

# D – La formation

## I. QUI SONT LES BENEFICIAIRES DE LA FORMATION ?

Dans un contexte de stabilité des effectifs des agents permanents entre 2019 et 2021 et de relance de l'activité de formation à la suite de la pause imposée par la crise sanitaire en 2020, cette section recense et analyse les agents ayant suivi une formation en 2022, à partir des données issues des rapports sociaux uniques (RSU).

### I.1 VOLUME ET PROFIL DES AGENTS EN FORMATION

Ce volet présente le nombre et les caractéristiques des agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ayant participé à au moins une formation, en fonction de leur statut, de leur genre et de leur catégorie hiérarchique.

#### En 2022 le nombre d'agents permanents ayant suivi au moins une formation marque un retour progressif au niveau de 2019

En 2022, 783 800 agents sur emploi permanent (soit 45,1 % d'entre eux), ont suivi au moins une formation. Ce chiffre reste légèrement inférieur à celui de 2019 (-3 points), mais marque une reprise post-crise sanitaire amorcée dès l'année 2021 (+ 5 points).

Cette baisse concerne principalement les fonctionnaires (-3,2 points), les agents de catégorie B (-5,2 points) et de catégorie C (-3,3 points), tandis que les hommes et les femmes sont affectés de manière similaire (-3 points). En revanche, les contractuels sur emploi permanent ne sont pas touchés par cette diminution.

Ce retour progressif au niveau pré-pandémique montre une tendance générale de rattrapage dans l'accès à la formation.

Figure 1 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par statut, catégorie et genre en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

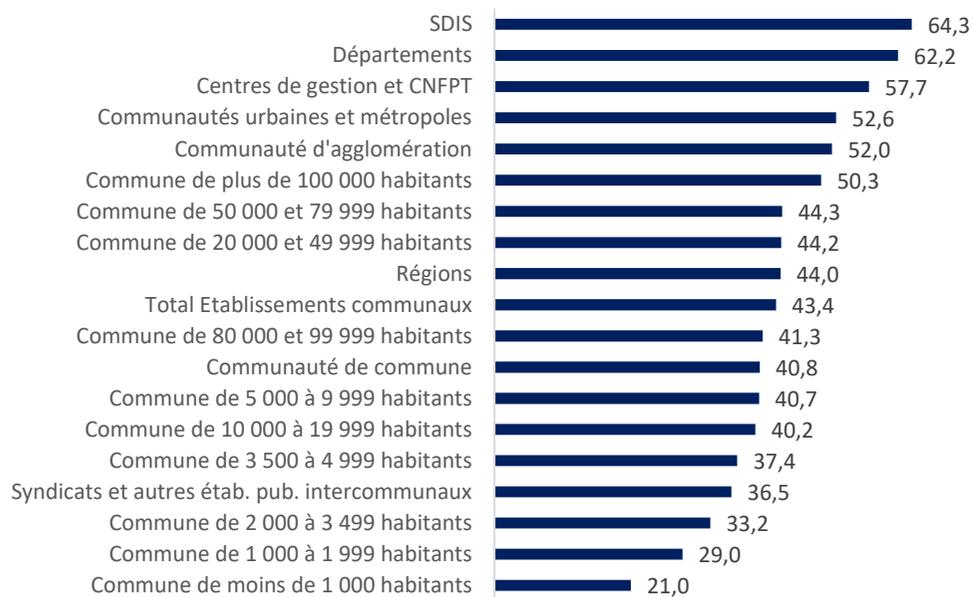
Note de lecture : En 2022, 48,1% des fonctionnaires ont suivi au moins une fois une formation.

## Plus d'un agent sur deux formé dans les grandes collectivités

La participation à la formation varie selon la taille et la nature de l'employeur. En 2022, plus de la moitié des agents permanents ont suivi une formation dans les départements, centres de gestion, métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, ainsi que dans les communes de plus de 100 000 habitants.

Le taux de formation des agents des SDIS est passé de 72,2 % en 2019 à 64,3 % en 2022, soit une forte baisse. La part des agents formés a significativement augmenté dans les centres de gestion et au Centre national de la fonction publique (CNFPT), passant de 43,3 % en 2019 à 57,7 % en 2022. Dans les communes de moins de 3 500 habitants, la proportion d'agents formés reste la plus faible, avec moins d'un tiers des agents concernés.

Figure 2 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par type de collectivité en 2022 (en %)



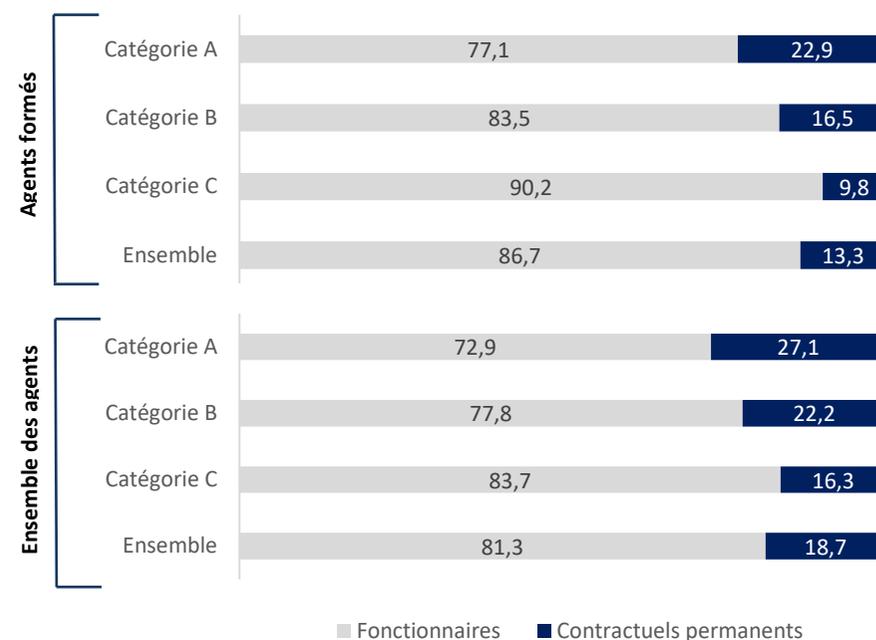
Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2022 64,3% des agents des SDIS ont suivi au moins une fois une formation. Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

## Sous-représentation persistante des contractuels sur emploi permanent dans la formation, malgré une progression

En 2022, alors même que les contractuels représentent 18,7 % de l'ensemble des agents sur emploi permanent, seuls 13,3 % d'entre eux ont suivi une formation. Cette sous-représentation des contractuels parmi les agents formés est commune à toutes les catégories hiérarchiques. Cependant, on observe une progression par rapport à 2019, où leur part n'était que de 10,6 %. Cette augmentation concerne l'ensemble des catégories hiérarchiques, témoignant d'un effort de rattrapage pour les contractuels en matière d'accès à la formation.

Figure 3 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le statut en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

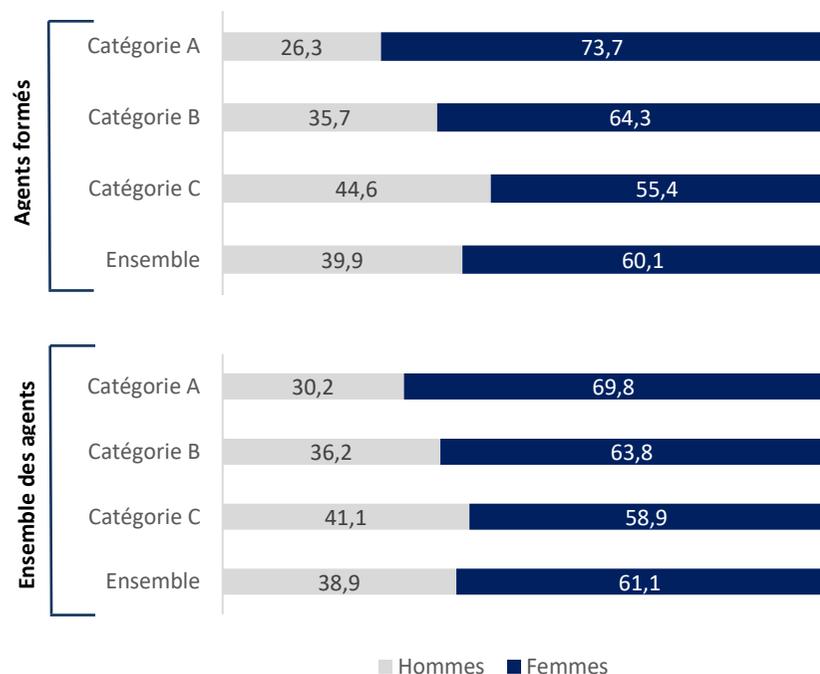
Note de lecture : En 2022, 77,1% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont fonctionnaires

## Participation des femmes à la formation : une surreprésentation en catégorie A, une sous-représentation en catégorie C

En 2022, les femmes représentent 60,1 % des agents ayant suivi au moins une formation, une proportion légèrement inférieure à leur part dans l'ensemble des effectifs (61,1 %). Les femmes sont surreprésentées au sein de la catégorie A, avec 73,7% des agents formés contre 69,8 % de l'ensemble des effectifs permanents de catégorie A. Elles sont sous-représentées au sein de la catégorie C, ne constituant que 55,4 % des agents formés, contre 58,9 % des effectifs totaux de la catégorie C.

Par rapport à 2019, la part de femmes ayant suivi au moins une formation a augmenté de 58,9 % à 64,3 % au sein de la catégorie B et a diminué de 56,9% à 55,4% au sein de la catégorie C.

Figure 4 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le genre en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2022, 73.7% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des femmes.

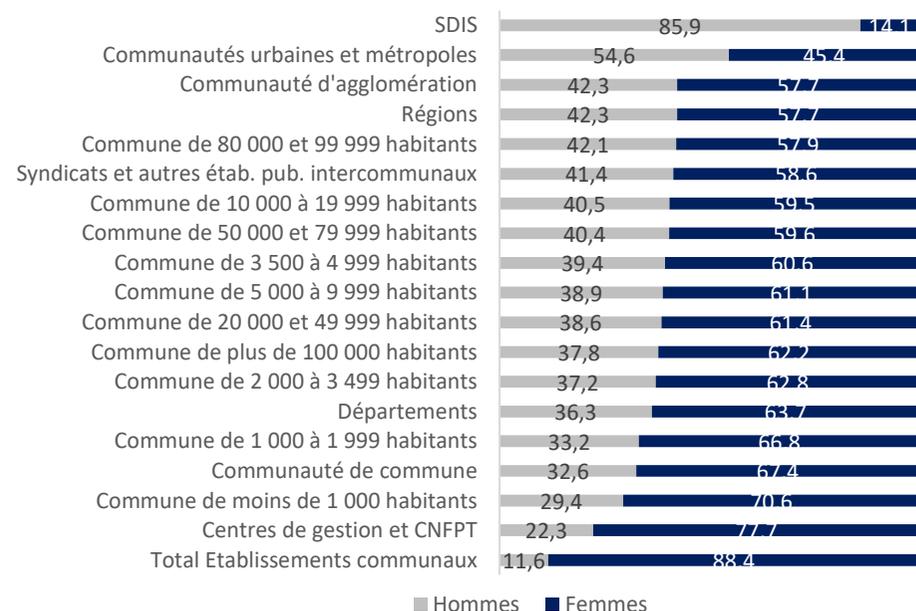
## La part des femmes parmi les agents formés reflète leur poids dans les effectifs permanents des collectivités

En 2022, les collectivités où les femmes sont surreprésentées parmi les agents formés sont également celles où elles sont majoritaires parmi les effectifs permanents. Cette tendance, similaire à celle observée en 2019, est valable pour tous les types de collectivités.

Dans les petites communes, les communautés de communes et les départements, où les femmes sont surreprésentées parmi les agents formés, elles constituent également la majorité des effectifs permanents.

Dans les communautés urbaines et métropoles, les communautés d'agglomération, les régions et les SDIS, où la part des femmes formées est plus faible, la proportion de femmes parmi les agents permanents y est également réduite, voire minoritaire, notamment dans les SDIS.

Figure 5 : Répartition des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation selon le genre par type de collectivité en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2022 dans les SDIS, 85,9% des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des hommes.

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

## 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 formation dans l'année, quel que soit le type de formation, à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie. Un agent participant à plusieurs types de formation est comptabilisé une fois par type, mais une seule fois s'il suit plusieurs sessions d'un même type de formation.

### Baisse marquée des formations de perfectionnement pour toutes les catégories hiérarchiques depuis 2019

Les formations de perfectionnement, qui concernaient près de la moitié des agents en formation, enregistrent une chute d'environ 8 points pour toutes les catégories hiérarchiques par rapport à 2019. Cette baisse est particulièrement marquée chez les hommes : de 49,9 % en 2019 à 37,5 % en 2022 au sein de la catégorie A et de 39,8% à 30,2% au sein de la catégorie C.

Le taux d'accès aux autres types de formation reste globalement comparable à 2019, après une légère baisse en 2021 liée à la reprise post-crise sanitaire.

### Les femmes de catégorie A davantage engagées dans les formations statutaires et de perfectionnement que les hommes

Dans la catégorie A, les femmes ont un taux d'accès plus élevé que les hommes aux formations prévues par les statuts particuliers (+5,4 points) et aux formations de perfectionnement (+10,1 points). En revanche, dans les catégories B et C, ce sont les hommes qui accèdent davantage à ces formations.

Pour les formations de préparation aux concours, examens de la FPT et formations personnelles, les écarts de taux d'accès entre hommes et femmes sont minimes. Ces tendances, déjà présentes en 2019 et 2021, se confirment en 2022.

### 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 à la suite de 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. 2 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale).

Figure 1 : Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation entre 2013 et 2022 (en %)\*

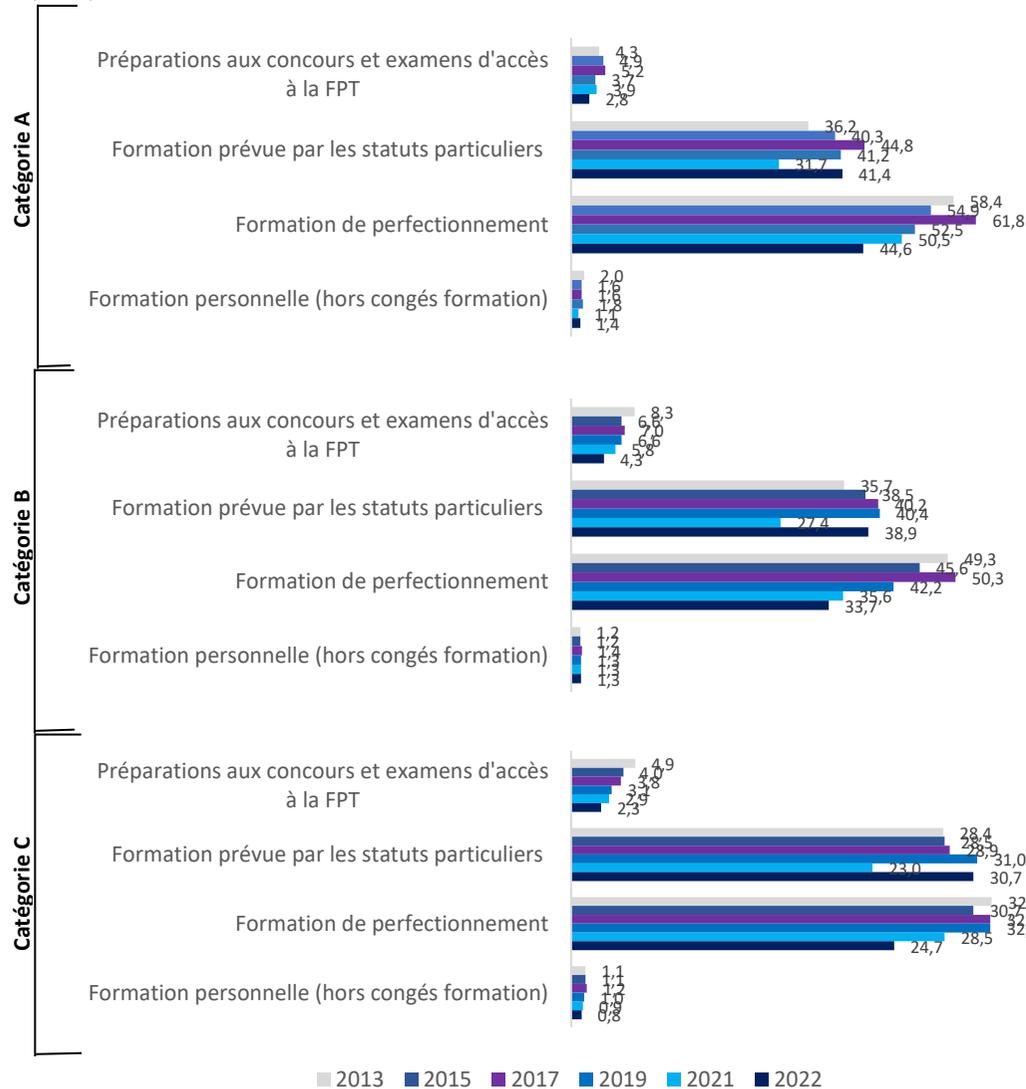
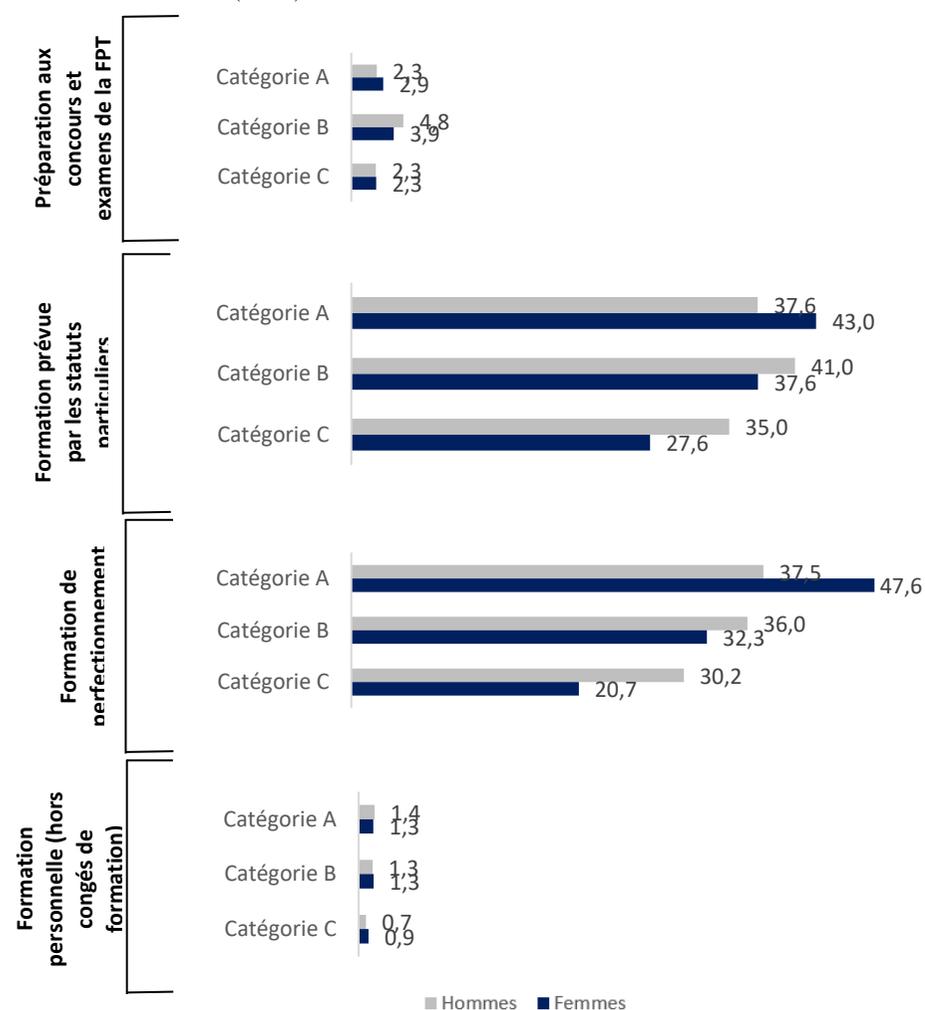


Figure 2 : Taux d'accès à la formation selon le sexe, la catégorie et le type de formation en 2022 (en %)



\* 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 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale  
 Note de lecture : 2,8 % des agents sur emploi permanent de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2022, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 2,3 % des agents sur emploi permanent hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2022, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 2,9 % des agents sur emploi permanent femmes de catégorie A.

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

### II.1 ORDRES DE GRANDEUR

En 2022, les agents de la fonction publique territoriale, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ont bénéficié de 3,52 millions de journées de formation, dont 3,26 millions pour les agents permanents. Ce chiffre représente une baisse de 600 000 journées par rapport à 2019, largement due à l'impact de la crise sanitaire, mais aussi une augmentation de 400 000 journées par rapport à 2021, marquant ainsi un redressement progressif.

#### II.1.1 Les agents sur emploi permanent

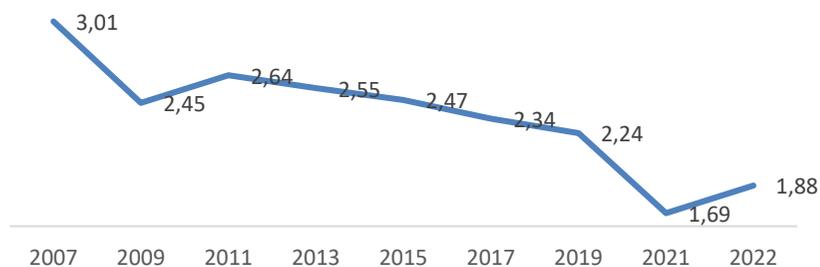
##### Recul du nombre moyen de journées de formation par agent par rapport à 2019...

En 2022, le nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent s'établit à 1,88 journée, contre 2,24 journées en 2019. Cette baisse significative, malgré la stabilité des effectifs depuis 2019, reflète l'impact de la réduction du temps alloué à la formation en 2021 en raison de la crise sanitaire.

##### ...mais en reprise depuis 2021

Par rapport à 2021, où le nombre moyen était de 1,69 journée, on observe une reprise de l'activité de formation avec une augmentation à 1,88 journée en 2022. Cette tendance montre un retour progressif aux niveaux pré-crise.

Figure 1 : Nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent de 2007 à 2022



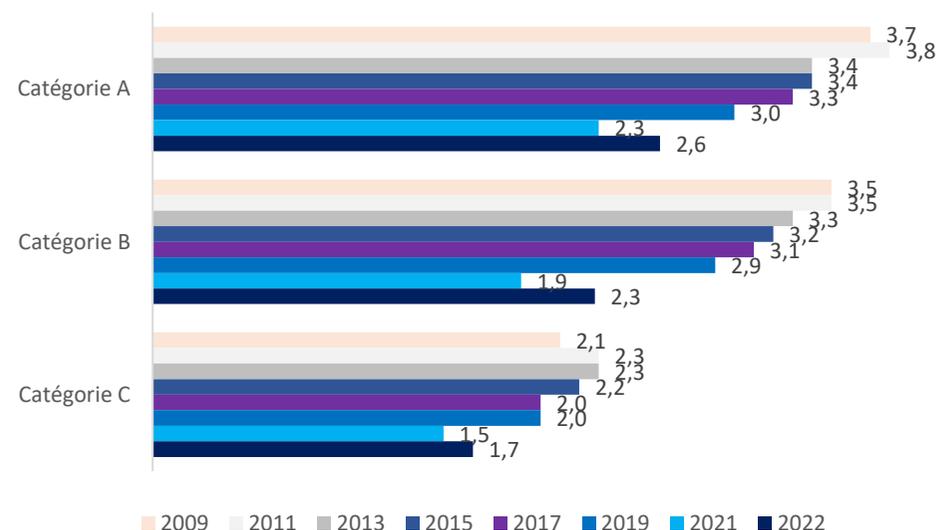
Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

### Une baisse moins marquée du nombre moyen de journées de formation pour les agents de catégorie C

La diminution du nombre moyen de journées de formation est influencée par le recul du nombre d'agents permanents formés, tout en maintenant des effectifs stables. Dans ce contexte, la catégorie B, qui a enregistré la plus forte baisse du nombre d'agents formés entre 2019 et 2022, présente également la plus importante diminution du nombre de journées de formation par agent, qui passe de 2,9 à 2,3. Dans les autres catégories, le décrochage est moindre : - 0,4 journée au sein de la catégorie A et - 0,3 journées au sein de la catégorie C.

Malgré ces baisses, on observe un rebond du nombre de journées de formation par rapport à 2021 pour toutes les catégories, indiquant une reprise progressive de l'activité de formation suite à la crise sanitaire.

Figure 2 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par catégorie de 2009 à 2022



Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 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 2022, le nombre moyen de journées de formation par agent en catégorie A est de 2,6 journées pour les agents sur emploi permanent de catégorie A

### Baisse généralisée du nombre moyen de journées de formation par agent par rapport à 2019, mais stabilisation ou rebond par rapport à 2021

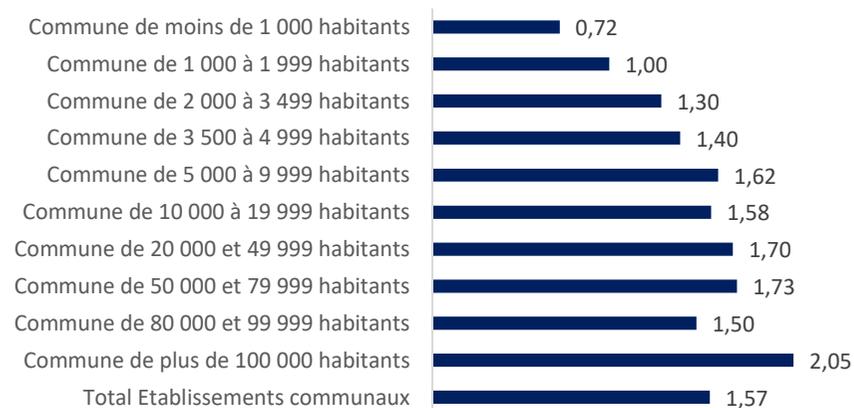
Le recul du nombre moyen de journées de formation par agent permanent observé par rapport à 2019 concerne presque toutes les catégories d'employeurs, mais avec des variations notables (voir graphique 3b).

Les centres de gestion et les SDIS (dont l'activité nécessite le suivi d'un grand nombre de formations obligatoires) affichent des baisses significatives, respectivement de -1,3 journée et -0,9 journée. La baisse est moins marquée pour d'autres types d'employeurs, notamment les départements, où elle est limitée à -0,2 journée.

Les communautés urbaines et métropoles sont le seul type d'employeur à enregistrer une baisse du nombre moyen de journées de formation par rapport à 2021. En revanche, les autres employeurs constatent soit une légère augmentation, soit une stagnation durant la même période.

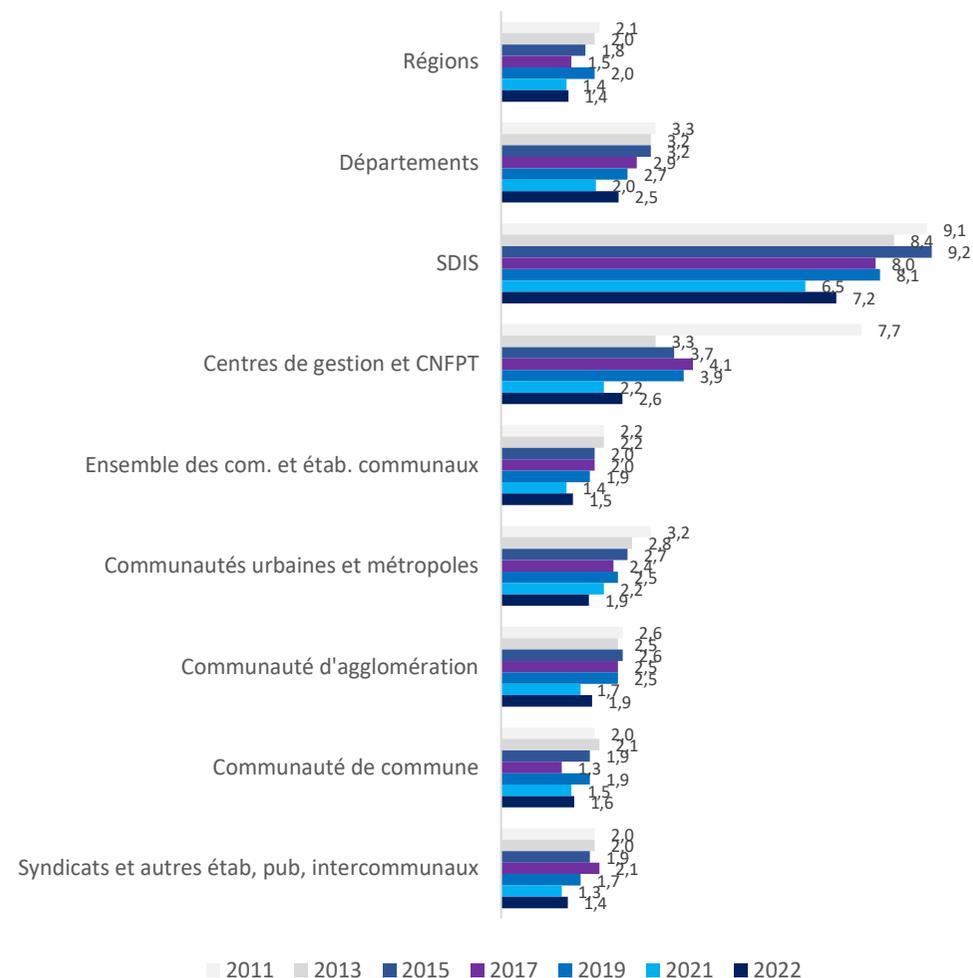
Au niveau communal, une forte corrélation existe entre l'activité de formation, mesurée par le nombre moyen de journées de formation par agent, et la taille de la collectivité. Plus celle-ci est grande, plus ce nombre tend à être élevé (voir graphique 3a).

Figure 3a: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de commune en 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 3b: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2011 à 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Note de lecture : En 2022, en moyenne les agents permanent employés par les régions ont suivi 1,4 journées de formation.

## II.1.2 Les agents sur emploi non permanent

En 2022, les agents non permanents ont bénéficié en moyenne de 1,2 journée de formation, un chiffre stable par rapport à 2019.

Les apprentis, qui sont les mieux dotés en matière de formation, ont maintenu un nombre de journées de formation moyen stable par rapport à 2019, à 2,8 journées. Cependant, ce chiffre a chuté par rapport à 2021, où il s'élevait à 3,4 journées.

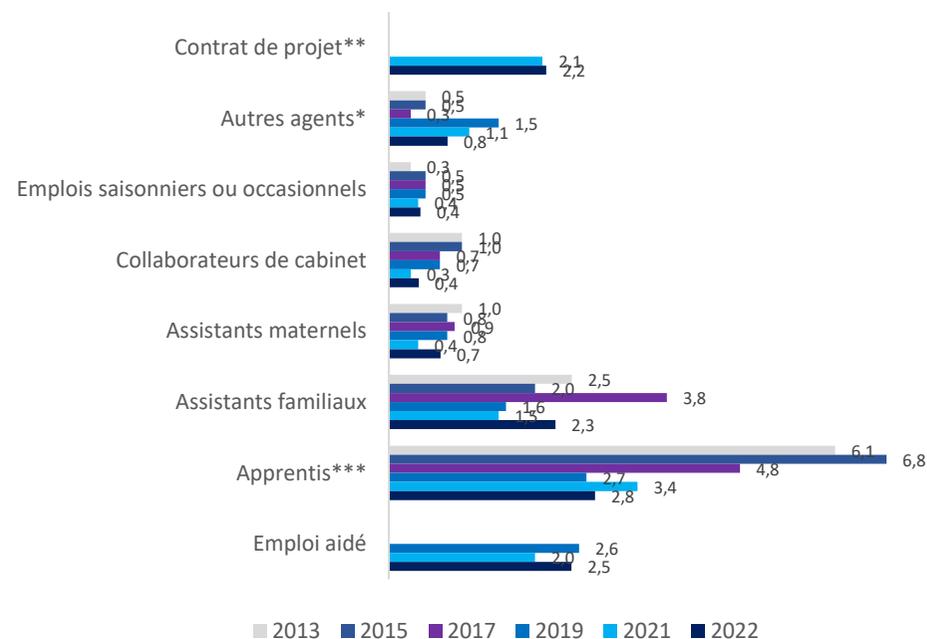
Représentant environ 50 % des effectifs non permanents, les emplois saisonniers ou occasionnels totalisent en moyenne moins d'une demi-journée de formation par an, ce tant en 2019 qu'en 2021 et 2022.

Les assistants familiaux voient leur nombre moyen de journées de formation augmenter par rapport à 2019 et 2021, atteignant 2,3 journées.

Bien que peu nombreux dans les collectivités, les contractuels recrutés sur un contrat de projet ont bénéficié en moyenne de 2 journées de formation.

Le nombre moyen de journées de formation par agent non permanent est le rapport entre le nombre de journées de formation recensées au cours de l'année 2022 et les effectifs d'agents non permanents au 31 décembre. Si aucun agent non permanent n'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 2022) 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 2022.

Figure 4: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non-permanent par type d'emploi de 2013 à 2022



\* 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 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2022, le nombre moyen de journées de formation est de 2,8 journées pour les apprentis

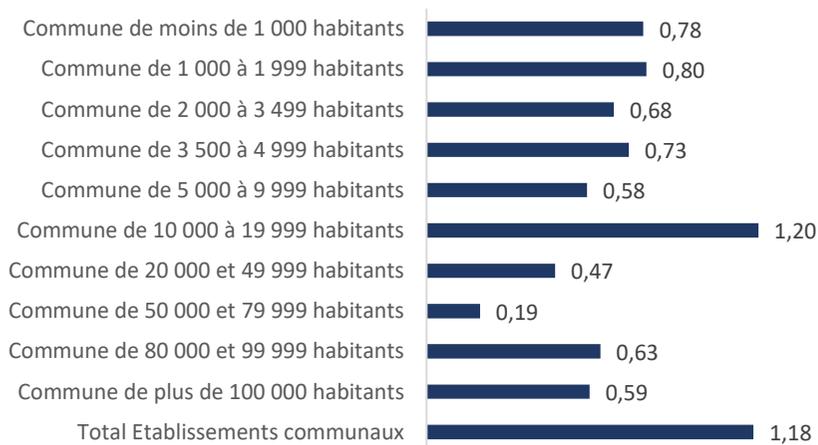
## Un nombre moyen de journées de formation délivrées aux agents sur emploi non permanent variable selon le type d'employeur

Par rapport à 2019, le nombre moyen de journées de formation varie significativement selon le type d'employeur : il est en baisse pour les régions, en hausse pour les départements, les SDIS et les syndicats, et stable pour les autres types d'employeurs.

Dans les communautés de communes, le nombre moyen de journées de formation pour les agents non permanents reste stable par rapport à 2019, mais affiche une baisse par rapport à 2021, passant de 2,1 journées à 0,9 journée.

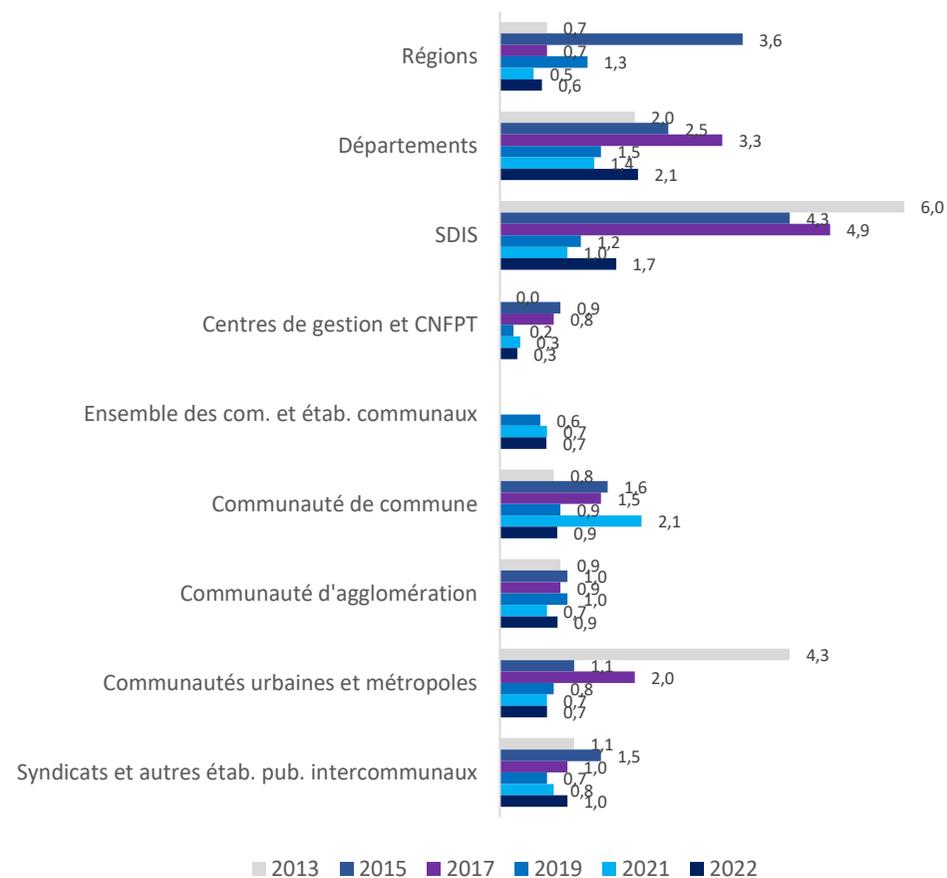
Les variations observées dans le nombre de journées de formation par agent non permanent peuvent être en partie attribuées à la mobilité intrinsèque des agents, liée à la nature de leur statut. Contrairement aux agents permanents, le nombre de journées de formation pour les agents non permanents ne semble pas dépendre de la taille des communes (voir figure 5a).

Figure 5a : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par taille de commune en 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 5b : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non permanent par type de collectivité de 2013 à 2022 \*



\* Agent des collectivités "Autre" non représentés

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, 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 constituent à elles seules 91,8 % des formations suivies par les agents en 2022.

**Une journée de formation sur deux est consacrée aux formations prévues par les statuts particuliers, en augmentation depuis 2013, particulièrement depuis 2019**

Les formations prévues par les statuts particuliers sont composées des formations d'intégration et des formations de professionnalisation. Elles sont obligatoires à la suite de la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois. Ainsi, les formations d'intégration ont pour but de sensibiliser les agents à leur nouvel environnement professionnel et de les aider à adopter les valeurs du service public. Les formations de professionnalisation accompagnent les évolutions significatives dans le parcours professionnel des agents ou doivent être suivies périodiquement conformément au statut particulier de chaque cadre d'emplois. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, tous les agents territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation à l'exception des agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 pour une durée inférieure à un an.

En 2021, ces formations représentaient près de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent, elles ont connu une forte augmentation de 5,4 points entre 2021 et 2022.

Les formations de perfectionnement, qui visent à développer ou acquérir de nouvelles compétences, comptent pour 36,7 % des journées de formation dispensées en 2022, soit une baisse de 3,7 points par rapport à 2019. Ces formations sont plus couramment suivies par les agents de catégorie A, qui y consacrent près de la moitié de leurs journées de formation. En revanche, les agents de catégorie B et C privilégient les formations prévues par les statuts particuliers, représentant respectivement 54,8 % et 57,3 % de leurs journées de formation, contre 48,0 % pour les agents de catégorie A.

La préparation aux concours et examens de la FPT permet aux agents de mettre à jour leurs connaissances et de se préparer aux épreuves écrites et orales. Elles représentent 6,0 % des journées de formation, marquant une baisse d'un point depuis 2019. Les agents de catégorie A et C participent moins souvent à ces formations (5,5 %) par rapport aux agents de catégorie B.

Les formations personnelles, qui relèvent d'une initiative individuelle de l'agent et nécessitent une décharge partielle de service, concernent seulement 2,2 % des agents sur emploi permanent en 2022. Cette proportion reste relativement stable selon la catégorie hiérarchique.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2022 (en %)\*

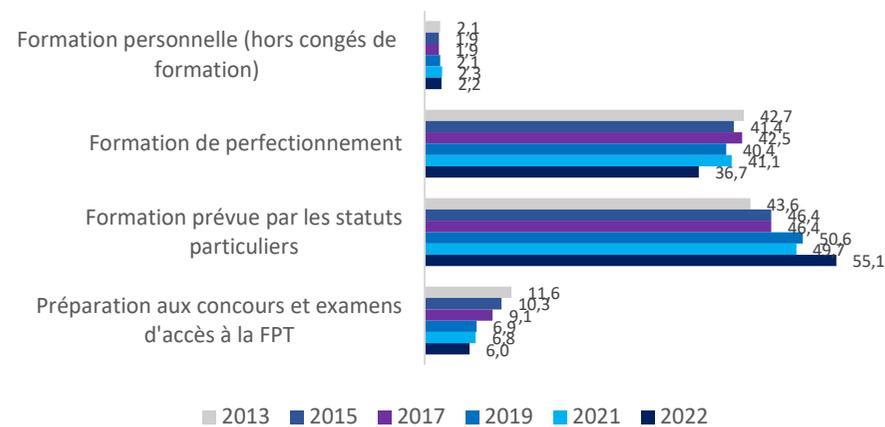


Figure 2 : Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique en 2022 (en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	5,5	8,3	5,5	6
Formation prévue par les statuts particuliers	48	54,8	57,3	55,1
<i>dont formation d'intégration</i>	10	14,4	16,3	14,8
<i>dont formation de professionnalisation</i>	37,9	40,3	41	40,3
Formation de perfectionnement	44,1	34,3	35,2	36,7
Formation personnelle (hors congés de formation)	2,4	2,6	2,1	2,2
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2022, 5,5 % 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 sont plus fréquentes au sein des communautés de communes, des centres de gestion et du CNFPT ainsi que des communes de taille moyenne

Dans ces structures, la part des formations prévues par les statuts particuliers atteint près de 70 %, soit 15 points de plus que la moyenne observée dans l'ensemble des collectivités. Ce phénomène est particulièrement marqué dans le cas des centres de gestion et du CNFPT, où le nombre de formations de professionnalisation est élevé.

À l'inverse, les régions, les départements et les communes de plus de 100 000 habitants se distinguent par une proportion importante de formations de perfectionnement, qui représente près de 50 % de leurs journées de formation.

En ce qui concerne la préparation aux concours, les communes de 50 000 à 79 999 habitants, les communautés urbaines et métropoles, ainsi que les départements, affichent un nombre plus élevé de journées de formation consacrées à cette activité. La part des journées de formation pour cette catégorie atteint respectivement 7,6 %, 8,0 % et 7,9 %.

Les communes de 80 000 à 99 999 habitants se démarquent par leur taux de participation aux formations personnelles (hors congé formation), qui, bien que généralement peu sollicitées par les agents des collectivités, captent ici 6,0 % des journées de formation.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et type de collectivité en 2022 (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	5,4	44	13	31	48,7	1,9	100
Départements	7,9	38,4	10	28,4	51,8	1,9	100
SDIS	5,7	60	27,8	32,2	33,7	0,5	100
Centres de gestion et CNFPT	7,4	70,2	10,2	59,9	19,9	2,5	100
Commune de moins de 1 000 habitants	4,4	52,6	18	34,6	37,7	5,3	100
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	3,4	57,7	16,9	40,8	33,8	5,2	100
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	3,7	60,2	17,1	43,2	33,4	2,7	100
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	3,8	70,4	17,7	52,7	23,8	2	100
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	3,5	69,7	16,4	53,3	24,3	2,6	100
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	4,7	70,7	15,8	55	23,2	1,3	100
Commune de 20 000 à 49 999 habitants	6,2	58,5	12,5	46	33,6	1,8	100
Commune de 50 000 à 79 999 habitants	7,6	58,1	11,8	46,3	32,1	2,2	100
Commune de 80 000 à 99 999 habitants	6,2	51,7	10,2	41,5	36	6	100
Commune de plus de 100 000 habitants	6,2	45,8	14,7	31	45	3,1	100
Etablissements communaux	4,4	54,2	12,3	41,9	36,2	5,2	100
Total communes et établissements communaux	5,2	59,2	14,4	44,8	32,8	2,8	100
Communauté de commune	5,5	65,2	14,6	50,6	26,8	2,5	100
Communauté d'agglomération	7,2	63,3	11,3	52	28,4	1,1	100
Communautés urbaines et métropoles	8	49,9	10,1	39,8	39,1	3	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	4,4	60,6	15,5	45,1	32,3	2,7	100
Autres	7,8	53,5	11,7	41,8	37	1,7	100
<b>Ensemble</b>	<b>6</b>	<b>55,1</b>	<b>14,8</b>	<b>40,3</b>	<b>36,7</b>	<b>2,2</b>	<b>100</b>

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 5,4 % 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.

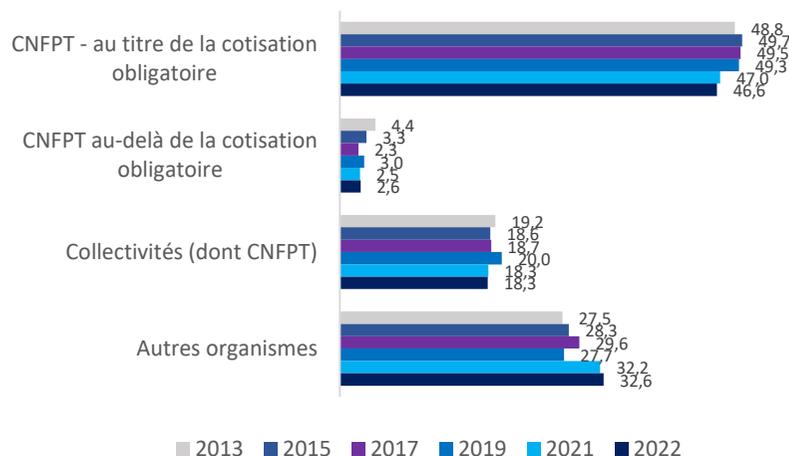
### II.3.1 Les agents sur emploi permanent

#### La part des formations assurées par d'autres organismes que le CNFPT en augmentation depuis 2019

Le CNFPT est seul compétent pour dispenser les formations obligatoires, prévues par les statuts particuliers, et perçoit à ce titre la cotisation obligatoire. Pour les autres types de formation, des organismes extérieurs peuvent intervenir. En 2022, près de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent sont assurées par le CNFPT : 46,6 % le sont au titre de la cotisation obligatoire et 2,6 % au-delà de cette cotisation.

Les journées de formation dispensées par d'autres organismes progressent sensiblement pour représenter en 2022 presque un tiers du total (32,6 %). Cette forte hausse avait déjà été observée en 2021.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent selon l'organisme de formation entre 2013 et 2022 (%)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités développent également des formations en interne, y compris via des formations intra réalisées par le CNFPT. Ces dernières s'adressent principalement aux agents de catégorie C, pour qui elles représentent 21,0 % des journées de formation, contre environ 14 % pour les agents des catégories A et B.

La hausse des journées de formation assurées par des organismes extérieurs depuis 2019 concerne l'ensemble des catégories d'agents. Les agents de catégorie A restent les plus concernés, avec 41,2 % des journées de formation dispensées par ces organismes en 2022.

Figure 2 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2022 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Catégorie A	44,5	0,8	13,5	41,2	100,0
Catégorie B	50,7	1,7	13,9	33,7	100,0
Catégorie C	46,0	3,3	21,0	29,7	100,0
<b>Ensemble</b>	<b>46,6</b>	<b>2,6</b>	<b>18,3</b>	<b>32,6</b>	<b>100,0</b>

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2022, 44,5 % 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 toutefois 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 de leur activité spécifique, assurent 70 % de leurs journées de formation en interne. Les communes de strate importante 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 homogène. Les syndicats, métropoles, et autres communautés urbaines figurent en tête des établissements concernés, avec respectivement 42 % et 43,4% des formations.

Comparativement à 2019, la hausse de la prise en charge des formations par d'autres organismes s'explique en partie par une augmentation de 6 points pour les départements (au détriment des collectivités) et de 9 points pour les régions (au détriment du CNFPT).

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2022 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	41,8	0,1	23,8	34,2	100
Départements	38,7	0,5	21,2	39,5	100
SDIS	7,8	0,1	70	22,1	100
Centres de gestion et CNFPT	65,5	0,3	6,3	27,9	100
Commune de moins de 1 000 habitants	68,5	1,4	2,4	27,7	100
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	67,3	2,3	1,4	29	100
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	64,2	3,2	1,7	30,9	100
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	70,7	4,7	1,4	23,2	100
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	66,8	6	2,1	25,1	100
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	64,9	6,9	3,1	25,2	100
Commune de 20 000 à 49 999 habitants	56,7	6,6	7,7	29	100
Commune de 50 000 à 79 999 habitants	52,2	3,9	10,9	33	100
Commune de 80 000 à 99 999 habitants	47,8	4,9	20,7	26,7	100
Commune de plus de 100 000 habitants	42,8	5,1	16,9	35,3	100
Etablissements communaux	49,4	0,5	9,8	40,2	100
Communes et établissements communaux	57,4	4,8	7,6	30,1	100
Communauté de commune	65,9	1,4	2,4	30,3	100
Communauté d'agglomération	52,8	1,4	9	36,8	100
Communautés urbaines et métropoles	39,9	0,2	16,5	43,4	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunau	51,3	1,5	5,2	42	100
Autres	53,5	0,4	3,9	42,2	100
<b>Ensemble</b>	<b>46,6</b>	<b>2,6</b>	<b>18,3</b>	<b>32,6</b>	<b>100</b>

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2022, 41,8 % 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

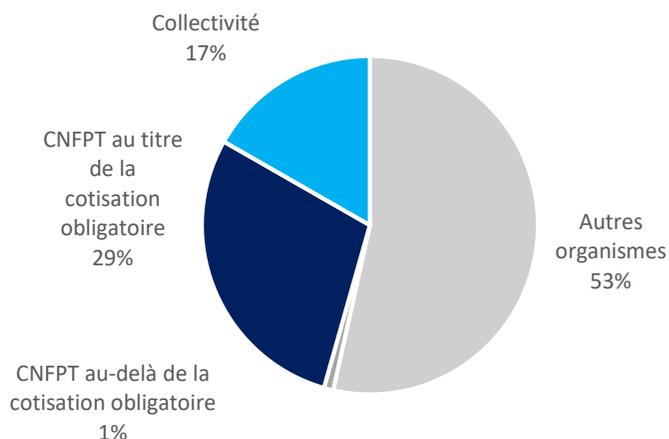
#### Par rapport à 2019, diminution des formations dispensées par les collectivités

Les formations dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire ont augmenté, passant de 24 % à 29 % des journées de formation. De même, les formations dispensées par d'autres organismes ont également progressé, passant de 45 % à 53 %. Cependant, celles-ci sont en baisse par rapport à 2021, où elles atteignaient 64 %.

Les formations dispensées par les collectivités, quant à elles, affichent une nette baisse par rapport à 2019, diminuant de 30 % à 17 % des journées de formation (13 % en 2021).

Pour les assistants maternels, la part des formations dispensées par d'autres organismes a considérablement augmenté, passant de 35,1 % en 2019 à 54,8 % en 2022, tandis que celles dispensées par les collectivités sont tombées de 26,7 % à 10,4 % sur la même période. En revanche, pour les assistants familiaux, la part des formations dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire a vu une hausse significative, passant de 15,4 % en 2019 à 34,9 % en 2022.

Figure 4 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent selon l'organisme de formation en 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, 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 2022 (en %)

	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)	32,1	0	0	67,9	100
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	34,7	1,5	12,5	51,3	100
Apprentis	3,6	1,3	5,8	89,3	100
Assistants familiaux	34,9	0,7	34,9	29,4	100
Assistants maternels	34,4	0,4	10,4	54,8	100
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	21,8	0,7	8	69,5	100
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	28,9	1	9	61,1	100
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	25,2	0,2	7,8	66,8	100
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	40,1	0,5	12,6	46,8	100
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	13,4	0	11,1	75,5	100
Vacataires (hors jury de concours)	27,8	0	11,1	61,1	100
Ensemble	28,8	0,9	16,8	53,5	100

Note de lecture : durant l'année 2022, 32,1 % des journées de formation des accueillants familiaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2022, 21,3 % 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 (à hauteur de 98,6 %). En 2022, ce chiffre a chuté à 82,0 %. Pour les communes, à l'exception de celles de moins de 1 000 habitants, les journées de formation des agents sur emploi non permanent 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 2022 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	21,3	0	35,1	43,7	100
Départements	31,2	0,7	30	38,1	100
SDIS	7,5	0,2	82	10,3	100
Centres de gestion et CNFPT	60,4	0	8	31,5	100
Commune de moins de 1 000 habitants	21,8	0,6	35,1	42,5	100
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	22,8	0,5	9,8	66,8	100
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	27,2	0,7	11	61,1	100
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	28,3	0,5	4,9	66,3	100
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	46,8	3,4	2,1	47,6	100
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	18,2	0,2	2,1	79,6	100
Commune de 20 000 à 49 999 habitants	19,4	0,8	6	73,9	100
Commune de 50 000 à 79 999 habitants	23,3	0	15,3	61,4	100
Commune de 80 000 à 99 999 habitants	6,9	0	30	63,1	100
Commune de plus de 100 000 habitants	13,8	0,3	8,2	77,7	100
Etablissements communaux	55,4	0,5	4,1	40	100
Communes et établissements communaux	28,4	0,7	7,4	63,4	100
Communauté de commune	32,1	1	2,9	64,1	100
Communauté d'agglomération	25,2	0,2	22,1	52,6	100
Communautés urbaines et métropoles	20	4,4	18	57,6	100
Syndicats et autres étab. pub. intercommunau	19	4,4	5,2	71,3	100
Autres	29,2	0	8,2	62,7	100
<b>Ensemble</b>	<b>28,8</b>	<b>0,9</b>	<b>16,8</b>	<b>53,5</b>	<b>100</b>

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2022, 21,3 % 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

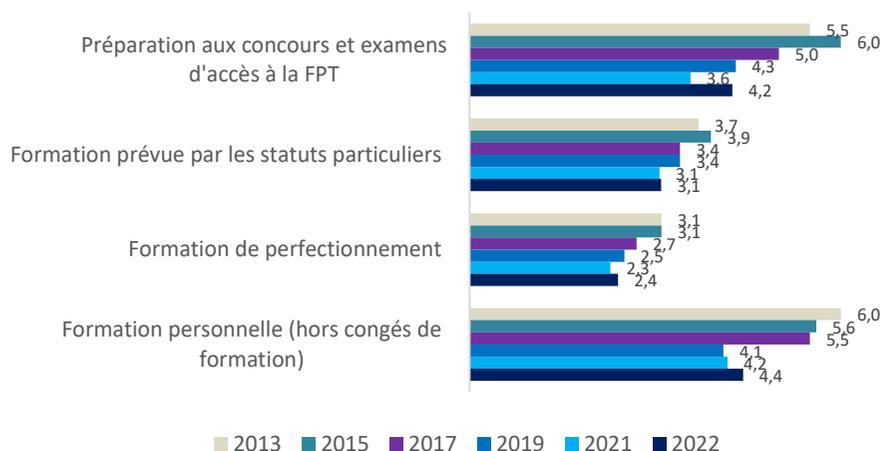
### La durée moyenne des formations prévues par les statuts particuliers en léger recul, celles des formations personnelles en légère hausse

Les formations prévues par les statuts particuliers et de perfectionnement, qui représentent environ 90 % des journées de formation, affichent entre 2019 et 2022 une légère baisse de 0,3 et 0,1 journée, respectivement.

Concernant la préparation à des concours, la durée moyenne de formation revient à peu près à son niveau de 2019 après une chute en 2021.

Les formations personnelles se distinguent désormais par une durée moyenne de 4,4 jours, en hausse de 0,3 journée par rapport à 2019.

Figure 1 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2013 et 2022 (en jours)

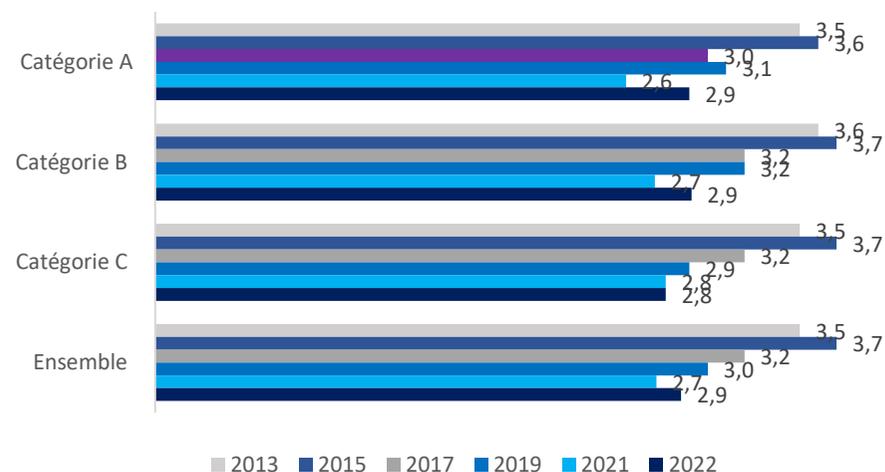


Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

### Légère baisse de la durée moyenne de formation pour toutes les catégories par rapport à 2019

Une légère baisse de la durée moyenne de formation est constatée pour toutes les catégories d'agents sur emploi permanent par rapport à 2019, notamment pour les catégories A et B, qui affichent des baisses de 0,2 et 0,3 journée, respectivement. Cependant, toutes les catégories d'agents connaissent une légère hausse par rapport à 2021, témoignant d'une reprise de l'engagement en formation dans le contexte post-crise sanitaire.

Figure 2 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par catégorie entre 2013 et 2022 (en jours)



La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 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 2022.

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

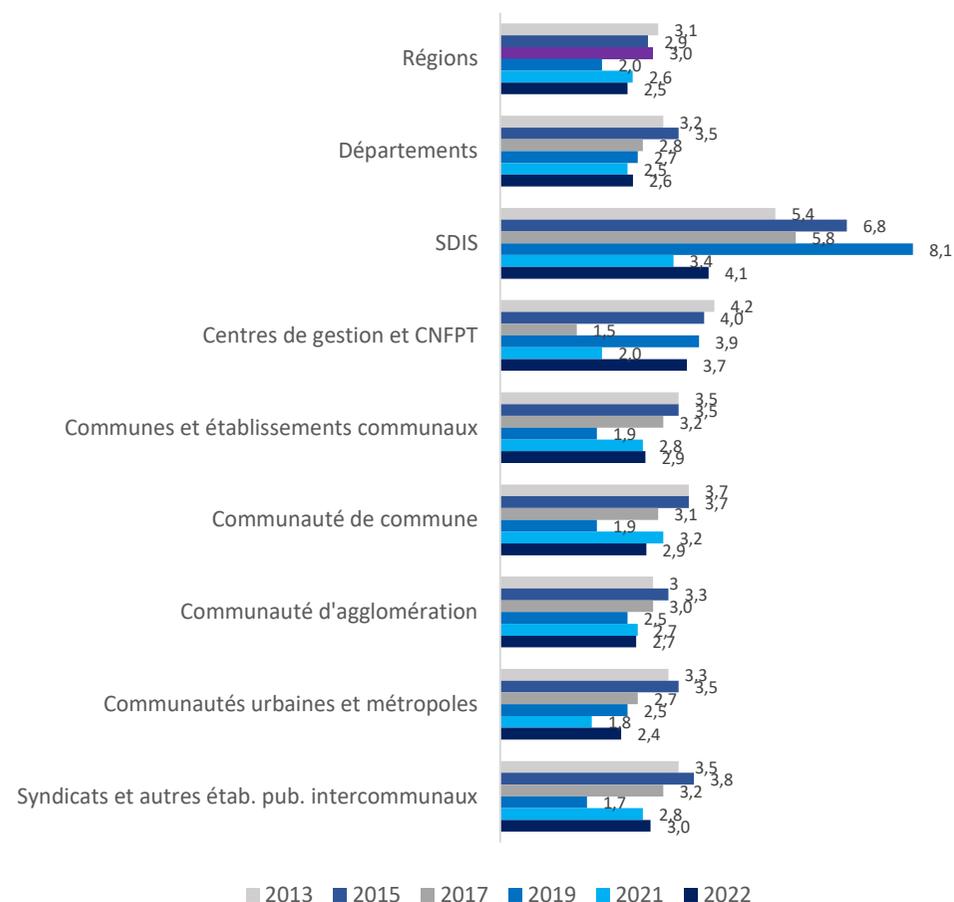
### La durée moyenne de formation des agents permanents diffère selon les collectivités

Par rapport à 2019, la durée moyenne de formation au sein des SDIS connaît une forte baisse, passant de 8,1 jours à 4,1 jours.

En revanche, toujours par rapport à 2019, elle est en hausse pour les régions, les communes et établissements communaux, les communautés de communes et les syndicats.

Certains types d'employeurs montrent un nombre moyen de jours de formation proche de celui de 2019, avec cependant une forte baisse en 2021. Il s'agit des centres de gestion et du CNFPT (3,9 en 2019, 2,0 en 2021, 3,7 en 2022) et dans une moindre mesure des communautés urbaines et métropoles.

Figure 3 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2013 à 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale  
Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

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

Les outils de formation initiés par les agents eux-mêmes sont peu mobilisés dans la fonction publique territoriale. Le principal dispositif, le Compte Personnel de Formation (CPF), a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) en 2017. Deux autres outils, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétences (BC), sont également disponibles, mais leur utilisation demeure limitée. Chaque année, le nombre de bénéficiaires de ces dispositifs diminue.

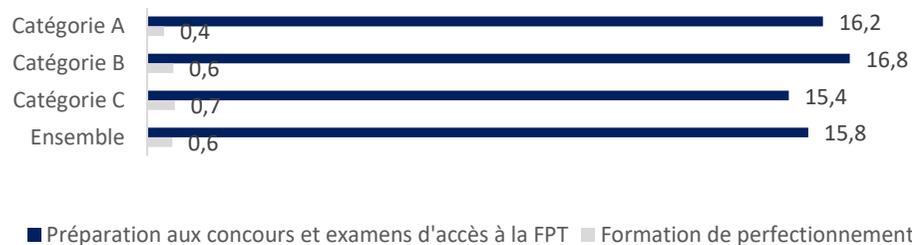
#### III.1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

##### Moins de 20 000 agents permanents sont partis en formation dans le cadre du CPF en 2022

En 2022, seulement 20 000 agents permanents ont recouru au CPF, représentant 2,6 % de l'ensemble des agents permanents formés. Ce chiffre marque une baisse de 53,5 % par rapport à 2019, où 43 000 agents avaient utilisé ce dispositif. Parmi ceux ayant recours au CPF, 10 300 agents ont suivi des formations de perfectionnement et de préparation aux concours.

Le CPF est principalement utilisé pour des formations de perfectionnement, environ 50 % des cas, mais ne couvre que 0,6 % des agents permanents bénéficiant de ce type de formation. Pour la préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, le CPF concerne 15,8 % des agents permanents bénéficiaires. Ce taux de couverture est relativement homogène entre les différentes catégories d'agents. En revanche, en 2019, 21,1 % des agents permanents de catégorie C ayant suivi une préparation aux concours l'avaient fait dans le cadre du CPF, contre 14,9 % pour les agents de catégorie A.

Figure 1 : Part des agents utilisant le CPF selon la catégorie et le type de formation en 2022 (en %)

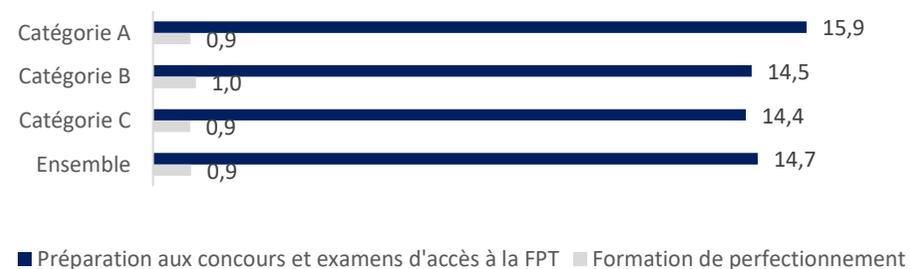


Note de lecture : durant l'année 2022, 16,2 % des agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont été dans le cadre du CPF.

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

La diminution continue du nombre d'agents permanents ayant suivi une formation via le CPF s'accompagne d'une baisse proportionnelle du nombre de journées de formation correspondantes. Ainsi, le nombre de journées de formation CPF est passé de 150 000 en 2019 à 65 000 en 2021, puis à 57 500 en 2022. Comme pour la part des agents utilisant le CPF, la part des journées de formation utilisées dans ce cadre varie peu selon les catégories, alors qu'en 2019, les agents de catégorie C étaient plus concernés par ce dispositif.

Figure 2 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF selon la catégorie et le type de formation en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2022, 15,9 % des journées de formation de agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont été dans le cadre du CPF.

## Un recours encore peu répandu parmi les agents permanents

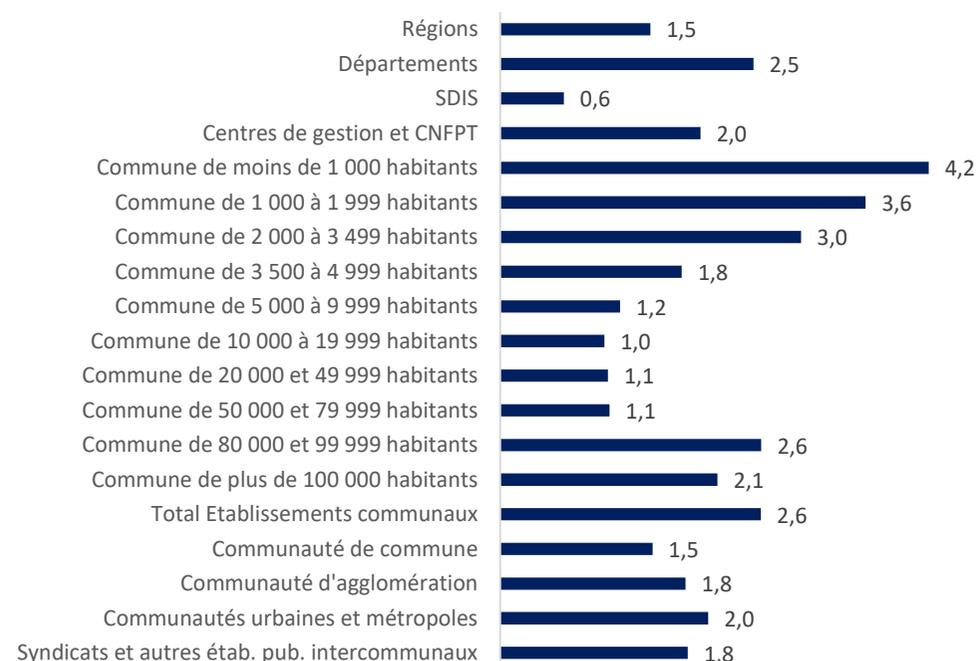
Le nombre réduit de journées de formation CPF consacrées en moyenne par les agents permanents s'accompagne d'un faible taux d'utilisation de ce dispositif. Cette situation s'explique principalement par l'obligation pour les agents de disposer d'un nombre suffisant d'heures, ce qui nécessite une épargne de ces heures sur le long terme. Cela réduit *de facto* le nombre d'agents candidats chaque année au CPF. De plus, ce dispositif reste encore méconnu des agents.

En 2022, le nombre moyen de journées utilisées par agent permanent sur ce dispositif est plus de trois fois plus faible qu'en 2019. Cette forte baisse affecte surtout les agents permanents de catégorie C, premiers utilisateurs du dispositif CPF.

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

Le recours au CPF par les agents permanents présente des variations significatives selon le type de collectivité. La part des journées de formation issues du CPF est la plus élevée dans les communes de moins de 3 500 habitants. En revanche, les communautés de communes et autres syndicats, qui étaient les plus concernés auparavant, ne se distinguent plus en 2021.

Figure 3 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents permanents par type de collectivité en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Note de lecture : Dans les régions, 1,5 % 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 équivalent à ceux des permanents, mais un nombre de journées de formation très faible

Chaque année, la part des journées de formation CPF dans l'ensemble des journées de formation des agents non permanents connaît de fortes variations. Cela suggère une instabilité dans l'engagement des agents non permanents envers le CPF, possiblement en lien avec la nature fluctuante de leurs emplois et les différents besoins de formation qui en découlent.

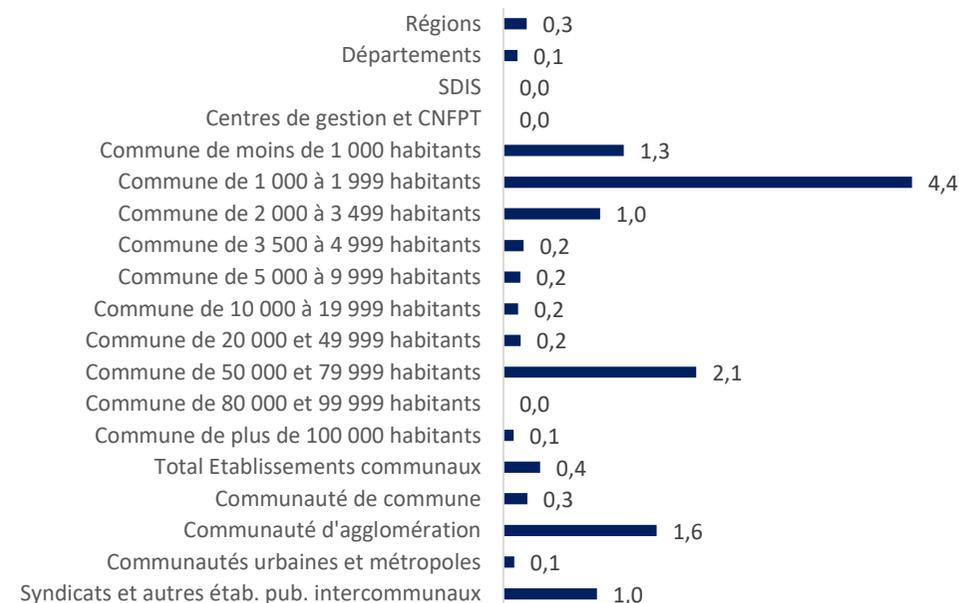
En 2022, un peu plus de 1 100 agents non permanents ont utilisé le CPF, un chiffre en forte baisse par rapport à 2019, où 5 000 agents avaient eu recours à ce dispositif. Cela représente environ 3 % des agents non permanents ayant suivi une formation la même année, soit à peu près la même proportion que celle observée chez les agents permanents. Cependant, les journées de formation sont particulièrement faibles, représentant moins de 1 % de l'ensemble du temps alloué à la formation dans cette catégorie, contre 1,8 % pour les agents permanents. Les apprentis, les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé, ainsi que les agents en emplois saisonniers et occasionnels, captent près de 90 % des journées de formation CPF, une tendance qui s'est maintenue depuis 2019. Cependant, la part des agents en emploi aidé a considérablement diminué, passant de 43 % à 23,8 %, tandis que celle des agents en emplois saisonniers ou occasionnels a fortement augmenté, passant de 26,6 % à 46,6 %.

Figure 4 : Répartition des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents selon le type d'emploi en 2022 (en %)



La part des journées de formation utilisées dans le cadre du CPF dépasse rarement 1%, sauf dans les communes de 1 000 à 1 999 habitants (4,4%), les communes de 50 000 à 79 999 habitants (2,1%) et les communautés d'agglomération (1,6%).

Figure 5 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents par type de collectivité en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale  
Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, 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.

**Avec 2 500 dossiers soumis en 2022, hausse significative par rapport à 2021 et niveau proche de celui de 2019**

En 2022, on observe une hausse significative des dossiers soumis, atteignant 2 500 dossiers par rapport à 1 600 en 2021. Ce chiffre se rapproche des niveaux de 2019, où 2 840 dossiers avaient été déposés.

En 2022, 85,8 % des dossiers de VAE déposés concernent des fonctionnaires. Les contractuels sur emploi permanent représentent quant à eux 14,2 % des dossiers. Les fonctionnaires sont également surreprésentés parmi les dossiers ayant débouché sur une validation, générant 89,3 % des dossiers validés.

Figure 1 ; Répartition des dossiers de VAE selon le statut en 2022 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : Durant l'année 2022, 85,8% des dossiers de VAE ont été déposés par des fonctionnaires. Ces derniers représentent 89,3% 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 2 100 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 (43,3%)

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 activités qu'il a exercées et qui correspondent à la certification visée.

Dans la fonction publique territoriale, la loi du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle des agents territoriaux, a introduit le droit au congé de VAE pour les fonctionnaires, aujourd'hui inscrit à l'article L422-1 du code général de la fonction publique.

## PRECISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR L'EXPLOITATION DE LA PARTIE FORMATION

Cette synthèse s'appuie sur l'exploitation de 15 478 rapports sociaux uniques de collectivités et établissements territoriaux qui ont renseigné la thématique « Formation » (nombre d'agents et nombre de journées) parmi les 27 440 ayant transmis leurs rapports sociaux uniques au titre de l'année 2022, soit un taux de réponse (sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU) de 56,4 % 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 2022 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 2022 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 2022 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 2022.

Figure 1 : Nombre de collectivités ayant répondu à la partie formation et taux de réponse par indicateur (2022)

	Nombre de Rapports Sociaux Uniques transmis	Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur du nombre d'agents formés	% sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU	Nombre de collectivités ayant répondu à l'indicateur du nombre de journées de formation des agents	% sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU
Régions	15	13	86,7	13	86,7
Départements	89	87	97,8	86	96,6
SDIS	80	73	91,3	73	91,3
Centres de gestion et CNFPT	89	82	92,1	82	92,1
Communes et établissements communaux	22391	12433	55,5	12420	55,5
Communauté de commune	808	713	88,2	713	88,2
Communauté d'agglomération	193	183	94,8	182	94,3
Communautés urbaines et métropoles	46	46	100,0	46	100,0
Syndicats et autres étab, pub, intercommunaux	3571	1722	48,2	1724	48,3
Autres	158	126	79,7	127	80,4
<b>Ensemble</b>	<b>27440</b>	<b>15478</b>	<b>56,4</b>	<b>15466</b>	<b>56,4</b>

Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale