service. Seuls 2,3 % des agents sur emploi permanent ont participé à ce type de formation en 2021. Cette proportion varie peu selon la catégorie hiérarchique.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2021 (en %)*



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 2 : Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique en 2021 (en %)

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Ensemble |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT | 5,3 | 8,1 | 7,0 | 6,8 |
| Formation prévue par les statuts particuliers | 42,4 | 50,0 | 51,7 | 49,7 |
| <i>dont formation d'intégration</i> | 7,8 | 13,3 | 14,1 | 12,8 |
| <i>dont formation de professionnalisation</i> | 34,6 | 36,7 | 37,6 | 36,9 |
| Formation de perfectionnement | 49,7 | 39,7 | 39,1 | 41,1 |
| Formation personnelle (hors congés de formation) | 2,6 | 2,2 | 2,3 | 2,3 |
| Ensemble | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Note de lecture : durant l'année 2021, 5,3 % des journées de formation des catégories A ont été consacrées à des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT.

Les formations prévues par les statuts particuliers plus fréquentes pour les communautés de communes, et les communes de moins de 20 000 habitants

Dans les communautés de communes, et les communes de 2 000 à 19 999 habitants, le poids des formations prévues par les statuts particuliers excède 60%, soit 10 points de plus que pour l'ensemble des collectivités. Dans le cas des CDG et du CNFPT, cela est dû au grand nombre de formations de professionnalisation.

Les régions, les départements et les communes de plus de 100 000 habitants se distinguent par une proportion élevée de formations de perfectionnement (près de 60 %).

Les journées de formation consacrées à la préparation aux concours dans les communes de 80 000 à 99 999 habitants, les communautés urbaines et métropoles et les communautés d'agglomération sont plus nombreuses : leurs poids dans l'ensemble des journées de formation atteignent respectivement 11,8 %, 9,8 % et 8,9 %.

Enfin, il est à noter le cas atypique des communes de 80 000 à 99 999 habitants concernant les formations personnelles (hors congé formation), en général très peu sollicitées par les agents des collectivités, et qui capture ici 12,1% des journées de formations.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et type de collectivité en 2021 (en %)

| | Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT | Formation prévue par les statuts particuliers | dont formation d'intégration | dont formation de professionnalisation | Formation de perfectionnement | Formation personnelle (hors congés formation) | Total |
|---|---|---|------------------------------|--|-------------------------------|---|--------------|
| Régions | 6,2 | 34,3 | 10,3 | 24,0 | 58,3 | 1,1 | 100,0 |
| Départements | 7,5 | 33,7 | 8,3 | 25,4 | 56,7 | 2,0 | 100,0 |
| SDIS | 2,2 | 48,6 | 11,6 | 37,0 | 48,7 | 0,5 | 100,0 |
| Centres de gestion et CNFPT | 8,7 | 62,3 | 6,8 | 55,4 | 27,3 | 1,7 | 100,0 |
| Commune de moins de 1 000 habitants | 7,7 | 54,1 | 21,5 | 32,6 | 33,8 | 4,4 | 100,0 |
| Commune de 1 000 à 1 999 habitants | 5,0 | 55,1 | 20,9 | 34,2 | 35,6 | 4,3 | 100,0 |
| Commune de 2 000 à 3 499 habitants | 5,8 | 62,5 | 20,0 | 42,5 | 28,0 | 3,6 | 100,0 |
| Commune de 3 500 à 4 999 habitants | 5,7 | 67,8 | 19,2 | 48,6 | 23,7 | 2,7 | 100,0 |
| Commune de 5 000 à 9 999 habitants | 6,1 | 69,0 | 18,1 | 50,9 | 22,7 | 2,3 | 100,0 |
| Commune de 10 000 à 19 999 habitants | 5,7 | 63,7 | 14,3 | 49,4 | 27,8 | 2,8 | 100,0 |
| Commune de 20 000 à 49 999 habitants | 8,3 | 55,0 | 16,1 | 38,9 | 35,0 | 1,7 | 100,0 |
| Commune de 50 000 à 79 999 habitants | 7,6 | 54,1 | 12,8 | 41,3 | 34,9 | 3,4 | 100,0 |
| Commune de 80 000 à 99 999 habitants | 11,8 | 48,4 | 13,2 | 35,2 | 27,6 | 12,1 | 100,0 |
| Commune de plus de 100 000 habitants | 7,6 | 34,8 | 13,6 | 21,2 | 56,1 | 1,5 | 100,0 |
| Etablissements communaux | 5,7 | 50,9 | 12,0 | 38,9 | 38,0 | 5,4 | 100,0 |
| Total communes et établissements communaux | 7,1 | 55,0 | 15,7 | 39,3 | 34,9 | 3,0 | 100,0 |
| Communauté de commune | 7,3 | 64,2 | 13,0 | 51,1 | 26,4 | 2,2 | 100,0 |
| Communauté d'agglomération | 8,9 | 57,1 | 10,9 | 46,1 | 31,8 | 2,2 | 100,0 |
| Communautés urbaines et métropoles | 9,8 | 42,2 | 9,3 | 32,8 | 46,2 | 1,8 | 100,0 |
| Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux | 6,3 | 57,6 | 12,0 | 45,6 | 32,5 | 3,7 | 100,0 |
| Autres | 12,0 | 47,1 | 13,6 | 33,4 | 38,1 | 2,9 | 100,0 |
| Ensemble | 6,8 | 49,7 | 12,8 | 36,9 | 41,1 | 2,3 | 100,0 |

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 6,2 % des journées de formation sur emploi permanent réalisées par les agents travaillant au sein des régions l'ont été au titre de la préparation aux concours d'examens d'accès à la FPT

II.3 ORGANISMES DE FORMATION

La répartition des journées de formation des agents territoriaux selon l'organisme de formation est présentée successivement pour les agents sur emploi permanent et les agents sur emploi non permanent.

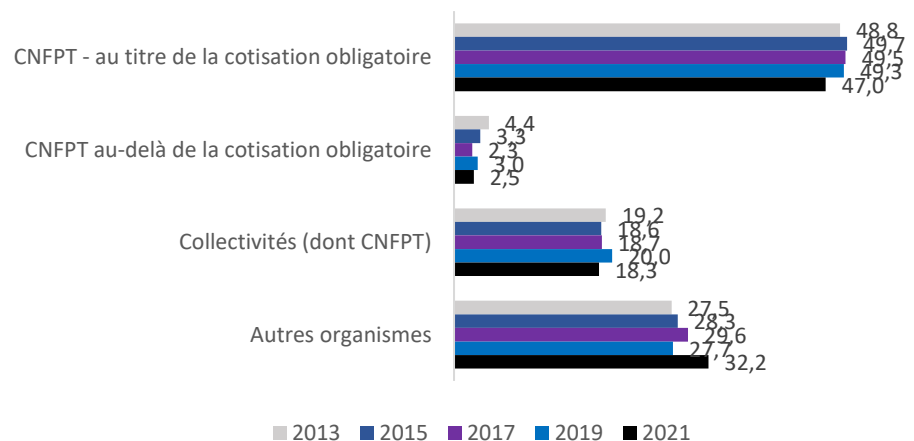
II.3.1 Les agents sur emploi permanent

La part des formations assurées par d'autres organismes que le CNFPT et les collectivités (en interne) en augmentation par rapport à 2019

En 2021, près de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent sont assurées par le CNFPT : 47% le sont au titre de la cotisation obligatoire et seulement 2,5 % au-delà de cette cotisation. Ces deux ratios sont en baisse depuis 2019 (respectivement -2 et -0,5 points).

Les journées de formation dispensées par d'autres organismes que le CNFPT et les collectivités, progressent sensiblement pour représenter en 2021 presque un tiers du total (32.2%)

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent selon l'organisme de formation entre 2013 et 2021 (%)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités développent des formations en interne y compris via des intra réalisées par le CNFPT, notamment en direction des agents de catégories C, pour qui ces formations représentent 20,7 % des journées contre environ 14 % pour les agents des catégories A et B.

La hausse des journées de formations assurées par des organismes extérieurs concernent l'ensemble des catégories d'agents. Les agents de catégorie A restent les plus concernés avec 41,3% des journées de formation dispensés par ces organismes en 2021.

Figure 2 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2021 (en %)

| | CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire | CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | Collectivités (dont CNFPT) | Autres organismes | Total |
|-----------------|---|--|----------------------------|-------------------|--------------|
| Catégorie A | 44,0 | 0,8 | 13,9 | 41,3 | 100,0 |
| Catégorie B | 49,6 | 2,2 | 13,7 | 34,5 | 100,0 |
| Catégorie C | 47,2 | 3,1 | 20,7 | 29,1 | 100,0 |
| Ensemble | 47,0 | 2,5 | 18,3 | 32,2 | 100,0 |

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2021, 44,0 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Le CNFPT principal organisme de formation des petites collectivités

Dans les communautés de communes et les petites communes, environ deux tiers des formations des agents permanents ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Ce chiffre diminue pour les communes de plus de 20 000 habitants.

A l'échelle des différents types de collectivités, des spécificités existent quant à la part des journées de formation assurées par les collectivités elles-mêmes : ainsi les SDIS, en raison d'une activité spécifique, assurent 73 % de leurs journées de formation eux-mêmes. Les « grosses » communes ont également tendance à prendre en charge elles-mêmes un certain nombre de formations.

Le recours à des organismes extérieurs par les collectivités n'est pas non plus homogène. Les syndicats, métropoles et autres communautés urbaines figurent en tête des établissements concernés avec des parts de prise en charge en matière de journées de formation de 42,4 % et 41,1%, contre 32% pour l'ensemble des collectivités.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2021 (en %)

| | CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | Collectivités (dont CNFPT) | Autres organismes | Total |
|---|---|--|----------------------------|-------------------|--------------|
| Régions | 38,9 | 0,0 | 30,5 | 30,6 | 100,0 |
| Départements | 40,4 | 0,4 | 20,0 | 39,2 | 100,0 |
| SDIS | 9,5 | 0,3 | 73,0 | 17,2 | 100,0 |
| Centres de gestion et CNFPT | 62,7 | 0,3 | 2,5 | 34,4 | 100,0 |
| Commune de moins de 1 000 habitants | 64,9 | 5,1 | 2,7 | 27,4 | 100,0 |
| Commune de 1 000 à 1 999 habitants | 64,5 | 1,5 | 2,8 | 31,2 | 100,0 |
| Commune de 2 000 à 3 499 habitants | 67,1 | 3,5 | 1,2 | 28,3 | 100,0 |
| Commune de 3 500 à 4 999 habitants | 69,8 | 5,3 | 1,5 | 23,5 | 100,0 |
| Commune de 5 000 à 9 999 habitants | 66,6 | 5,9 | 2,0 | 25,5 | 100,0 |
| Commune de 10 000 à 19 999 habitants | 61,1 | 6,5 | 3,0 | 29,4 | 100,0 |
| Commune de 20 000 et 49 999 habitants | 56,0 | 4,6 | 6,3 | 33,1 | 100,0 |
| Commune de 50 000 et 79 999 habitants | 51,3 | 5,4 | 13,3 | 30,1 | 100,0 |
| Commune de 80 000 et 99 999 habitants | 45,7 | 7,1 | 15,2 | 32,0 | 100,0 |
| Commune de plus de 100 000 habitants | 49,4 | 4,2 | 14,2 | 32,1 | 100,0 |
| Etablissements communaux | 51,5 | 0,8 | 10,4 | 37,3 | 100,0 |
| Communes et établissements communaux | 57,5 | 4,6 | 7,1 | 30,8 | 100,0 |
| Communauté de commune | 63,8 | 1,1 | 1,8 | 33,3 | 100,0 |
| Communauté d'agglomération | 51,0 | 1,2 | 9,9 | 37,8 | 100,0 |
| Communautés urbaines et métropoles | 42,0 | 1,2 | 15,6 | 41,1 | 100,0 |
| Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux | 50,0 | 1,2 | 6,4 | 42,4 | 100,0 |
| Autres | 54,1 | 1,1 | 8,6 | 36,2 | 100,0 |
| Ensemble | 47,0 | 2,5 | 18,3 | 32,2 | 100,0 |

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2021, 38,9 % des journées de formation inter des agents sur emploi permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

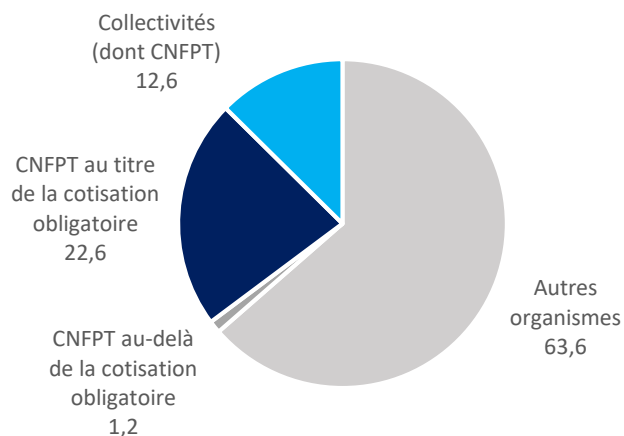
II.3.2 Les agents sur emploi non permanent

Les formations dispensées en interne par les collectivités reculent au profit de celles dispensées par les autres organismes

Si l'activité du CNFPT se maintient, relativement aux journées de formations dispensées, il en est tout autrement des formations dispensées par les collectivités dont la part est en forte baisse depuis 2019 (12,6 % en 2021 contre 29,8 % en 2019). En revanche, le nombre de journées de formation assurées par d'autres opérateurs s'accroît sensiblement, au point où ces derniers sont à l'origine de 63,6 % des journées de formation des agents non permanents en 2021.

Au titre de la cotisation obligatoire ou au-delà, le CNFPT forme près de 31 % des assistants maternels, 38,4 % des assistants familiaux et seulement 3,5% des apprentis.

Figure 4 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent selon l'organisme de formation en 2021



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 5 : Répartition du nombre de journées de formation par catégories d'agents sur emploi non permanent et par organisme de formation en 2021 (en %)

| Catégorie d'agents | CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | Collectivités (dont CNFPT) | Autres organismes | Total |
|---|---|--|----------------------------|-------------------|--------------|
| Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007) | 88,1 | 0,0 | 2,2 | 9,7 | 100,0 |
| Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité | 32,7 | 0,9 | 12,9 | 53,5 | 100,0 |
| Apprentis | 1,3 | 2,2 | 5,9 | 90,6 | 100,0 |
| Assistants familiaux | 36,7 | 1,7 | 29,3 | 32,3 | 100,0 |
| Assistants maternels | 30,7 | 0,1 | 17,2 | 52,1 | 100,0 |
| Autres (agents non classables dans les catégories précédentes) | 9,0 | 0,2 | 3,8 | 87,1 | 100,0 |
| Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984) | 31,9 | 0,1 | 8,7 | 59,3 | 100,0 |
| Contractuels recrutés sur un contrat de projet | 14,9 | 0,0 | 5,6 | 79,6 | 100,0 |
| Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé | 28,1 | 1,0 | 9,3 | 61,6 | 100,0 |
| Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois | 22,5 | 0,0 | 15,9 | 61,5 | 100,0 |
| Vacataires (hors jury de concours) | 26,7 | 0,0 | 24,3 | 49,0 | 100,0 |
| Ensemble | 22,6 | 1,2 | 12,6 | 63,6 | 100,0 |

Note de lecture : durant l'année 2021, 36,7 % des journées de formation assistants familiaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2021, 30,6 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent issus des conseils régionaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2019, les SDIS dispensaient en interne la quasi-totalité des journées de formation de leurs agents sur emploi non permanent (98,6%). En 2021, le chiffre est tombé à 83,2%. Les journées de formations sur emploi non permanent des communes, indépendamment de leur taille, sont majoritairement assurées par d'autres organismes.

Figure 6 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2021 (en %)

| | CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | Collectivités (dont CNFPT) | Autres organismes | Total |
|---|---|--|----------------------------|-------------------|--------------|
| Régions | 30,6 | 0,0 | 27,2 | 42,2 | 100,0 |
| Départements | 29,1 | 1,3 | 26,0 | 43,6 | 100,0 |
| SDIS | 7,2 | 0,0 | 83,2 | 9,6 | 100,0 |
| Centres de gestion et CNFPT | 56,0 | 0,4 | 6,2 | 37,4 | 100,0 |
| Commune de moins de 1 000 habitants | 27,6 | 1,2 | 10,9 | 60,4 | 100,0 |
| Commune de 1 000 à 1 999 habitants | 19,2 | 1,0 | 6,1 | 73,7 | 100,0 |
| Commune de 2 000 à 3 499 habitants | 23,8 | 1,4 | 9,5 | 65,3 | 100,0 |
| Commune de 3 500 à 4 999 habitants | 30,6 | 13,4 | 2,3 | 53,7 | 100,0 |
| Commune de 5 000 à 9 999 habitants | 33,2 | 1,6 | 2,8 | 62,3 | 100,0 |
| Commune de 10 000 à 19 999 habitants | 12,5 | 0,6 | 0,9 | 86,0 | 100,0 |
| Commune de 20 000 à 49 999 habitants | 15,7 | 1,1 | 4,5 | 78,6 | 100,0 |
| Commune de 50 000 à 79 999 habitants | 10,8 | 0,3 | 21,4 | 67,5 | 100,0 |
| Commune de 80 000 à 99 999 habitants | 12,2 | 0,4 | 17,5 | 69,9 | 100,0 |
| Commune de plus de 100 000 habitants | 9,6 | 2,3 | 7,9 | 80,2 | 100,0 |
| Etablissements communaux | 40,1 | 0,6 | 10,1 | 49,2 | 100,0 |
| Communes et établissements communaux | 21,5 | 1,5 | 6,6 | 70,4 | 100,0 |
| Communauté de commune | 10,8 | 0,1 | 1,4 | 87,6 | 100,0 |
| Communauté d'agglomération | 19,7 | 0,1 | 28,6 | 51,6 | 100,0 |
| Communautés urbaines et métropoles | 25,6 | 0,1 | 10,1 | 64,1 | 100,0 |
| Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux | 24,4 | 1,7 | 5,8 | 68,0 | 100,0 |
| Autres | 11,5 | 0,0 | 39,7 | 48,8 | 100,0 |
| Ensemble | 22,6 | 1,2 | 12,6 | 63,6 | 100,0 |

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2021, 30,6 % des journées de formation des agents sur emploi non permanent des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire : journées correspondant aux formations organisées en inter et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements publics.

CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire : journées correspondant aux formations organisées en inter au-delà de la cotisation obligatoire. Ceci existe dans certaines régions, mais pas dans toutes.

Collectivité : journées correspondant aux formations organisées par la collectivité, qu'il s'agisse :

- de formations assurées par des formateurs internes (fonctionnaires ou contractuels),
- de formations assurées par des intervenants extérieurs rémunérés sous forme de vacations ou de prestations,
- de formations assurées par le CNFPT en intra, c'est-à-dire organisées à la demande de la collectivité pour ses propres agents.

Autres organismes : journées de formation assurées par d'autres organismes de formation, y compris les stages pratiques effectués hors de la collectivité.

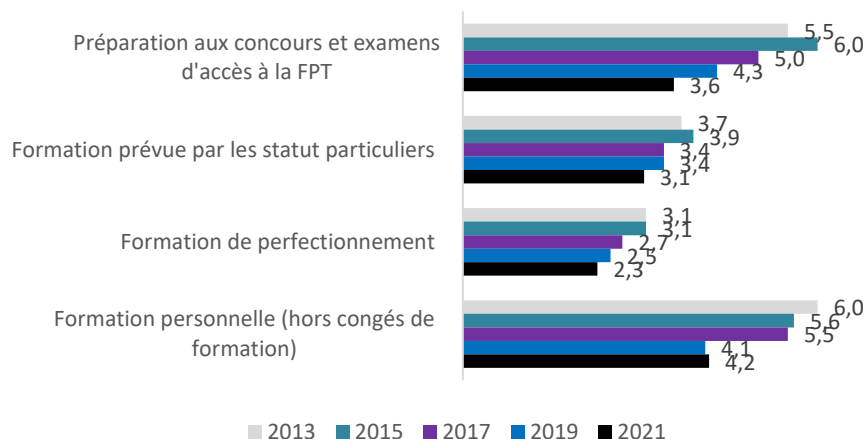
II.4 DURÉE CONSACRÉE À LA FORMATION

Ce chapitre met en évidence un recul assez général des durées moyennes consacrées aux formations chez les agents permanents.

Nouveau recul de la durée moyenne des formations, en particulier pour les préparations aux concours et examens

Les formations prévues par les statuts particuliers et de perfectionnement qui représentent environ 90 % des journées de formation, enregistrent entre 2019 et 2021 une légère baisse (respectivement -0,3 et -0,2 journée). La durée moyenne de formation pour la préparation à des concours poursuit son recul, amorcé en 2015. Par rapport à 2019, 0,7 journée sont perdues, et même 2,4 journées depuis 2015. Les formations personnelles se classent désormais en première position quant à la durée de formation avec 4,2 jours en moyenne.

Figure 1 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2021 (en jours)

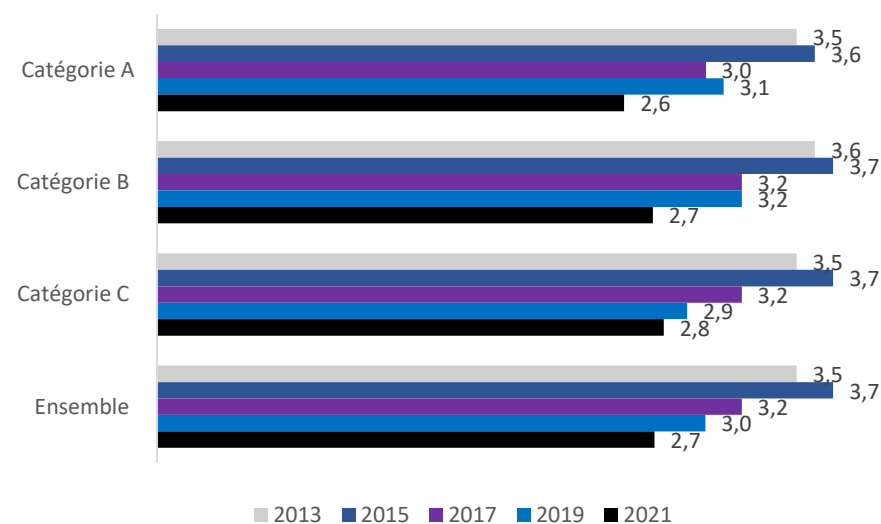


Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Recul de la durée moyenne de formation, en particulier pour les agents des catégories A et B

Toutes les catégories d'agents sur emploi permanent connaissent une baisse de la durée moyenne de formation. Toutefois, ce sont les catégories A et B qui concentrent la baisse, avec 0.5 journées en moins depuis 2019.

Figure 2 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par catégorie entre 2013 et 2011 (en jours)



La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2021 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents ayant suivi une formation au cours de l'année 2021.

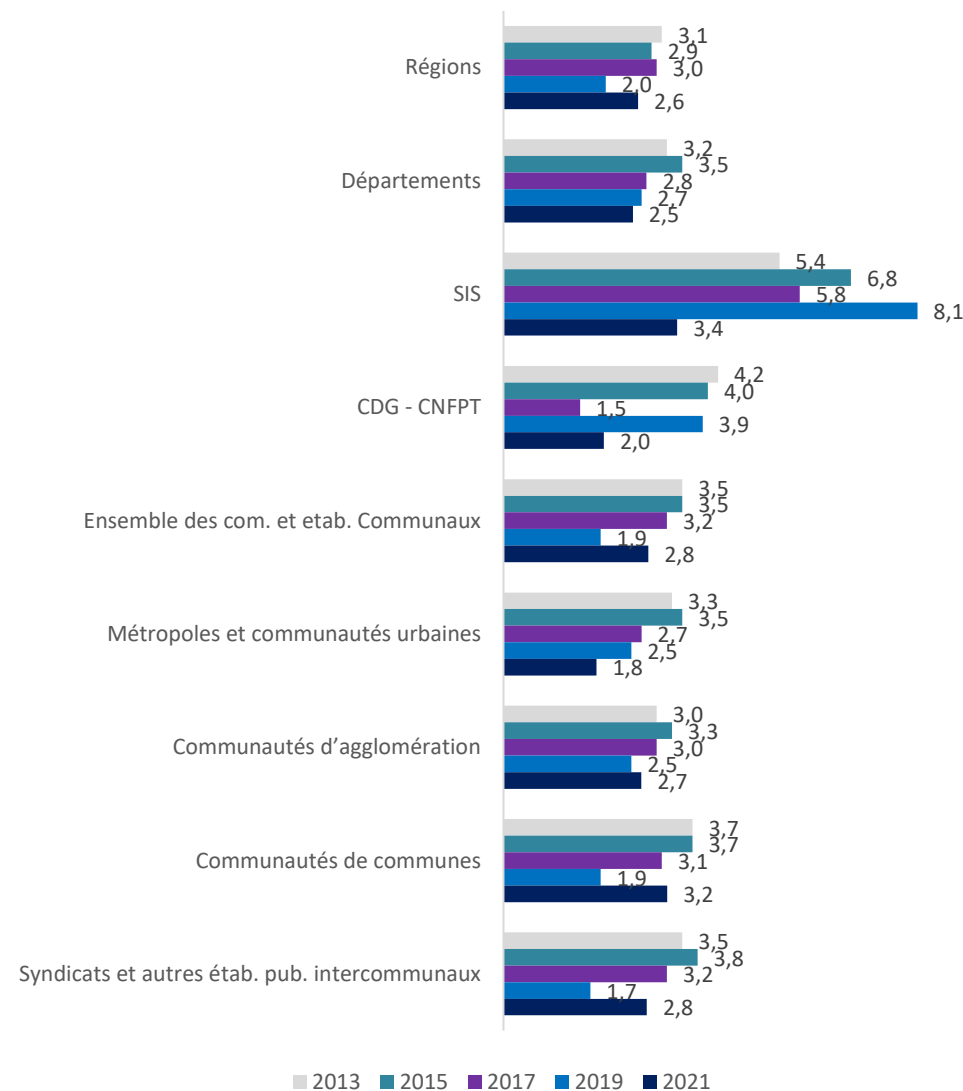
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

La durée moyenne de formation des agents permanents en formation diffère selon les collectivités

La durée moyenne de formation connaît une forte baisse dans le cas des SDIS (de 8,1 journées à 3,4 journées).

En revanche, elle est en hausse pour les communautés de communes passant de 1,9 à 3,2 journées, et pour les syndicats associés aux autres établissements communaux (de 1,7 à 2,8 journées). La durée moyenne de formation pour les communautés de communes revient au niveau de 2017.

Figure 3 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanents par type de collectivité de 2013 à 2021



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

III. OUTILS DE FORMATION À L'INITIATIVE DE L'AGENT

Les outils de formation qui relèvent d'une démarche personnelle sont peu mobilisés dans la fonction publique territoriale. Le plus important, le Compte Personnel de Formation (CPF), est un dispositif qui s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) en 2017. Les deux autres outils relevant du même périmètre sont la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétence (BC). Bien que très peu utilisés, ces dispositifs comptent année après année de moins en moins de bénéficiaires.

III.1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Moins de 21 000 agents permanents sont partis en formation dans le cadre du CPF en 2021

Au cours de l'année 2021, 21 000 agents permanents ont eu recours au CPF, soit 3% de l'ensemble des agents permanents formés. Ce chiffre est en baisse de 52% par rapport à l'année 2019. En 2017, ils étaient près de 60 000 agents dans ce cas. Les formations de perfectionnement et de préparation aux concours rassemblent à elles deux 16 900 agents. Le CPF est utilisé dans la moitié des cas pour une formation de perfectionnement, mais ne rassemble que 2% des agents permanents qui suivent ce type de formation. Son utilisation dans le cadre d'une préparation aux concours et examens d'accès à la FPT, dans un peu moins d'un tiers des cas, couvre 11.5% des agents permanents bénéficiaires de cette formation. Ce taux de couverture pour les formations de préparation aux concours est peu dispersé entre catégories d'agents. En 2019, ce n'était pas le cas : 21,3% des agents permanents de catégorie C qui avaient suivi une préparation aux concours, l'avait fait dans le cadre du CPF et seulement 14.9% des agents de catégorie A.

Figure 1 : Part des agents utilisant le CPF selon la catégorie et le type de formation en 2021 (en %)



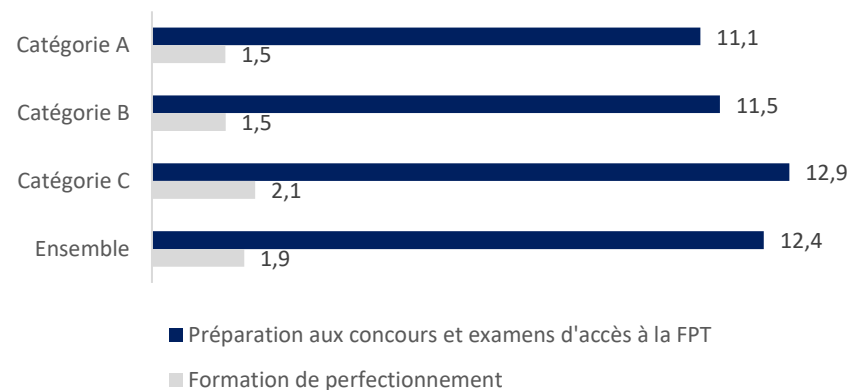
La baisse du nombre de bénéficiaires du CPF s'accompagne d'une baisse équivalente du nombre de jours de formations correspondant

La réduction du nombre de jours de formations recensés dans le champ du CPF est du même ordre que celle qui affecte les agents permanents concernés (-51% entre 2019 et 2021).

Note de lecture : en 2021, 11,1 % des journées de formations de agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont été dans le cadre du CPF.

Le poids en terme de jours de formation que représente le CPF, 12,4%, dans le champ des formations de perfectionnement ou de préparation aux concours, avoisine celui mesuré sur les mêmes champs, mais en terme du nombre d'agents permanents concernés (11.5%). Le nombre moyen de jours de formation par agent mobilisés dans le cadre du CPF est donc proche de celui de l'ensemble des agents s'agissant de ces deux formations. La situation est à peu près similaire à l'échelle des catégories d'agents.

Figure 2 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF selon la catégorie et le type de formation en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Chez les agents permanents, le recours au CPF reste peu répandu

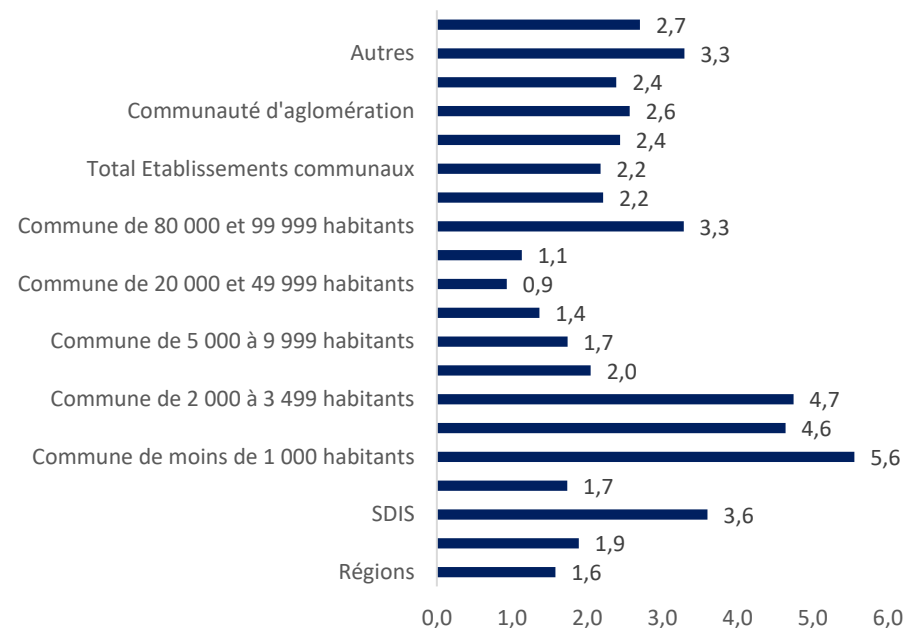
Le faible nombre de journées CPF consacré en moyenne par les agents permanents pour se former, va de pair avec leur faible recours à ce dispositif. Cela s'explique par l'obligation pour les agents de disposer d'un nombre d'heures suffisantes, et donc nécessite une épargne de ces heures de long terme, réduisant de facto les effectifs chaque année candidat au dispositif. De plus, ce dernier reste mal connu des agents

En 2021, le nombre moyen de journées utilisées par agent permanent sur ce dispositif est trois fois plus faible qu'en 2019 (0,023 jours). Cette forte baisse affecte surtout les agents permanents de catégorie C, premier utilisateur du dispositif CPF.

Le recours au CPF par les agents permanents présente des différences notables selon le type de collectivités

La place du CPF dans l'ensemble des journées de formation des agents permanents varie grandement avec la nature des employeurs. Elle est la plus grande dans les communes de moins de 5 000 habitants. Une comparaison avec la situation en 2019 montre de grands changements. Les communautés de communes et autres syndicats alors les plus concernés ne se distinguent plus en 2021.

Figure 4 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents permanents par type de collectivité en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : Dans les régions 2,2 % des journées de formation effectuées par les agents permanents le sont dans le cadre du CPF.

Le CPF dans la fonction publique territoriale

Le CPF a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation dans la limite de 150 heures cumulable sur 8 ans. Ce compte est alimenté de 24 heures par an les 5 premières années puis de 12 heures par an les 3 années suivantes. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié mais nécessite l'accord de son employeur. Dans la fonction publique territoriale, les actions accessibles au CPF recouvrent les actions de perfectionnement et celles de préparation aux concours et examens professionnels. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue sont également accessibles par le CPF. A titre de comparaison, en 2018, 383 000 dossiers de formation ont été acceptés au titre du CPF pour les salariés du secteur privé. A noter que les agents de catégorie C sans diplôme peuvent se constituer un crédit d'heures de formation dans la limite de 400 heures maximum.

Un recours au CPF des agents non permanents plus fréquent que chez les agents permanents mais un nombre de journées de formation dégagé bien plus faible

Un peu plus de 2 000 agents non permanents ont utilisé le CPF en 2021, beaucoup moins qu'en 2019 (5 000 agents). Cela représente tout de même près de 5% des agents non permanents qui ont suivi une formation la même année. A titre de comparaison, seuls 3% des agents permanents ont fait la même chose. Pour autant, les jours de formation induits par ce recours des agents non permanents au CPF est particulièrement faible, moins de 1% de l'ensemble du temps alloué à la formation par les agents non permanents, 2,25% en ce qui concerne les agents permanents.

Les apprentis, personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et agents en emplois saisonniers et occasionnels captent à eux trois plus de trois quart des journées de formations CPF. Second contributeur, les agents en emplois saisonniers et occasionnels dont le poids dans l'ensemble des journées de formation des agents non permanents n'est que de 17,4%, totalisent 26% des journées de formation mobilisées dans le cadre du CPF.

Figure 5 : Répartition des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents selon le type d'emploi en 2021 (en %)



Les effectifs des accueillants familiaux étant trop faibles ils ne sont pas représentés.

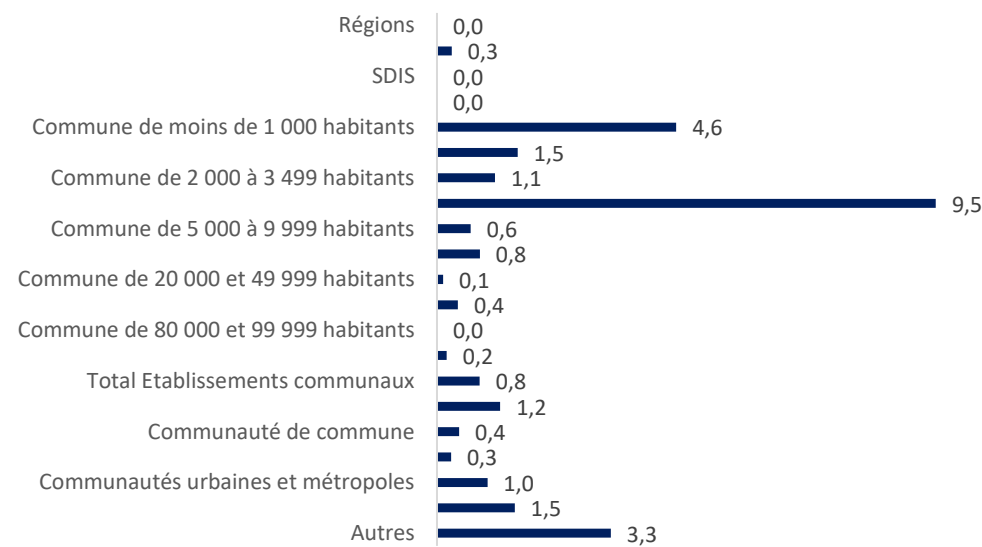
Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Le CPF est d'autant plus faible que l'employeur est de grande taille

Dans l'ensemble des types de collectivité de grande taille, la part des journées de formation utilisées dans le cadre du CPF dépasse rarement 1%. Dans les communes de 3 500 à 5 000 habitants et de moins de 1 000 habitants, il atteint respectivement 9.5% et 4.6%.

Entre 2019 et 2021, l'ampleur des jours de formation CPF dans l'ensemble des jours de formation des agents non permanents a connu de fortes variations.

Figure 6 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents par type de collectivité en 2019 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

III.2 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) ET LES BILANS DE COMPETENCE

La VAE reste encore peu développée dans la fonction publique territoriale.

Une baisse continue de dossiers soumis avec 1 600 dossiers en 2021 contre 2 840 en 2019 et 4 900 en 2017

En 2021, 89,6 % des dossiers de VAE déposés concernent des fonctionnaires. Les contractuels sur emploi permanent représentent quant à eux 10,4 % des dossiers déposés.

Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les dossiers ayant débouché sur une validation puisqu'ils génèrent 90,3 % des dossiers avec validation.

Figure 1 ; Répartition des dossiers de VAE selon le statut en 2021 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : Durant l'année 2021, 89,6% des dossiers de VAE ont été déposés par des fonctionnaires. Ces derniers représentent 90,3% des dossiers ayant débouché sur une validation.

D'après les derniers chiffres mis à disposition par la DARES dans le cadre du Jaune Budgétaire 2024 (« formation professionnelle »), 50 800 dossiers de candidature relatifs à la VAE dans les différents ministères certificateurs ont été jugés recevables en 2021. Parmi eux 30 900 candidats se sont présentés devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme et 18 200 d'entre eux ont obtenu une validation totale.

Près de 2 000 bilans de compétences financés par les collectivités territoriales

La grande majorité des bilans de compétences et bilans professionnels financés par les collectivités territoriales concernent les fonctionnaires (90,5%) et les communes et établissements communaux (45,4%)

La VAE est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme.

Elle s'applique à l'ensemble des diplômes et des titres à finalité professionnelle proposés par les différents ministères certificateurs, ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle (CQP) des branches professionnelles, dès lors que ces certifications sont inscrites au répertoire national de certification professionnelle (RNCP).

Les candidats à la VAE déposent un premier dossier de recevabilité (livret 1) auprès de l'autorité qui délivre le diplôme ou le titre professionnel. Ce dossier est déclaré recevable si le candidat remplit les conditions réglementaires d'accès à un parcours VAE. Ensuite le candidat doit déposer un dossier de présentation des acquis (livret 2) où il décrit précisément les différentes

PRECISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR L'EXPLOITATION DE LA PARTIE FORMATION

Cette synthèse s'appuie sur l'exploitation de 14 182 rapports sociaux uniques de collectivités et établissements territoriaux qui ont renseigné la thématique « Formation » (nombre d'agents et nombre de journées) parmi les 27 018 ayant transmis leurs rapports sociaux uniques au titre de l'année 2021, soit un taux de réponse de 52,5 % contre 51% en 2019 (voir tableau ci-après). Néanmoins, les non-réponses ont fait l'objet d'un redressement. L'exploitation des données relatives à la thématique "formation" des rapports sociaux uniques s'articule autour des éléments suivants :

- Les agents ayant participé à au moins une formation en 2021 selon le statut, le sexe et la catégorie hiérarchique ;
- Le nombre de journées de formation dispensées au cours de l'année ;
- Le nombre d'agents ayant participé à un ou plusieurs types de formation par organisme de formation, catégorie hiérarchique et type de formation suivi. (Pour les agents non permanents, la distinction ne se fait non pas sur la catégorie et le type de formation mais sur le type d'emploi) ;
- Le nombre de dossiers de validation de l'expérience et de bilans de compétences.

Les données permettent de calculer les indicateurs suivants :

Taux d'accès à la formation

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une fois une formation quel que soit son type au cours de l'année à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie. Un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs formations, dans ce cas, il est comptabilisé pour chaque type de formation suivi. En revanche, il n'est compté qu'une seule fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation (formation de perfectionnement, de préparation aux concours, prévue par les statuts ou personnelle).

Nombre moyen de journées de formation

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2021 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels permanents) rapporté à leur effectif total, en incluant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Durée moyenne de formation

Contrairement à l'indicateur précédent, la durée moyenne de formation se limite uniquement aux agents ayant suivi une formation. Ainsi, cet indicateur correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2021 par les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) rapporté au nombre total d'agents permanents ayant suivi une formation au cours de l'année 2021.

Figure 1 : Nombre de collectivités ayant répondu à la partie formation et taux de réponse par indicateur (2021)

| | Nombre de Rapports sociaux uniques transmis | Nombre de collectivité ayant répondu à l'indicateur du nombre d'agents formés | % sur le Total descollectivités | Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur du nombre journées de formation des agents | % sur le Total des collectivités |
|---|---|---|---------------------------------|---|----------------------------------|
| Régions | 13 | 13 | 100,0% | 13 | 100,0% |
| Départements | 79 | 77 | 97,5% | 77 | 97,5% |
| SDIS | 79 | 70 | 88,6% | 70 | 88,6% |
| Centres de gestion et CNFPT | 92 | 82 | 89,1% | 81 | 88,0% |
| Ensemble commune et etab.. Communaux | 22 139 | 11 369 | 51,4% | 11 139 | 50,3% |
| Communautés urbaines et métropoles | 42 | 40 | 95,2% | 40 | 95,2% |
| Communauté d'agglomération | 181 | 172 | 95,0% | 170 | 93,9% |
| Communauté de commune | 765 | 678 | 88,6% | 678 | 88,6% |
| Syndicats et autres étab, pub, intercommunaux | 3 474 | 1 562 | 45,0% | 1 525 | 43,9% |
| Autres | 154 | 119 | 77,3% | 117 | 76,0% |
| Ensemble | 27 018 | 14 182 | 52,5% | 13 910 | 51,5% |

Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale