

Avril 2016

Bilan statistique d'ensemble de la formation professionnelle des territoriaux

Rapports aux comités techniques sur l'état des collectivités territoriales
au 31 décembre 2013

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale



Ce « Bilan statistique d'ensemble de la formation professionnelle des territoriaux au 31 décembre 2013 » a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale. Sa rédaction a été assurée par **Arthur Babelon, Jérôme Broquet, Camille Ermisse** et **Salah Ould Younès** sous la direction de **Mohamed Amine**.

Ce bilan s'appuie sur les données des rapports au comité technique (CT) sur l'état des collectivités territoriales, dits « bilans sociaux », au 31 décembre 2013.

La collecte, la normalisation, le contrôle des données et l'exploitation statistique est réalisée par la DGCL et le CNFPT, sous l'égide du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec la participation pour la collecte des centres de gestion.

Sommaire

Présentation et synthèse de l'étude.....	4
1. Accès à la formation.....	6
2. Temps consacré à la formation.....	8
3. Organismes de formation.....	12
4. Types et objectifs de la formation.....	16
5. Outils de formation à l'initiative de l'agent.....	18
6. Coût de la formation.....	24
Conclusion : pour un dispositif d'observation spécifique à la formation des territoriaux.....	27
Annexes :	
A. Précisions méthodologiques.....	29
B. Chiffres clés du CNEPT	35
C. Loi sur la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 (secteur privé)	37

PRESENTATION ET SYNTHESE DE L'ETUDE

Dans la fonction publique territoriale, la connaissance de la formation professionnelle connaît un engouement certain. Toutefois, peu d'éléments quantitatifs et qualitatifs permettent d'en dresser un état des lieux précis et complet. Ceci dans un contexte où :

- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics engagés dans des démarches de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ont besoin de repères statistiques pour situer et comparer leur effort formation à celui des collectivités de même nature et de même taille ;
- Les acteurs de la formation professionnelle (pouvoirs publics, les associations d'élus, les organisations syndicales, le CNFPT...) souhaitent disposer d'éléments factuels pour :
 - mesurer l'impact de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale modifiée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale sur l'évolution de l'effort formation des territoriaux ;
 - anticiper et s'adapter aux inflexions prévisibles pour la formation professionnelle des territoriaux que comportent la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, promulguée le 5 mars 2014 pour le secteur privé : le DIF est remplacé par le compte personnel de formation (CPF), promotion de l'apprentissage... (Cf. annexe sur la loi sur la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 p.34).

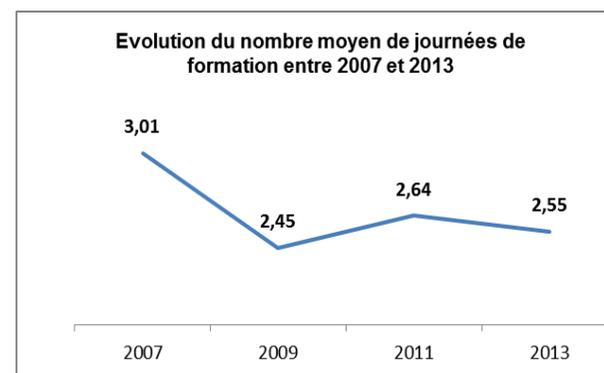
C'est dans ce cadre que l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT a entrepris de dresser un bilan statistique d'ensemble sur la formation des territoriaux. Ce bilan s'appuie sur l'exploitation de près de 10 000 déclarations de collectivités et établissements territoriaux qui ont renseigné la thématique « Formation » parmi les 14 542 ayant répondu aux bilans sociaux en 2013 (Cf. précisions méthodologiques p.29).

Ce bilan fait suite à la synthèse n° 56 réalisée par l'observatoire en septembre 2014 sur « la formation des territoriaux en 2011 » et à la synthèse n° 35 de septembre 2010 sur « la formation des agents territoriaux en 2007 et 2008 ».

Ce bilan est enrichi par l'exploitation, pour la première fois, de nouveaux indicateurs portant sur de nouvelles thématiques. Lorsque la qualité des données le permet, certains indicateurs ont été déclinés selon le genre et pour les agents non titulaires non permanents.

Tendances d'évolution de la formation professionnelle des territoriaux en 2013

Entre fin 2007 et fin 2013, la formation des agents territoriaux, dispensée par l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, a diminué de près de 15 % en nombre moyen de journées de formation par agent. Cependant, entre ces deux dates, elle a connu une évolution plus contrastée.



La réforme de la formation de 2007, prévoyait une forte diminution des obligations de formation initiale pour les agents de catégorie A et B. Elle instaurait une obligation de formation initiale pour ceux de catégorie C.

Cela a eu pour effet une forte chute du nombre de jours de formation par agent en 2009. De l'ordre de 3,01 jours en 2007, il a fortement diminué passant à 2,45 jours en 2009. Il a rebondi en 2011 (2,64 jours) avant de connaître à nouveau une baisse en 2013 (2,55 jours). Cela s'explique notamment par la réduction, en 2012, du taux de cotisation versée au CNFPT, et donc de la capacité de l'établissement à dispenser le même volume de formation que l'année précédente.

Le volume de journées de formation est équivalent en 2007 et 2013, l'augmentation des effectifs permanents entre ces deux dates fait que l'effort formation est moindre.

Avec une baisse observée en 2013 par rapport à 2007, les départs en formation présentent des évolutions différenciées selon la catégorie hiérarchique. Le nombre moyen de jours de formation des catégories A et B a baissé de 47 % en 2013 par rapport à 2007, contrairement à la catégorie C dont le nombre moyen de jours de formation a connu une légère hausse sur cette période. La diminution des obligations de formation initiale pour les catégories A et B a abouti à une réduction globale du temps consacré à ces formations. A l'inverse, la réforme a permis, grâce aux formations obligatoires (notamment aux formations d'intégration), un rééquilibrage de la formation au bénéfice des agents de catégorie C.

L'accès à la formation s'élève avec la taille de la collectivité. Plus la taille de la collectivité est grande, plus le temps consacré par agent à la formation est élevé, du fait d'un taux d'encadrement plus élevé dans les grandes collectivités.

Le CNFPT assure 65 % des journées de formations confiées par les collectivités à des organismes externes publics ou privés. Sur la totalité des journées formation dispensées aux agents territoriaux permanents en 2013, 19,4 % sont organisées par les collectivités en interne, 52,3 % sont assurées par le CNFPT et 28,3 % par d'autres organismes de formation. Les agents appartenant à la catégorie C sont légèrement surreprésentés parmi les agents participant aux formations organisées par le CNFPT. Après une forte hausse entre 2009 et 2011 (+4,1 %), la part des formations qu'il assure au titre de la cotisation obligatoire décroît pour la première fois entre 2011 et 2013 (-1,7 %). Ceci s'explique par la réduction, en 2012, du taux de cotisation versée par les collectivités au CNFPT.

Pour la première fois, ce bilan propose des informations sur le nombre de jours de formation des agents non permanents, sur le coût de la formation et sur les outils de la formation tels que le droit individuel à la formation (DIF), la validation des acquis et de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence.

Le nombre de jours de formation des agents non permanents est moitié moins élevé que celui des agents permanents, soit 1,1 jour. Parmi eux, les principaux bénéficiaires sont ceux dont le contrat prévoit une formation, comme les emplois d'avenir.

Le coût de la formation pour les collectivités s'est élevé à 650 millions d'euros en 2013.

Les coûts directs de la formation - composés des cotisations versées au CNFPT (soit au titre de la cotisation obligatoire, soit au-delà de la cotisation) et des dépenses versées à d'autres organismes - représentent 93 % du coût total des formations, le reste correspondant aux frais de déplacement. La cotisation obligatoire du CNFPT représente 60 % du coût direct de la formation.

Le DIF a été utilisé par 3,7 % de l'ensemble des agents permanents et couvre 11,3 % de l'ensemble des journées de formation prises pour préparation aux concours ou pour des formations de perfectionnement.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence restent encore peu développés dans la fonction publique territoriale. Les principaux bénéficiaires de ces dispositifs sont les fonctionnaires.

1 – ACCES A LA FORMATION

Dans cette édition, nous allons tenter d'apporter pour la première fois des éléments de réponses objectives chiffrées à la question de l'égalité d'accès à la formation dans la FPT. Ces éléments sont déclinés selon la catégorie, le genre et le type de formation.

L'accès à la formation croît avec la catégorie hiérarchique des agents

Des disparités subsistent selon la catégorie hiérarchique dans l'accès aux formations. Un agent permanent de catégorie C sur 3 a suivi en 2013 une formation de perfectionnement dans les 12 derniers mois, contre près de 6 agents de catégorie A sur 10 (58,4 %) et près de la moitié des agents de catégorie B (49,3 %). Cette dernière catégorie a bénéficié davantage des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT. Globalement, l'accès à la formation s'élève avec la catégorie hiérarchique. En effet, hormis la formation de préparation au concours et examens de la FPT, ce sont les agents permanents de catégorie A qui participent le plus souvent aux autres types de formations.

Selon des données de la DGAFP, l'accès à la formation des agents territoriaux semble être en-deçà de ce qui est observé dans les autres versants de la fonction publique. Ainsi, 68 % des agents de la fonction publique territoriale ont suivi au moins une formation en 2012, contre 72 % pour la fonction publique d'Etat et 79 % pour la fonction publique hospitalière¹.

Un taux d'accès aux formations de perfectionnement en baisse depuis 2011

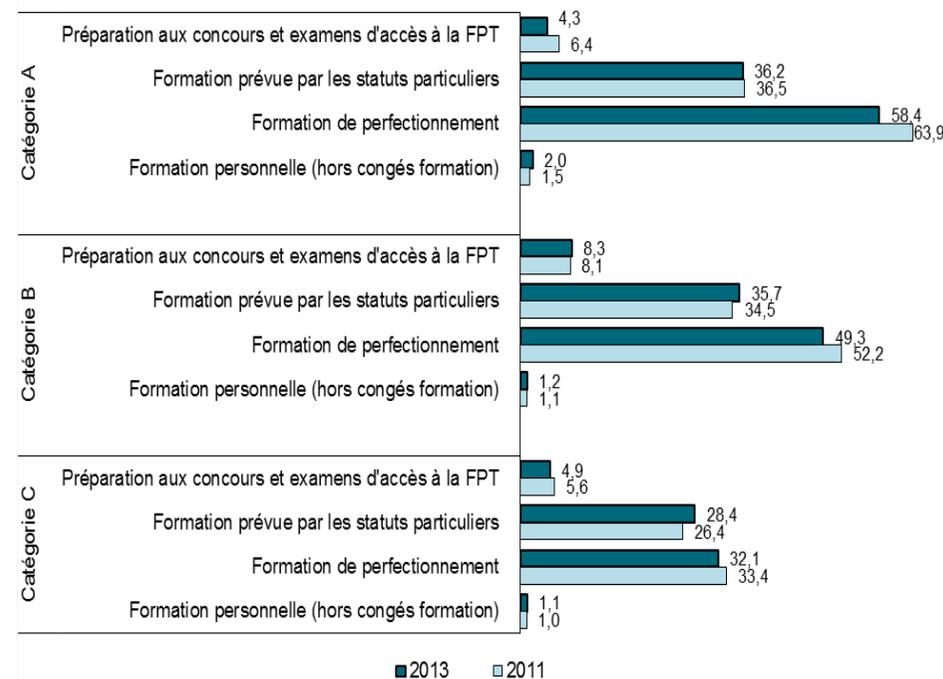
Toutes catégories confondues, l'accès aux formations de perfectionnement a reculé entre 2011 et 2013². Les agents permanents de catégorie A sont ceux dont l'accès à ce type de formation a été le plus en retrait : -5,5 points, contre -2,9 points pour la catégorie B et -1,3 point pour la catégorie C. Par ailleurs, les agents de catégorie A ont eu moins souvent accès qu'en 2011 aux formations de préparation aux concours et examens d'accès à la FPT (-2,1 points).

¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, édition 2015.

² A noter que les formations de professionnalisation peuvent être choisies dans le même catalogue que celui visant l'acquisition de compétences (formations de perfectionnement).

La proportion d'agents permanents ayant suivi les formations prévues par les statuts particuliers reste stable pour les catégories A (-0,3 point), en hausse pour les catégories B et C (+1,1 point et +2,1 points respectivement).

Taux d'accès à la formation par catégorie et le type de formation en 2011 et 2013 (en %)*

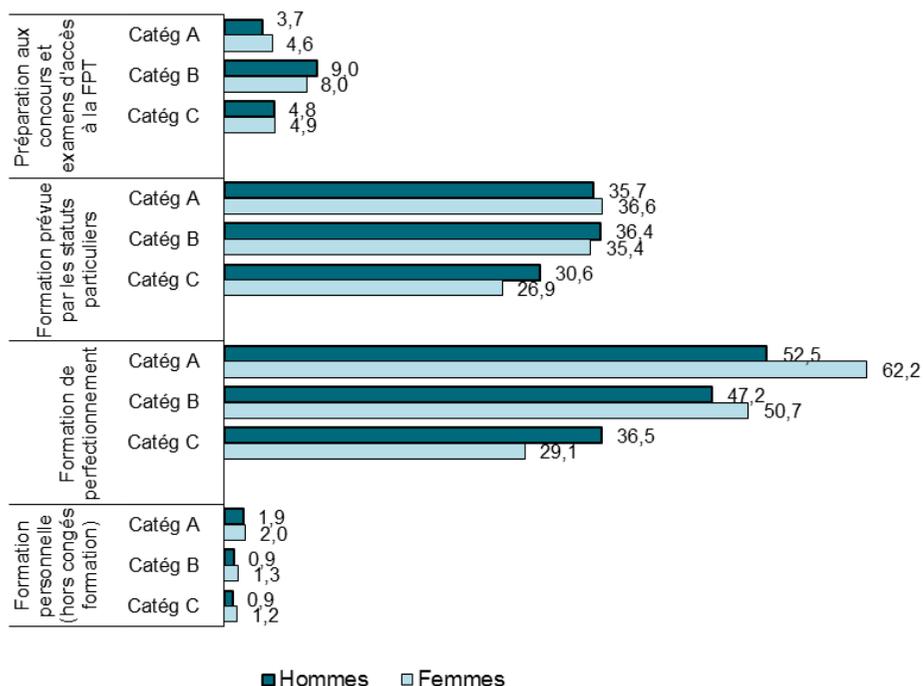


Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : 4,3 % des agents permanents de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2013, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

**Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formations. Afin d'éviter qu'il soit comptabilisé plusieurs fois, ces pourcentages ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie.*

Taux d'accès à la formation selon le genre et le type de formation en 2013 (en %)*



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : 3,7 % des agents permanents hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2013, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 4,6 % des agents permanents femmes.

*Un agent d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formations. Afin d'éviter qu'il soit comptabilisé plusieurs fois, ces taux d'accès ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie.

Les femmes de catégorie C accèdent moins souvent aux formations de perfectionnement

Les femmes appartenant aux catégories A et B accèdent plus fréquemment aux formations de perfectionnement que les hommes avec 62,2 % et 50,7 %

respectivement (contre 52,5 % et 47,2 % respectivement pour les hommes). Elles accèdent moins souvent que les hommes à ce type de formation lorsqu'elles appartiennent à la catégorie C (29,1 %, contre 36,5 % des hommes). En revanche, les femmes de catégorie C, avec 30,6 %, suivent plus souvent les formations prévues par les statuts particuliers que les hommes (26,9 %).

Définitions

Accès à la formation : les agents qui ont accédé à une formation, sont les agents permanents ayant suivi au moins une fois dans l'année un type de formation (Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT, formations prévues par les statuts particuliers, formation professionnelle ou formation de perfectionnement).

Taux d'accès à la formation : il est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une fois un type de formation durant l'année à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie.

N.B. : un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs actions de formation. Pour chaque catégorie, un même agent ayant participé plusieurs fois à un type de formation ne sera comptabilisé qu'une seule fois dans celui-ci.

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 ACFMO, 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 titulaires, et 15-1 pour les non titulaires, du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985).

2 - TEMPS CONSACRE A LA FORMATION

Autre indicateur physique pour apprécier également l'accès à la formation : le temps consacré à la formation. Nous distinguons, pour la première fois, les agents permanents et les agents non permanents. Pour les agents permanents, deux indicateurs sont calculés : le nombre de jours moyens et la durée moyenne des formations. Pour les agents non permanents, on ne dispose que du nombre moyen de journées de formation.

2.1. Les agents permanents

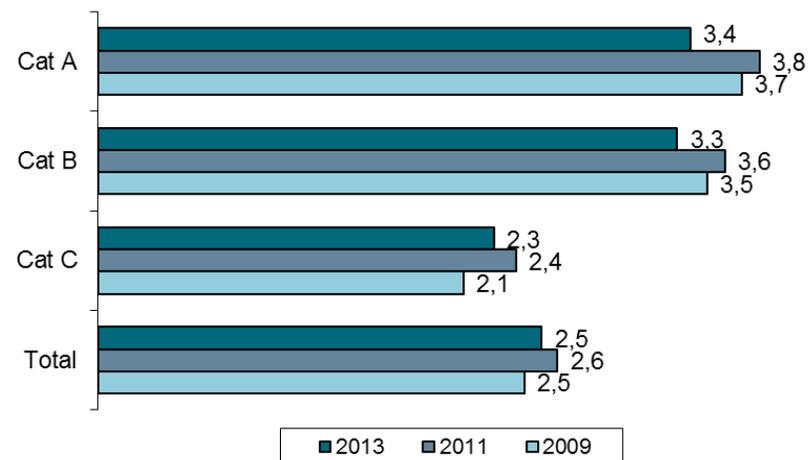
Le nombre moyen de journées de formation par agent permanent en 2013 est de 2,55 jours. Il a légèrement diminué en 2013 par rapport à 2011. Depuis 2009, il oscille entre 2,45 en 2009 et 2,64 en 2011. Ce nombre moyen de journées de formation se stabilise après l'effet sur le volume des journées de formation suivies qu'avait eu la loi de 2007 relative à la FPT qui allégeait, entre autres, les formations initiales des agents de catégories A et B (baisse du nombre moyen de journées de formation qui était de 3 jours en 2007).

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2013 par les agents permanents (titulaires, stagiaires et non titulaires permanents) rapporté à leur effectif total, intégrant les agents permanents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Le nombre moyen de jours de formation diminue légèrement pour toutes les catégories

Cependant le nombre moyen de jours de formation reste dans des proportions stables depuis 2009 pour les agents permanents. On observe qu'il est à son niveau le plus faible depuis 2009 pour les agents de catégorie A et B.

Nombre de journées de formation par agent permanent de 2009 à 2013



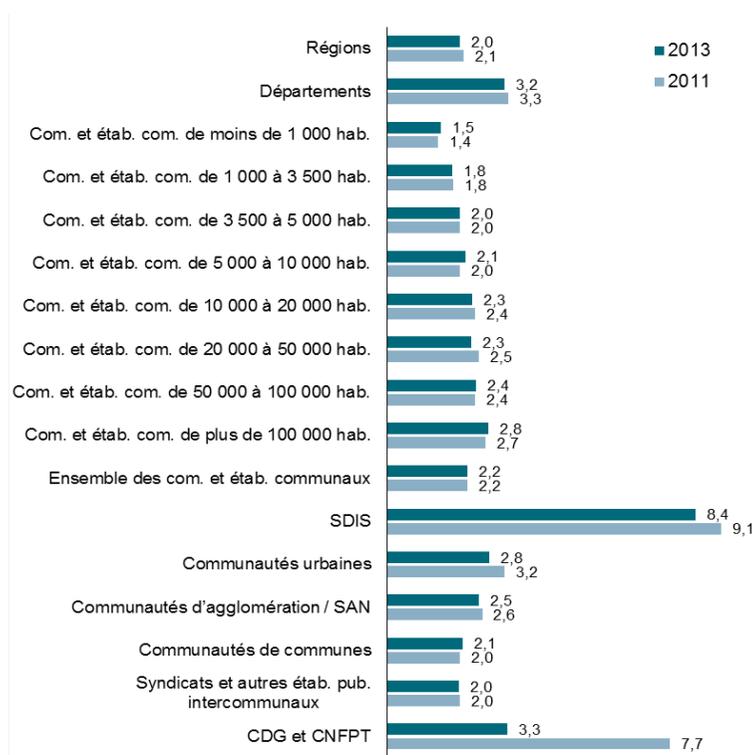
Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Il diminue pour les communautés urbaines, les SDIS et les CDG/CNFPT

Par rapport à 2011, le nombre moyen de journées de formation reste stable pour une grande partie des types de collectivités. On observe une baisse de ce nombre de journées de formation par agent pour les communautés urbaines, les SDIS et les CDG/CNFPT.

Le nombre moyen de journées de formation par agent est toujours le plus important dans les SDIS avec 8,4 jours. Il est très largement supérieur par rapport aux autres types de collectivités puisqu'on trouve ensuite les CDG/CNFPT et les départements avec en moyenne 3,3 et 3,2 journées de formation par agent.

Nombre moyen de journées de formation des agents permanents par type de collectivités en 2011 et 2013



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Stabilité de de la durée moyenne de formation pour les agents permanents ayant suivi une formation

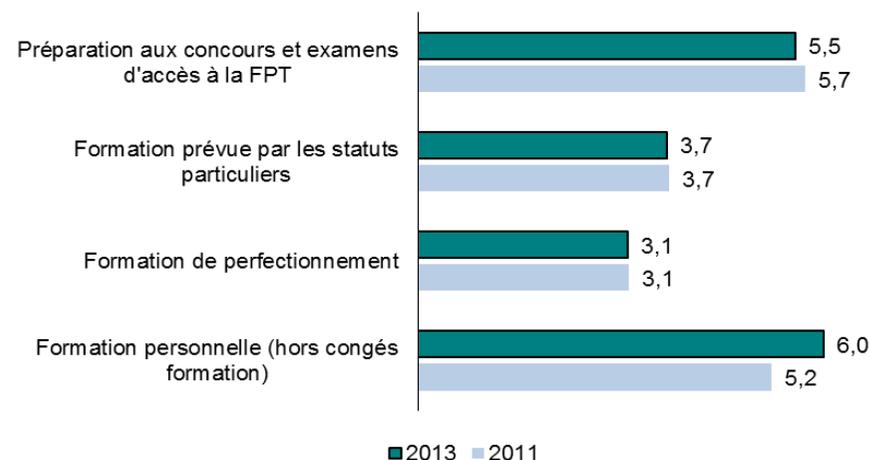
En 2013, la durée moyenne de formation pour les agents permanents ayant suivi au moins une formation dans l'année est restée stable au même niveau que 2011 à 3,5 jours de formation par agent.

La durée moyenne de formation est restée globalement stable quel que soit le type de formation, hormis pour les formations personnelles, prises au moyen de la décharge partielle de service, pour lesquelles la durée moyenne estimée a augmenté de 5,2 jours en 2011 à 6,0 jours en 2013.

Les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT sont, désormais, le deuxième type de formations les plus longues, elles durent en moyenne 5,5 jours.

La durée moyenne de formation est le rapport du nombre de journées de formation par le nombre d'agents (titulaires, stagiaires et non titulaires sur emploi permanent) ayant suivi une formation au cours de l'année 2013.

Durée moyenne de formation des agents permanents par type de formation en 2011 et 2013



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

2.2. Les agents non permanents

Les agents non permanents se forment moins que leurs homologues occupant un emploi permanent

En 2013, le nombre moyen de jours de formation par agent non permanent est de 1,1 jour.

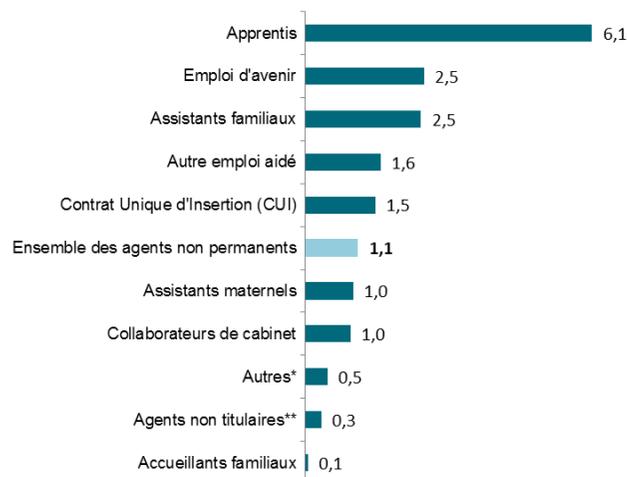
Les catégories ayant un contrat prévoyant une formation sont les principaux bénéficiaires. Ils se forment, en moyenne, plus qu'un agent permanent.

Les apprentis ont en moyenne 6,1 jours de formation par an, hors formation initiale et continue.

Les contrats aidés, tout type confondu, se forment en moyenne 1,8 jours par an. Les emplois d'avenir, notamment, se forment en moyenne 2,5 jours.

Les catégories regroupant la majeure partie des effectifs de non permanents, comme les assistants maternels, se forment moins que l'ensemble des non permanents.

Nombre de journées de formation par agent non permanent en 2013

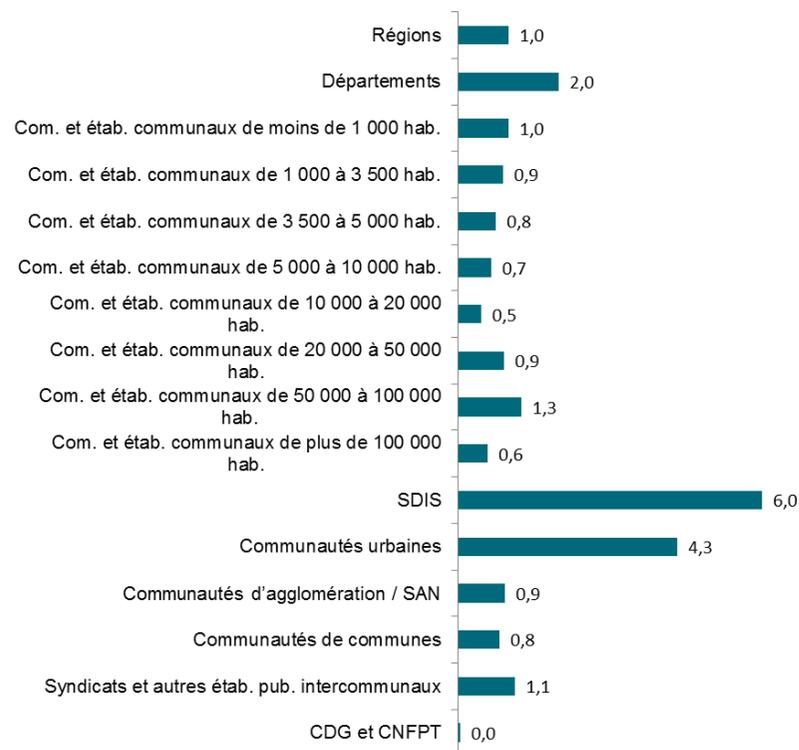


* agents non classables dans les catégories précédentes (Hors élus comptables publics et vacataires de police)

** emplois saisonniers ou occasionnels

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Nombre moyen de journées de formation par type de collectivités en 2013 pour les agents non permanents



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Pour le calcul du nombre moyen de journées de formation par agent non permanent, on rapporte le nombre de journée formation à l'effectif au 31 décembre. Lorsque ce dernier est nul, on utilise l'effectif comptabilisé sur l'année.

En effet pour identifier les agents non permanents, on utilise 2 mesures différentes : l'effectif en stock (rémunéré au 31 décembre 2013) et sur la période (ayant travaillé au moins une fois dans l'année).

Concernant les collaborateurs de cabinet, les assistants familiaux, les assistants maternels et les accueillants familiaux, le tableau à remplir est fait de sorte que l'on puisse uniquement les comptabiliser en effectif dit stock.

Les SDIS et les communautés urbaines sont les collectivités où les agents non permanents se forment le plus

Les SDIS, dont les agents ont l'obligation de se former, sont les collectivités où les agents se forment le plus avec 6,0 jours par an en moyenne.

Dans l'intercommunalité, les agents non permanents travaillant dans les EPCI à fiscalité propre se forment 1,4 jour par an en moyenne. Cependant ce chiffre masque des disparités selon la nature juridique de la collectivité. Le nombre moyen de journées de formation dans les communautés urbaines est de 4,3 jours, alors qu'il est de 0,8 dans les communautés de communes.

Les agents non permanents des organismes départementaux se forment deux fois plus en comparaison à l'ensemble des agents non permanents.

Les agents travaillant dans les communes et établissement communaux se forment moins que la moyenne de l'ensemble des agents non permanents avec 0,8 jours.

3 - ORGANISMES DE FORMATION

Les journées de formation des agents territoriaux selon l'organisme prenant en charge la formation sont présentées, dans cette édition 2013, en distinguant les agents permanents et les agents non permanents.

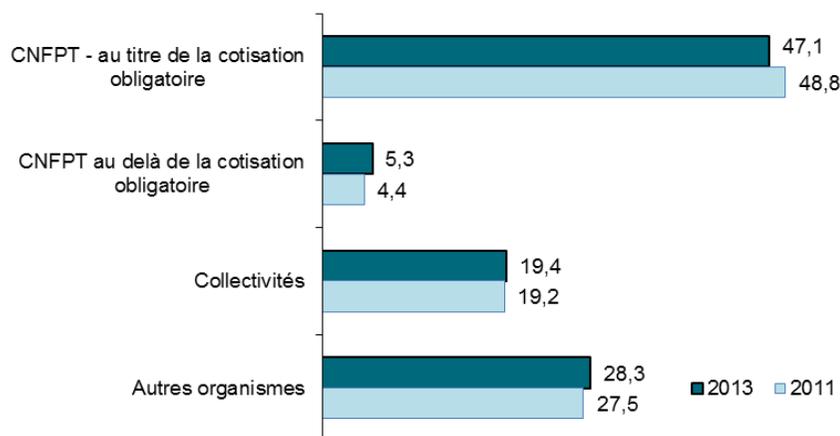
3.1. Les agents permanents

En 2013, plus de la moitié des journées de formation des agents permanents sont assurées par le CNFPT : 47,1 % au titre de la cotisation obligatoire et 5,3 % au-delà de la cotisation obligatoire, soit 52,3 % du nombre total de journées de formation (Cf. Définitions). Le CNFPT assure ainsi 65 % des journées de formations confiées par les collectivités à des organismes externes publics ou privés.

19,4 % des journées de formation sont organisées en interne par les collectivités et 28,3 % dispensées par d'autres organismes.

La part des formations organisées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire a baissé pour la première fois entre 2011 et 2013 (-1,7 point), après une forte hausse de 4,1 points entre 2009 et 2011 (Cf. annexe B sur les chiffres clés du CNFPT). Cette baisse est le fait de la réduction, en 2012, du taux de cotisation versée par les collectivités au CNFPT de 1 à 0,9 %.

Répartition des journées de formation des agents permanents selon l'organisme de formation en 2011 et 2013 (en %)



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Les collectivités développent des formations en interne, principalement pour leurs agents de catégorie C (20,6 %) qui permettent à ces agents de valoriser leur parcours professionnel, tandis que les formations dispensées par d'autres organismes sont plus importantes pour les agents de catégorie A (39,4 %).

Le poids des journées de formation menées par le CNFPT est plus élevé pour les agents de catégorie C.

Répartition des journées de formation des agents permanents par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2013 (en %)

	CNFPT - cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Catégorie A	40,1	4,2	16,3	39,4	100,0
Catégorie B	45,2	5	16,6	33,1	100,0
Catégorie C	49,4	5,5	20,6	24,5	100,0
Total	47,1	5,3	19,4	28,3	100,0

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : durant l'année 2013, 40,1 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire

En raison de leur activité spécifique, 64,2 % des journées de formation dans les SDIS sont assurées par les SDIS eux-mêmes. Dans les communes et établissements communaux, 56 % des journées de formation sont assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Plus la commune est de petite taille et plus le poids des journées assurées par le CNFPT est important.

Les communautés urbaines et d'agglomération et les syndicats et autres établissements publics intercommunaux ont davantage recours aux autres organismes de formation (respectivement 39,5 %, 32,5 % et 38,7 % des journées de formation).

Répartition des journées de formation des agents permanents par organisme de formation et type de collectivités (en %)

	CNFPT - cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Ensemble
Régions	45,9	8,8	15,6	29,7	100,0
Départements	36,8	6,7	24,6	31,9	100,0
Com. et étab. Com. de moins de 1 000 hab.	66,4	4,2	3,7	25,7	100,0
Com. et étab. Com. de 1 000 à 3 500 hab.	65,9	4,4	4,4	25,2	100,0
Com. et étab. Com. de 3 500 à 5 000 hab.	65,7	3,9	4,3	26,2	100,0
Com. et étab. Com. de 5 000 à 10 000 hab.	63,4	5,3	6,9	24,4	100,0
Com. et étab. Com. de 10 000 à 20 000 hab.	57,2	5,9	10,3	26,6	100,0
Com. et étab. Com. de 20 000 à 50 000 hab.	54,4	5,6	14,0	26,0	100,0
Com. et étab. Com. de 50 000 à 100 000 hab.	51,7	6,7	16,8	24,8	100,0
Com. et étab. Com. de plus de 100 000 hab.	41,9	6,1	19,4	32,6	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>56,0</i>	<i>5,5</i>	<i>11,8</i>	<i>26,7</i>	<i>100,0</i>
SDIS	14,0	0,6	64,2	21,2	100,0
Communautés urbaines	33,1	8,3	19,2	39,5	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	51,9	3,9	11,7	32,5	100,0
Communautés de communes	63,1	3,6	4,4	28,9	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	48,0	3,5	9,9	38,7	100,0
CDG et CNFPT	57,1	3,9	10,2	28,9	100,0
Ensemble total	47,1	5,3	19,4	28,3	100,0

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : durant l'année 2013, 45,9 % des journées de formation des agents permanents des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

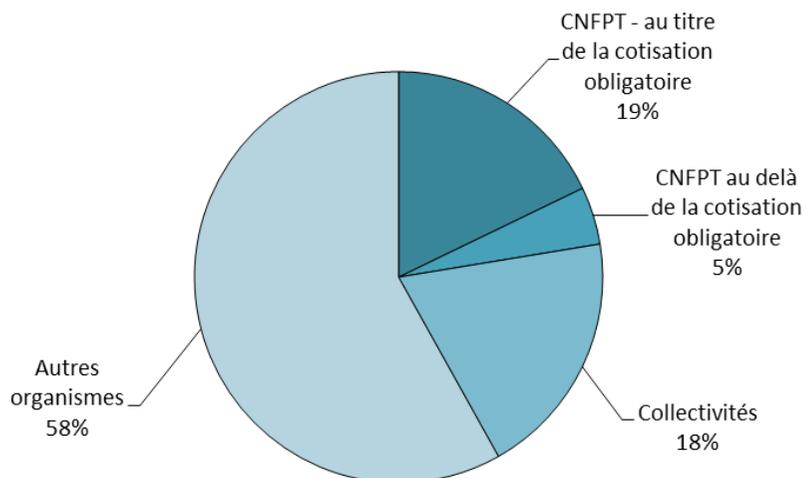
3.2. Les agents non permanents

Les agents non permanents se forment en majorité auprès d'autres organismes

Sur la base des collectivités et établissements territoriaux ayant répondu à l'indicateur du nombre journées de formation pour les agents non permanents dans les bilans sociaux, on estime à environ 334 000 le nombre de jours de formation pour les non permanents. Le CNFPT assure 22 % des formations, dont 17 % au titre de la cotisation obligatoire.

En comparaison avec les agents permanents, les agents non permanents se forment plus auprès d'autres organismes, et moins auprès du CNFPT dans le cadre de la cotisation obligatoire.

Répartition des journées de formation des agents non permanents selon l'organisme de formation en 2013



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Les agents non permanents travaillant dans les conseils généraux se forment majoritairement dans d'autres organismes. De plus, un agent sur quatre non permanent travaillant dans un organisme départemental est formé par la collectivité.

Répartition du nombre de journées de formation par catégories d'agents non permanents et par organisme de formation en 2013 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Total
Collaborateurs de cabinet	34,0	1,4	8,6	56,0	100,0
Assistants maternels	37,9	8,2	20,2	33,7	100,0
Assistants familiaux	14,1	3,6	23,7	58,6	100,0
Accueillants familiaux	0	0	0	100,0	100,0
Agents non titulaires recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	26,6	4,2	25,0	44,2	100,0
Personnes ayant bénéficié :					
D'un Contrat Unique d'Insertion (CUI)	12,8	10,7	16,2	60,2	100,0
D'un Emploi d'avenir	43,1	5,2	14,9	36,8	100,0
D'un Autre emploi aidé	16,7	9,6	12,5	61,2	100,0
Total emplois aidés	26,9	8,2	15,5	49,4	100,0
Apprentis	1,1	1,2	1,2	96,5	100,0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	16,4	1,5	59,7	22,4	100,0
Total	17,9	4,5	19,4	58,1	100,0

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : durant l'année 2013, 34 % des journées de formation des collaborateurs de cabinet ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Le CNFPT, au titre de la cotisation obligatoire, forme 35 % des agents non permanents des conseils régionaux. Il forme 24 % des agents au-delà de la cotisation obligatoire.

De même, il forme plus d'un agent sur quatre dans les communes et établissements communaux ayant moins de 20 000 habitants.

Les agents non permanents employés par les communautés urbaines sont formés à 86 % par d'autres organismes. A l'inverse le CNFPT ne forme que 8 % des agents travaillant dans ces mêmes collectivités.

Répartition des journées de formation des agents non permanents par organisme de formation et type de collectivités (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités	Autres organismes	Ensemble
Régions	34,6	23,8	6,5	35,1	100,0
Départements	15,8	5,3	24,5	54,4	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	28,5	7,2	10,2	54,1	100,0
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	30,5	6,1	7,8	55,7	100,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	26,2	4,9	4,2	64,8	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	27,9	4,0	4,5	63,6	100,0
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	26,6	5,3	10,3	57,8	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	16,2	4,5	14,3	65,0	100,0
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	13,6	2,0	10,9	73,5	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	14,0	6,4	17,0	62,6	100,0
SDIS	0,9	0,0	92,8	6,3	100,0
Communautés urbaines	8,4	0,7	5,2	85,7	100,0
Communautés d'agglomération / SAN	24,1	2,8	36,1	37,0	100,0
Communautés de communes	21,6	5,6	14,5	58,3	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	22,3	4,2	7,7	65,8	100,0
CDG et CNFPT	55,9	9,0	16,5	18,6	100,0

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : durant l'année 2013, 34,6 % des journées de formation des agents non permanents des régions ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

Définitions :

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 (titulaires 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.

4 - TYPES ET OBJECTIFS DE LA FORMATION

Avec 44 % des journées de formation, les formations prévues par les statuts particuliers sont les plus suivies en 2013

Les objectifs de la formation des territoriaux sont variés. 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. Avec 12 % de journées de formation, ces formations promotionnelles visent à faire progresser l'agent dans l'échelle sociale, lui ouvrant l'accès à des grades et cadres d'emplois supérieurs. Les agents permanents de catégorie A participent relativement moins souvent à ce type de formation (5,4 %) que les autres catégories.

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.

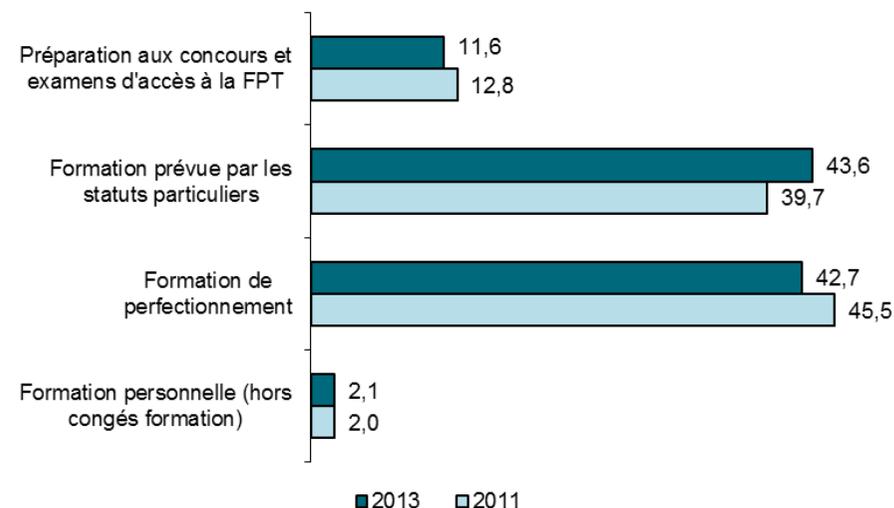
Les formations prévues par les statuts particuliers représentent la part majoritaire des journées de formation des agents permanents, soit 43,6 % de l'ensemble des journées de formation suivies en 2013. Elles deviennent le principal type de formation alors qu'en 2011 les formations de perfectionnement arrivaient en premier avec 45,5 % des journées de formation en 2011 (42,7 % en 2013)¹. La hausse du poids des formations prévues par les statuts particuliers entre 2011 et 2013 (+3,9 points) s'explique par celle des formations de professionnalisation (34,7 % en 2013 contre 30,8 % en 2011), alors que le poids des formations d'intégration reste plutôt stable (9 % contre 8,8 %).

Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Ce type de formation est le plus suivi chez les agents de catégorie A (53,8 %) et B (45,2 %). Les agents de catégorie C, quant à eux, consacrent une part plus importante de leurs journées de formation à celles prévues par les statuts particuliers, soit 45,3 % du total. Cette proportion est notamment

¹ A noter que les formations de professionnalisation peuvent être choisies dans le même catalogue que celui visant l'acquisition de compétences (formations de perfectionnement).

due à un recours plus élevé aux formations d'intégration qui représentent 10,2 % des journées de formation, contre seulement 4,3 % pour les agents de catégorie A.

Répartition des journées de formation par type de formation des agents permanents en 2011 et 2013 (en %)



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Répartition des journées de formation des agents permanents par type de formation et catégorie hiérarchique (en %) en 2013

	Préparation 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	Total
Cat A	5,4	38,6	4,3	34,3	53,8	2,1	100,0
Cat B	11,8	41,1	7,8	33,3	45,2	1,9	100,0
Cat C	12,7	45,3	10,2	35,1	39,9	2,1	100,0
Total	11,6	43,6	9,0	34,7	42,7	2,1	100,0

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : durant l'année 2013, 5,4 % des journées de formation des catégories A ont été consacrées à des préparations aux concours et examens d'accès à la FPT.

Les formations personnelles (hors congé formation) relèvent d'une démarche personnelle de l'agent dont les journées de formations sont prises au moyen de la décharge partielle de service. Elles peuvent donner lieu à une mobilité externe. Seulement 2,1 % des journées formations des agents permanents ont été consacrées à ce type de formation en 2013. Cette proportion varie très peu selon la catégorie hiérarchique.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont relativement plus suivies dans les départements et les SDIS

Par type de collectivités, on observe que les préparations aux concours sont plus importantes dans les CDG/CNFPT et les communautés d'agglomération et urbaines. Les formations prévues par les statuts particuliers le sont dans les SDIS et les régions. La proportion des formations de perfectionnement est importante dans les départements et les communautés urbaines.

Répartition des journées de formation des agents permanents par type de formation et type de collectivités (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
Régions	12,0	53,6	6,3	47,3	32,6	1,7
Départements	12,2	27,8	4,4	23,5	58,5	1,5
Com. et étab. com. de moins de 1 000 hab.	12,3	40,1	12,5	27,6	43,5	4,0
Com. et étab. com. de 1 000 à 3 500 hab.	9,5	40,1	12,1	28,0	45,5	5,0
Com. et étab. com. de 3 500 à 5 000 hab.	10,2	50,5	12,1	38,4	35,4	3,9
Com. et étab. com. de 5 000 à 10 000 hab.	13,6	51,2	10,7	40,6	32,2	3,0
Com. et étab. com. de 10 000 à 20 000 hab.	10,6	53,8	9,4	44,4	34,2	1,4
Com. et étab. com. de 20 000 à 50 000 hab.	11,3	49,4	9,7	39,7	37,5	1,8
Com. et étab. com. de 50 000 à 100 000 hab.	11,7	47,2	8,2	39,0	38,8	2,3
Com. et étab. com. de plus de 100 000 hab.	13,1	34,3	7,7	26,6	50,7	1,9
Ensemble des com. et étab. communaux	11,6	46,1	9,7	36,4	39,8	2,5
SDIS	7,3	59,5	14,4	45,1	33,1	0,1
Communautés urbaines	15,2	22,2	7,1	15,0	61,5	1,2
Communautés d'agglomération / SAN	15,6	48,1	7,5	40,5	35,5	0,9
Communautés de communes	11,5	46,7	11,2	35,5	37,3	4,5
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	11,3	40,0	10,4	29,7	44,3	4,4
CDG et CNFPT	15,8	43,3	6,3	37,0	39,5	1,4
Ensemble	11,6	43,6	9,0	34,7	42,7	2,1

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : 12 % des agents permanents des régions ont suivi au moins une fois, en 2013, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

5- OUTILS DE FORMATION A L'INITIATIVE DE L'AGENT

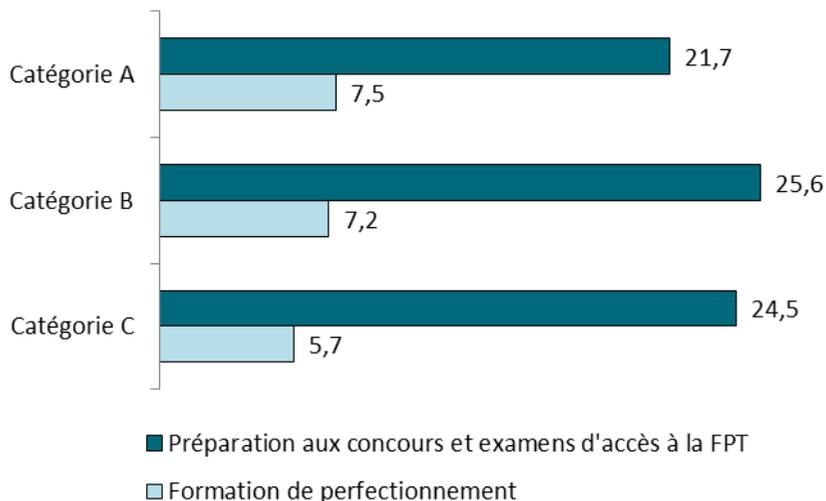
Le droit individuel à la formation (DIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence (BC) sont des outils de la formation qui relèvent d'une démarche personnelle. Dans un contexte de stabilisation des effectifs, de recomposition territoriale, de forte évolution des métiers, ces outils qui constituent de véritables leviers de développement des compétences restent encore peu mobilisés dans la fonction publique territoriale.

5.1 Le Droit Individuel à la Formation - DIF

Près de 60 000 agents partis en formation dans le cadre du DIF

8,3 % des agents partis en formation en 2013 le sont dans le cadre du DIF. La part des agents bénéficiant du DIF lors de leur préparation au concours (24,5 %) est plus importante que celle de ceux suivant une action de perfectionnement (6,3 %).

Proportion des agents bénéficiant du DIF lors de leur action de formation par catégorie et par type de formation en 2013 (en %)



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

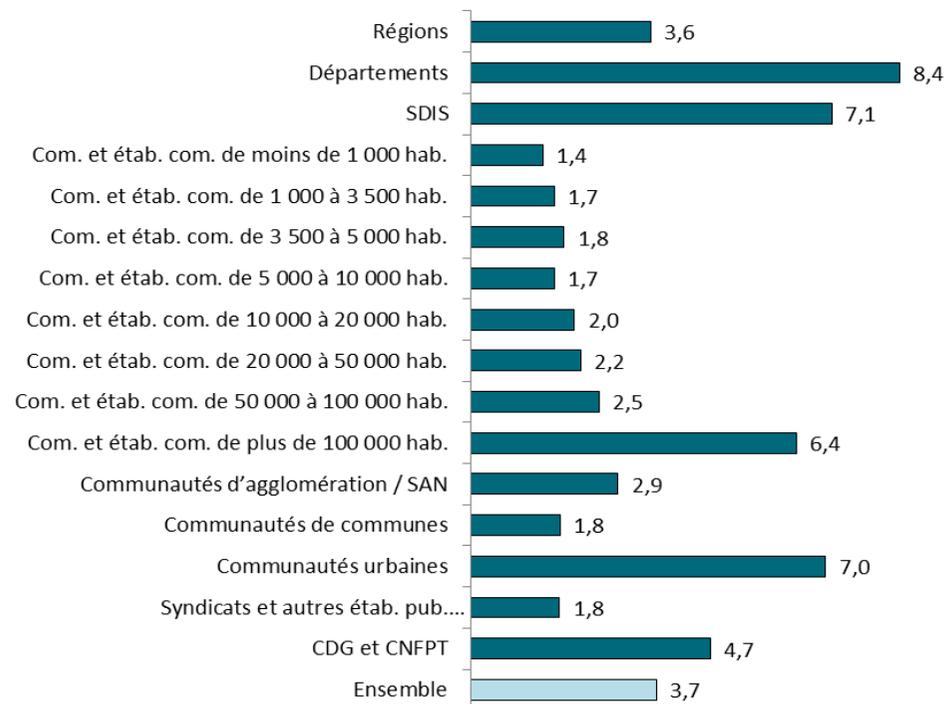
Note de lecture : Pour les agents de catégorie A, 21,7 % des journées de préparation aux concours ont été prise dans le cadre du DIF en 2013.

Sur l'ensemble des agents permanents 3,7 % sont partis en formation dans le cadre du DIF.

Les types de collectivités où les agents permanents ont, en proportion, le plus utilisé le DIF sont les départements, les SDIS, les communes de plus de 100 000 habitants et les communautés urbaines (entre 8,4 % et 6,4 %).

A l'inverse, ce sont dans les collectivités et établissements de petites tailles que la part des agents permanents partis dans le cadre du DIF est la plus faible, les communes et établissements communaux de petites tailles, les communautés de communes et syndicats intercommunaux (moins de 2 %).

Poids des agents permanents ayant utilisé le DIF par type de collectivités (en %)



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

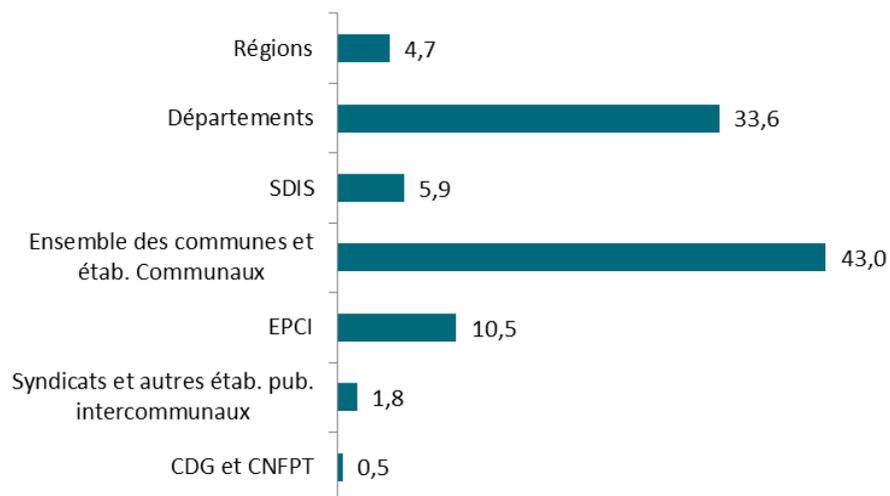
Note de lecture : 3,6 % des agents permanents des régions ont utilisé le DIF.

Un tiers des agents ayant utilisé le DIF sont dans les départements

Les agents permanents des communes et établissements communaux sont les plus nombreux à avoir utilisé le DIF en 2013, ils représentent 43 % des utilisateurs. Cependant, comme le montre le graphe ci-dessus, on observe qu'en proportion ils utilisent moins souvent le DIF que la moyenne nationale pour toutes les strates de communes excepté pour les communes de plus de 100 000 habitants.

Un tiers des agents ayant utilisé le DIF en 2013 travaillent dans les départements.

Répartition des agents ayant utilisé le DIF en 2013 par type de collectivités (en %)



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Le DIF dans la fonction publique territoriale : le DIF a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Dans la fonction publique territoriale, les actions accessibles au DIF 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 DIF.

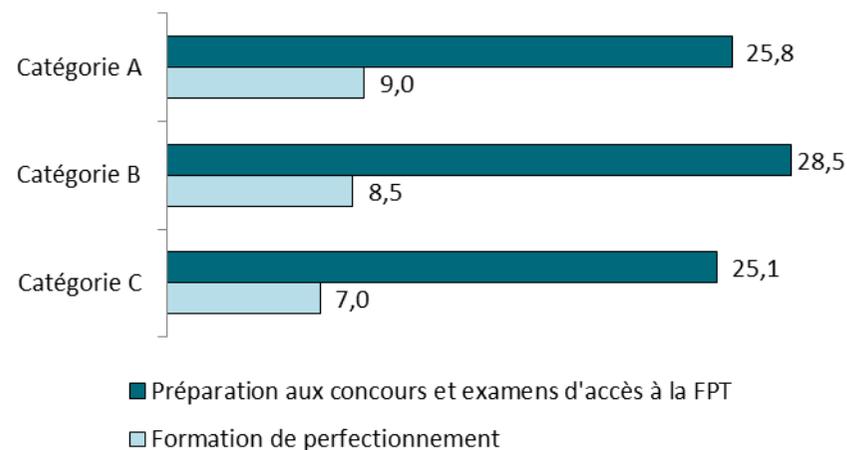
On estime à 260 000 le nombre de journées de formation suivies par les agents permanents dans le cadre du DIF en 2013.

Dans la fonction publique territoriale, seules les formations de perfectionnement et celles de préparations aux concours sont accessibles par le DIF.

Les journées prises dans le cadre du DIF (journées-DIF) représentent 11,3 % des journées de formation prises pour préparation aux concours ou pour des formations de perfectionnement.

La part des journées-DIF est plus importante pour les actions de préparation aux concours puisqu'elles représentent 25,8 % de ces actions. Alors qu'elle recouvre 7,6 % des journées des actions de perfectionnement.

Proportion des journées-DIF par catégorie et par type de formation en 2013 (en %)

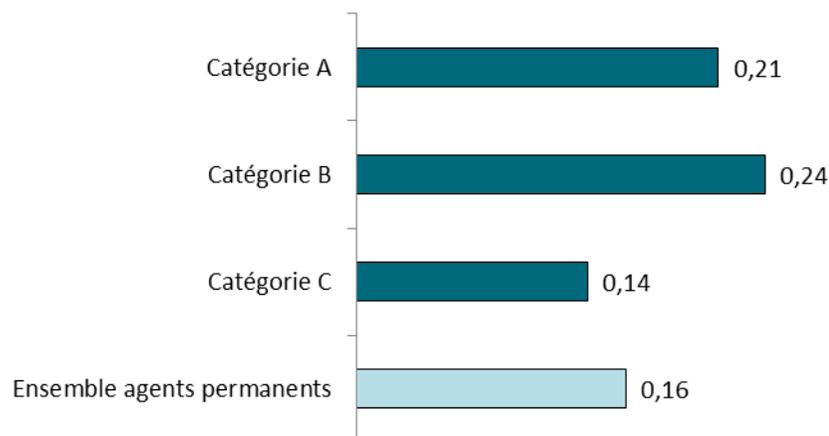


Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : Pour les agents de catégorie A, 25,8 % des journées de préparation aux concours ont été prise dans le cadre du DIF en 2013.

La proportion des journées de formation prises dans le cadre du DIF ne varie pas beaucoup selon la catégorie hiérarchique. 28,5 % des journées de formation lié aux préparations aux concours sont prises dans le cadre du DIF pour les agents de catégorie B, contre respectivement 25,8 % et 25,1 % pour les agents de catégorie A et C.

Nombre moyen de journées-DIF par agent permanent par catégorie



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : Les agents de catégorie A ont utilisé en moyenne 0,21 journée par agent dans le cadre du DIF en 2013.

Les agents de catégorie B et A ont un nombre moyen de journées-DIF par agent plus important que les agents de catégorie C.

Il existe, par ailleurs, très peu d'informations complètes sur ce thème que ce soit pour la territoriale, pour les autres fonctions publiques et même pour le privé avant que le dispositif ne soit remplacé par le compte personnel de formation (CPF) pour le secteur privé au 1er janvier 2015.

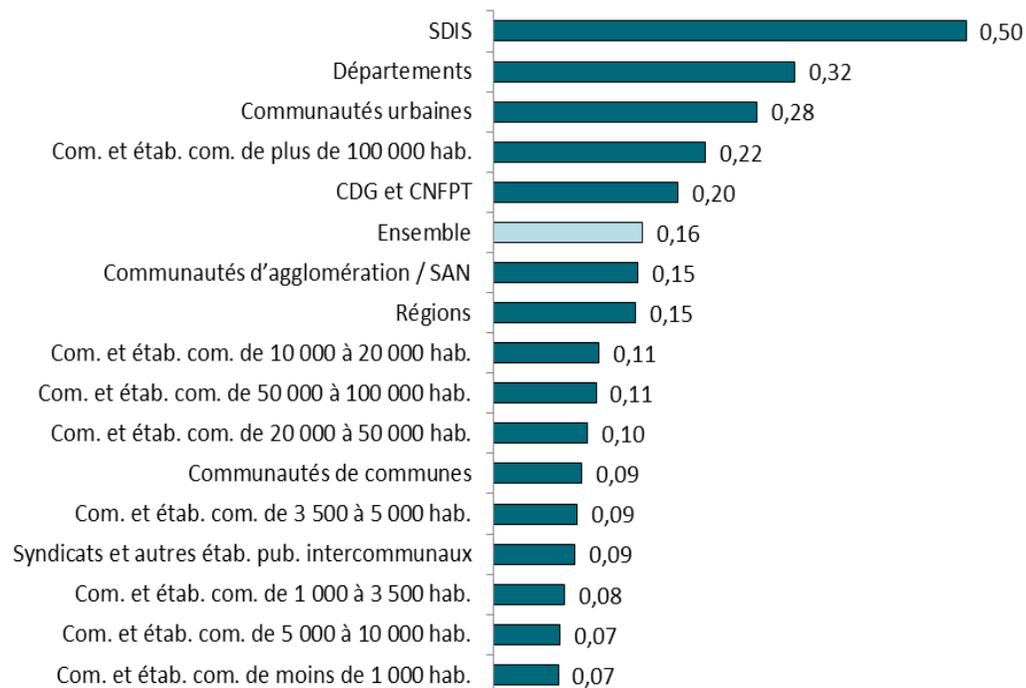
Dans un article sur le DIF, le CEREQ (centre d'études et de recherches sur les qualifications) fait état d'un taux d'accès au DIF de 6,5 % des salariés en 2010. Ce faible recours au DIF dans le privé tente à prouver que le DIF est un dispositif de formation qui n'a pas réellement incité les salariés et les entreprises à avoir recours à la formation professionnelle.

Source : <http://www.cereq.fr/articles/Focus/Un-droit-a-la-formation-DIF-peu-utilise>

Le nombre moyen de journées par agent prises dans le cadre du DIF est le plus important dans les SDIS et ensuite dans les collectivités de grande taille.

A l'inverse, les collectivités de petites tailles ont moins recours au DIF.

Nombre de journées-DIF par agent permanent



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : Les agents des SDIS ont utilisé en moyenne 0,5 journée par agent dans le cadre du DIF en 2013.

Utilisation du DIF par les agents non permanents :

Le DIF représente 0,4 % des journées de formation en 2013. Il est utilisé en grande partie par les agents bénéficiaires d'un contrat aidé (46,5 % des journées consacrées au DIF), et notamment par les Emplois d'Avenir (37,5 %). Seulement 1,1 % des journées de formation dans le cadre du DIF ont été utilisées par des apprentis. Les DIF sont utilisés à 73,4 % par des agents non permanents travaillant dans les départements.

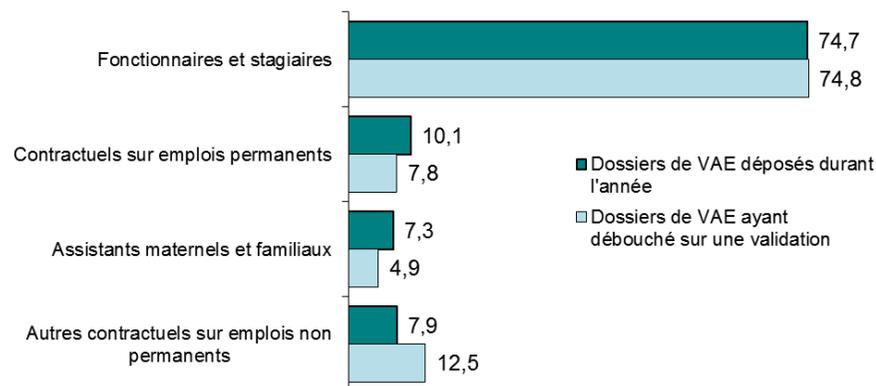
5.2 La Validation des Acquis de l'Expérience – VAE

On estime à 4 000 le nombre de dossiers déposés durant l'année en 2013. La moitié de ces dossiers déboucheraient sur une validation (totale ou partielle).

Force est de constater que la VAE reste encore peu développée dans la fonction publique territoriale. Un probable obstacle serait lié aux modalités de mobilité professionnelle et de déroulement de carrière des agents, qui restent encore largement réglés par la logique académique des concours et des examens. On peut donc s'interroger sur l'impact réel de la VAE sur le déroulement de carrière d'un agent de la fonction publique territoriale.

A titre de comparaison, la DARES collecte chaque année auprès des différents ministères des données agrégées sur les candidats. En 2013, 62 300 candidats ont été jugés recevables. 46 600, soit trois candidats sur quatre ont obtenu une validation partielle et 27 500 une validation totale (44 % d'entre eux).

Proportion des dossiers de Validation des acquis de l'expérience selon le statut



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : Les fonctionnaires et stagiaires sont les bénéficiaires de 74,7 % des dossiers de VAE déposés durant l'année et de 74,8 % des dossiers ayant débouché sur une validation.

Trois dossiers déposés dans l'année sur quatre concernent les fonctionnaires. 10 % des dossiers sont déposés par les contractuels sur emplois permanents, 7 % par les assistants maternels et familiaux et 8 % par les contractuels sur emplois non permanents.

La proportion des dossiers validés partiellement ou totalement est relativement plus importante pour les autres contractuels sur emplois non permanents.

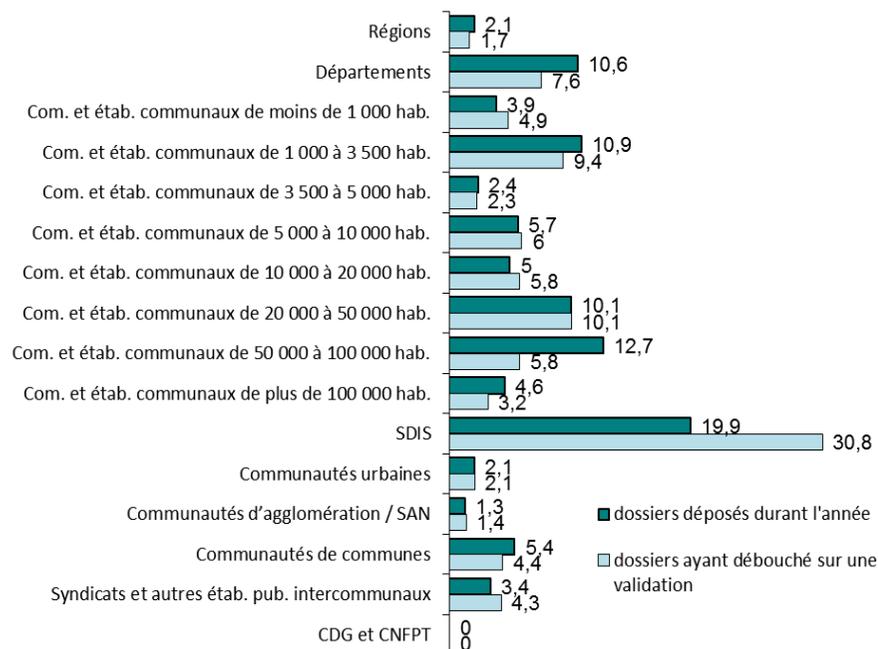
En comparaison avec la structure statutaire des effectifs territoriaux, les assistantes maternelles et familiales sont surreprésentées alors que les contractuels sur emplois permanents sont sous-représentés.

La validation des acquis de l'expérience (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.

Proportion des dossiers de Validation des acquis de l'expérience selon le type de collectivités



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : Les conseils régionaux captent 2,1 % des dossiers de VAE déposés durant l'année et 1,7 % des dossiers ayant débouché sur une validation

Les types de collectivités les plus engagées dans des démarches de VAE sont les SDIS, qui représentent à eux seuls 20 % des dossiers déposés durant l'année et 30 % des dossiers validés et dans une moindre mesure, les communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants (11 % des dossiers déposés et 9 % des dossiers validés).

En comparaison avec la structure des effectifs territoriaux par type de collectivités, les grandes collectivités et établissements publics tels que les régions, départements, communautés d'agglomération et SAN sont sous-représentés, contrairement aux SDIS.

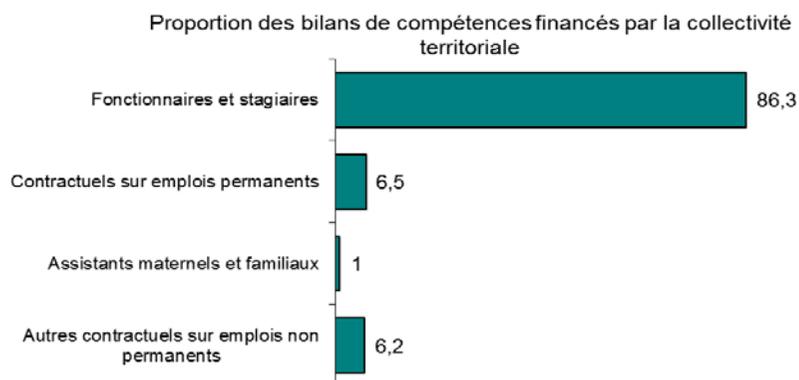
5.3 Les bilans de compétence

On estime à 2 250 le nombre de bilans de compétences et bilans professionnels financés par les collectivités territoriales en 2013¹.

Plusieurs obstacles freinent le recours aux bilans de compétence dans la fonction publique territoriale. Le bilan de compétence émane d'une initiative très personnelle de l'agent qui n'est pas tenu de communiquer les résultats de ce bilan à son employeur. Il ne permet donc pas nécessairement l'élaboration d'un projet professionnel en lien avec sa collectivité.

Par ailleurs, ces bilans réalisés par des organismes ou intervenants extérieurs, sont en général coûteux pour les collectivités et établissements publics territoriaux qui les financent.

La grande majorité des bilans de compétences et bilans professionnels financés par la collectivité territoriale (86 %) concernent les fonctionnaires. Les contractuels sur emplois permanents sont les bénéficiaires de 7 % d'entre eux. Seuls 1 % des bilans de compétences sont enregistrés pour des assistants maternels et familiaux. 6 % sont relatifs aux autres contractuels sur emplois non permanents.



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : Les fonctionnaires et stagiaires sont les bénéficiaires de 86,3 % des bilans de compétence financés par la collectivité territoriale.

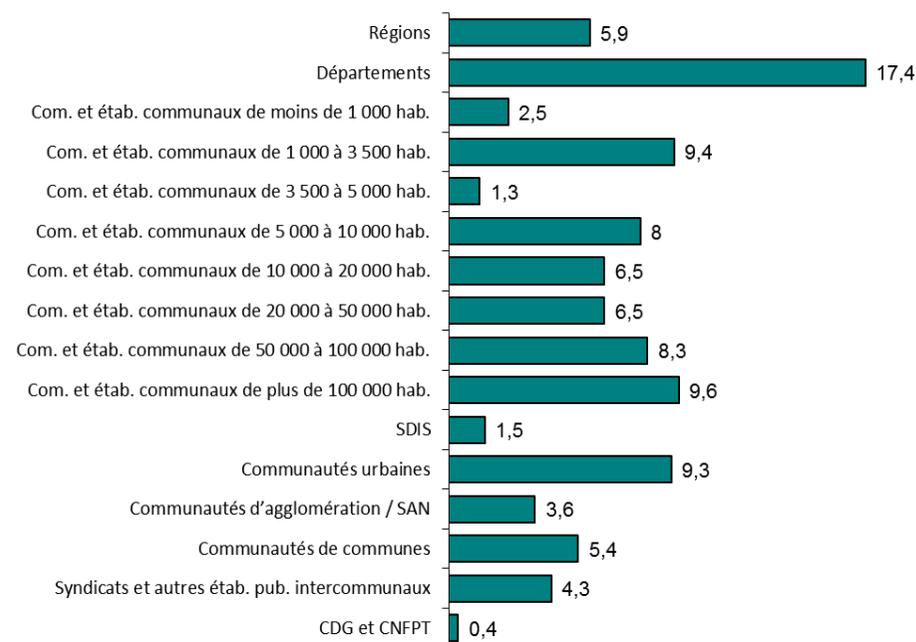
¹Sont comptabilisés les bilans de compétences et bilans professionnels, financés par la collectivité territoriale, réalisés en externe par un intervenant ou un organisme spécialisé.

Par rapport à la structure statutaire des effectifs, les fonctionnaires et contractuels non permanents sont sur-représentés, à l'inverse des contractuels sur emplois non permanents.

Les départements sont les premiers financeurs de bilans de compétences, captant 17 % de leur nombre.

En comparaison avec la structure des effectifs territoriaux par type de collectivités, les départements sont sur-représentés mais aussi les communautés urbaines. A l'inverse, les communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 habitants sont sous-représentés.

Proportion des bilans de compétences selon le type de collectivités



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : Les conseils régionaux captent 5,9 % des bilans de compétence comptabilisés en 2013.

6- COÛT DE LA FORMATION

On estime à près de 650 millions d'euros l'ensemble des coûts recensés dans les bilans sociaux en 2013.

Dans les bilans sociaux sont recensés les coûts directs de la formation (cotisations versées au CNFPT, soit au titre de la cotisation obligatoire, soit au-delà de la cotisation et les dépenses versées à d'autres organismes) et les coûts indirects de la formation liés aux frais de déplacements. Ne sont pas pris en compte d'autres coûts indirects tels que la rémunération pendant la formation ou le coût des personnels s'occupant de l'organisation de la formation en interne de la collectivité...

Les coûts directs de la formation représentent 93,4 % du coût total des actions de formation.

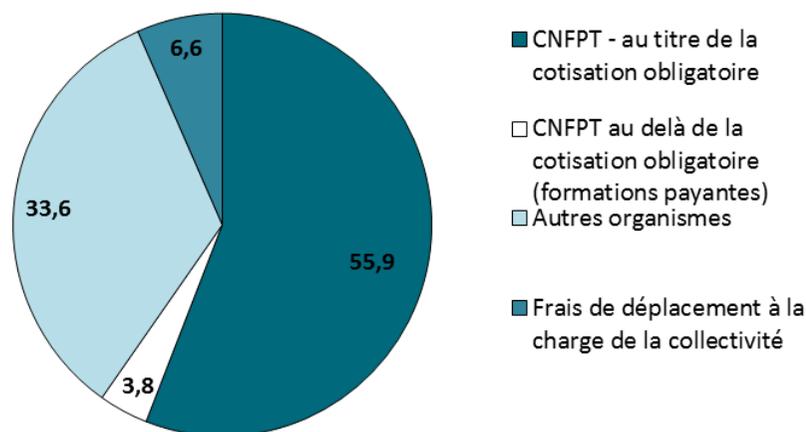
La cotisation obligatoire au CNFPT représente 60 % du coût direct de la formation.

Le poids des coûts versés aux autres organismes est moins important dans les régions et les communes.

Les communes de petites tailles font moins appel au CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire comparativement aux autres communes de plus grandes tailles.

Les SDIS ont une part du coût de formation lié aux autres organismes relativement plus important à tout autre type de collectivités.

Répartition (en %) des coûts de la formation en 2013



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

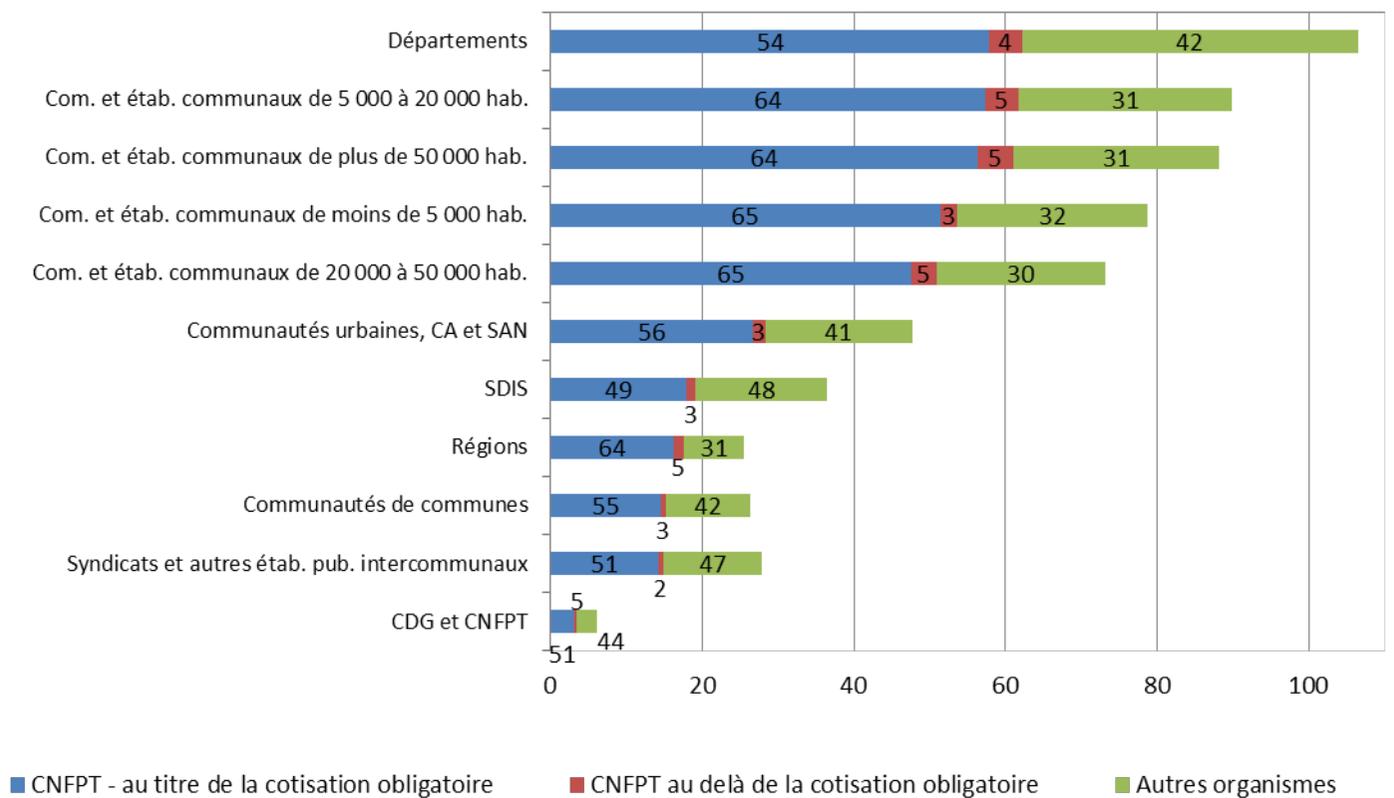
Par la suite, on s'intéressera à ces coûts directs et à leur répartition selon le type de collectivités.

Répartition des coûts directs de la formation selon le type de collectivités (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Autres organismes	Ensemble
Régions	63,8	5,4	30,7	100,0
Départements	54,4	4,0	41,6	100,0
Com. et étab. communaux de moins de 5 000 hab.	65,4	2,9	31,8	100,0
Com. et étab. communaux de 5 000 à 20 000 hab.	63,8	4,9	31,3	100,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	64,9	4,7	30,4	100,0
Com. et étab. communaux de plus de 50 000 hab.	63,8	5,5	30,8	100,0
<i>Ensemble des communes et établissements communaux</i>	<i>64,4</i>	<i>4,5</i>	<i>31,1</i>	<i>100,0</i>
SDIS	49,3	2,9	47,8	100,0
Communautés urbaines et d'agglomération et SAN	56,1	3,4	40,5	100,0
Communautés de communes	55,1	2,5	42,4	100,0
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	50,7	2,4	46,9	100,0
CDG et CNFPT	50,8	4,8	44,4	100,0
Ensemble	59,9	4,1	36,0	100,0

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Estimation des coûts directs de la formation (en millions d'euros) et répartition du poids des différents coûts (en %) par type de collectivités



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Note de lecture : On estime à près de 106 millions d'euros les coûts directs de la formation dans les départements, dont 54 % sont versés au CNFPT au titre de la cotisation obligatoire, 4 % au-delà de la cotisation obligatoire et 42 % sont versés à d'autres organismes.

CONCLUSION : POUR UN DISPOSITIF D'OBSERVATION SPECIFIQUE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TERRITORIAUX

La formation professionnelle représente un véritable levier pour faire face aux mutations extrêmement rapides que vivent actuellement les collectivités territoriales et leurs établissements publics (réforme territoriale, loi Notre ...). Ces changements institutionnels et organisationnels sont continus. Ils sont nécessaires pour accompagner les adaptations constantes des services publics locaux aux transformations socioéconomiques, sociétales, écologiques et techniques.

Pour anticiper et s'adapter à ces évolutions, les collectivités ont besoin d'une fonction publique territoriale motivée et qualifiée qui soit en mesure de les assumer pour en assurer la réussite. C'est dans ce cadre que la formation professionnelle constitue un chantier permanent du travail législatif et réglementaire et du principal organisme de formation des territoriaux, le CNFPT.

Toutes ces préoccupations sont à l'origine de nouvelles demandes d'informations sur la formation des territoriaux. Elles sont formulées par un ensemble de plus en plus large d'utilisateurs, composé d'élus, des pouvoirs publics, d'organisations syndicales, d'organismes de formation et notamment du CNFPT et de responsables de ressources humaines et de formation des collectivités.

S'inscrivant dans cette problématique, l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT exploite tous les deux ans, les indicateurs sur la « formation » disponibles dans les bilans sociaux des collectivités. Si cette exploitation permet de disposer de quelques ordres de grandeur enrichis au fur et à mesure de la montée en qualité des déclarations des collectivités, les statistiques de la formation professionnelle restent encore insuffisantes et imprécises.

Alors que les acteurs de la formation professionnelle des agents territoriaux cherchent à développer, dans un contexte complexe, des stratégies adaptées de formation et de développement de compétences, le système d'observation ne les éclaire pas complètement par rapport aux grandes évolutions structurelles de la période actuelle.

Une des réponses passerait par la mise en place d'un dispositif d'observation spécifique à la formation professionnelle fondé sur :

- l'harmonisation et la standardisation d'un référentiel de mesure de l'effort formation (notions, concepts et nomenclatures...)
- la mise en place d'une solution informatique dématérialisée qui doit permettre aux collectivités de suivre, de faciliter le reporting, de gérer et de piloter la formation de leurs agents. Elle garantit en outre la rapidité d'accès et la qualité des données, qui facilite la diffusion et le partage des informations. Elle doit également présenter suffisamment de souplesse pour s'adapter aux dispositions réglementaires et législatives constamment changeantes.

L'architecture d'un tel dispositif devrait pouvoir articuler les quatre ensembles de données suivantes :

- des caractéristiques des agents et des stagiaires,
- de la collectivité employeuse,
- de l'action de formation,
- et des organismes de formation.

Les informations collectées doivent pouvoir être conservées afin de réaliser un suivi des indicateurs dans le temps.

Annexes

A – PRECISIONS METHODOLOGIQUES

Près de 10 000 collectivités et établissements territoriaux ont répondu à la thématique « Formation » parmi les 14 542 ayant répondu aux bilans sociaux en 2013. Cinq indicateurs portant sur la thématique « Formation » des bilans sociaux ont été exploités.

Les données sont redressées en fonction des effectifs de titulaires de SIASP et sont représentatives des 40 446 collectivités ayant au moins un agent titulaire. Les résultats portent sur la situation de la formation des agents des collectivités et établissements territoriaux au niveau national au 31/12/2013.

Les cinq indicateurs de la formation

Dans cette édition 2013, trois des cinq indicateurs suivants, relatifs à la formation, ont fait l'objet, pour la première fois, d'une exploitation statistique. Il s'agit des éléments concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence, le coût de la formation et la formation des agents non permanents par type d'agents non permanents et type d'organismes. Par ailleurs, les indicateurs sur les journées de formation suivies par les agents permanents, ainsi que le nombre d'agents concernés, ont permis d'exploiter, pour la première fois dans l'édition 2013, l'accès des agents à la formation et la formation dans le cadre du DIF.

Globalement, le nombre de collectivités répondantes aux bilans sociaux par type de collectivités est suffisant pour garantir une représentativité des résultats au niveau national. Néanmoins, les taux de réponses sont inégaux selon les indicateurs (cf. tableau 1).

En effet, les indicateurs concernant la formation des agents permanents sont globalement bien renseignés et représentent près de 2 agents sur 3. L'indicateur sur le coût de la formation est le mieux renseigné avec un taux de 75 % et couvre 64 % des effectifs. A l'inverse, sur les 6 644 collectivités et établissements publics ayant au moins un agent non permanent, seules 37 % des collectivités ont renseigné le nombre de journées de formation les concernant. L'indicateur de VAE et des bilans de compétence a été renseigné par 9 % des collectivités, représentant à peine la moitié des effectifs. Sur ces indicateurs pour lesquels le taux de réponse est assez faible, les résultats sont à interpréter avec prudence. En revanche, il faut également considérer qu'une importante partie des collectivités n'est en toute logique pas concernée par ces indicateurs.

On dénombre 14 542 bilans sociaux « exploitables » au terme de la collecte pour l'année 2013.

Le taux de réponse des collectivités rapporté au nombre de collectivités ayant au moins un agent titulaire s'établit à 36 % (cf. tableau 2). Il est en baisse par rapport à 2011 puisqu'il représentait 51 % (45 % en 2009 et 31 % en 2007). Le taux de couverture, en termes d'effectif titulaire, atteint 69 % contre 76 % en 2011 (73 % en 2009 et 65 % en 2007).

La détermination et la structuration du champ final de l'analyse statistique

A des fins de stratification par type d'employeur, les communes ont été regroupées avec les « établissements communaux » qui comprennent les CCAS (centres communaux d'action sociale), les CDE (caisses des écoles) et les CCM (caisses de crédit municipal). Cependant, nombre de communes ont rattaché à leur propre bilan certains de ces établissements communaux, notamment les CCAS, ce qui augmente un peu, en moyenne, les résultats pour ces strates.

La pondération

La pondération vise à reconstruire, à partir de données fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ d'observation. Il s'agit de « recalculer » les données d'observation sur les données fournies par la base SIASP, qui représente la mesure de référence sur les effectifs.

La variable utilisée pour la détermination de la pondération est celle des effectifs titulaires des collectivités. C'est celle sur laquelle il y a le moins de divergence de concept entre les deux sources.

Chacune des collectivités a été affectée à l'une des 15 strates de pondération. Celles-ci ont été déterminées à partir des strates de diffusion, en scindant les plus grosses d'entre elles en sous-ensembles homogènes.

En outre, un calage sur marge a été effectué pour les indicateurs d'effectifs titulaires. Il a été fait selon le sexe quand cette variable est disponible. Une variable catégorielle, qui ajuste le nombre des collectivités par strate, est aussi un des paramètres du calage. Les effectifs titulaires et le nombre de collectivités utilisés sont ceux de la base SIASP portant sur l'année 2013, qui sert donc de référence.

Tableau 1 : caractéristiques des indicateurs relatifs à la formation dans les bilans sociaux 2013

Intitulé de l'indicateur dans les bilans sociaux	Collectivités répondantes à l'indicateur	Taux de renseignement à l'indicateur*	Taux de réponse**	Taux de couverture***
Journées de formation suivies par les agents titulaires, stagiaires et non-titulaires sur un emploi permanent (61a)	9 987	68,7%	24,7%	64,5%
Nombre d'agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une journée de formation (61b)	9 611	66,1%	23,8%	62,0%
Validation de l'expérience et bilan de compétence dans l'année 2013 (613)	1 344	9,2%	3,3%	43,4%
Coût de formation (614)	10 939	75,2%	27,0%	63,5%

* Le taux de renseignement de l'indicateur est calculé par rapport aux 14 542 collectivités et établissements publics dont le bilan social est exploitable.

* Le taux de réponse est calculé par rapport aux 40 446 collectivités et établissements publics ayant au moins un agent titulaire dans SIASP.

*** Le taux de couverture représente le rapport entre les effectifs relatifs à l'indicateur et les effectifs titulaires de SIASP

Intitulé de l'indicateur dans les bilans sociaux	Collectivités répondantes à l'indicateur	Taux de renseignement de l'indicateur*
Journées de formation suivies par les autres agents non permanents au cours de l'année 2013 (612)	2 452	36,9%

* Le taux de renseignement de l'indicateur est calculé par rapport aux 6 644 collectivités et établissements publics ayant au moins un agent non permanent et dont le bilan social est exploitable.

Tableau 2 : taux de réponse de couverture global par type de collectivités

	Ensemble collectivités SIASP	Collectivités répondantes aux BS 2013	Taux de réponse	Taux de couverture
01. Régions	26	22	84,6%	94,7%
02.1 Départements de moins de 2 200 titulaires	65	60	92,3%	92,7%
02.2 Départements de plus de 2 200 titulaires	34	28	82,4%	84,9%
03.11 Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab. et moins de 2 titulaires	10 336	2 576	24,9%	25,7%
03.12 Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab. et plus de 2 titulaires	9 094	3 370	37,1%	38,8%
03.2. Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	7 387	3 049	41,3%	43,9%
03.3 Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	1 279	563	44,0%	45,0%
03.4 Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	1 794	759	42,3%	47,2%
03.5 Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	938	484	51,6%	58,8%
03.6 Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	651	413	63,4%	75,7%
03.7 Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	171	122	71,3%	82,8%
03.8 Com. et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	89	66	74,2%	91,7%
04. SDIS	95	63	66,3%	73,0%
05. Communautés urbaines	16	14	87,5%	95,2%
06. Communautés d'agglomération / SAN	213	151	70,9%	78,6%
07.1 Comm. de communes de moins de 10 titulaires	757	247	32,6%	34,6%
07.2 Comm. de communes de plus de 10 titulaires	1 321	512	38,8%	43,6%
08.1 Syndicats et autres étab. pub. interco de moins de 10 titulaires	5 209	1 548	29,7%	33,9%
08.2 Syndicats et autres étab. pub. interco de plus de 10 titulaires	876	430	49,1%	46,0%
10.1 CDG et CNFPT	95	65	68,4%	86,3%
Ensemble des collectivités répondantes	40 446	14 542	36,0%	69,4%

* Le taux de réponse est calculé par rapport aux 40 446 collectivités et établissements publics ayant au moins un agent titulaire dans SIASP.

*** Le taux de couverture représente le rapport entre les effectifs relatifs à l'indicateur et les effectifs titulaires de SIASP.

**6.1.1 - Journées de formation suivies par les agents titulaires, stagiaires et non-titulaires sur un emploi permanent
et nombre d'agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une journée de formation en 2013**

	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par :					dont DIF (droit individuel à la formation)	Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année			
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivité	Autres organismes	Total		Hommes	Femmes	Total	dont DIF
	6.1.1(1)	6.1.1(2)								
Pour les agents de catégorie A										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.					0				0	
Formation prévue par les statuts particuliers					0				0	
dont formation d'intégration					0				0	
dont formation de professionnalisation					0				0	
Formation de perfectionnement					0				0	
Formation personnelle (hors congés formation)					0				0	
Total	0	0	0	0	0	0			0	
Pour les agents de catégorie B										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.					0				0	
Formation prévue par les statuts particuliers					0				0	
dont formation d'intégration					0				0	
dont formation de professionnalisation					0				0	
Formation de perfectionnement					0				0	
Formation personnelle (hors congés formation)					0				0	
Total	0	0	0	0	0	0			0	
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.					0				0	
Formation prévue par les statuts particuliers					0				0	
dont formation d'intégration					0				0	
dont formation de professionnalisation					0				0	
Formation de perfectionnement					0				0	
Formation personnelle (hors congés formation)					0				0	
Total	0	0	0	0	0	0			0	
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories (*)					0				0	
TOTAL Toutes catégories	0	0	0	0	0	0			0	

(*) y compris les cotisations additionnelles prévues pour la formation des emplois d'avenir (1° de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article L. 5134 110).

6.1.2 - Journées de formation suivies par les autres agents non permanents au cours de l'année 2013

	Nombre total de journées de formation dispensées par					dont DIF (droit individuel à la formation)
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire 6.1.2 (1)	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire 6.1.2(2)	Collectivité 6.1.2(3)	Autres organismes 6.1.2(4)	Total 6.1.2(5)	
Collaborateurs de cabinet					0	
Assistants maternels					0	
Assistants familiaux					0	
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)					0	
Agents non titulaires recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels					0	
Personnes ayant bénéficié :						
d'un contrat unique d'insertion (CUI)					0	
d'un emploi d'avenir					0	
d'un autre emploi aidé					0	
Total	0	0	0	0	0	0
Apprentis					0	
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)					0	
TOTAL Toutes catégories	0	0	0	0	0	0

À compter de la promulgation de la loi portant création des emplois d'avenir, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat conclu au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application du 1° de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats conclus au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dont le taux est fixé par décret. Cette disposition ne sera applicable qu'à compter du 1er janvier 2013. Une convention annuelle d'objectifs et de moyens, conclue entre l'État et le centre national de la fonction publique territoriale, viendra définir les modalités de mise en œuvre. Référence : articles 2 et 14 de loi n°2012-X portant création des emplois d'avenir.

6.1.3 - Validation de l'expérience et bilan de compétence dans l'année 2013

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires sur un emploi permanent, les non titulaires sur un emplois permanents et les non titulaires sur un emploi non permanent

	Titulaires et stagiaires	Non titulaires sur emplois permanents	Assistants maternels	Assistants familiaux	Accueillants familiaux	Autres non titulaires sur emplois non permanents	Total
	6.1.3(1)	6.1.3(2)	6.1.3(3)	6.1.3(4)	6.1.3(5)	6.1.3(6)	
Validation des acquis et des expériences							
Dossiers déposés durant l'année							0
Dossiers en cours							0
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation							0
Bilans de compétence							
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale							0

La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme. Pour cela, un dossier doit être constitué et présenté à la commission placée auprès de la structure qui a délivré le diplôme sollicité par l'agent (école, université...). Ref. Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002.

6.1.4 - Coûts de formation

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires

	Montants pour l'année 2013 en euros
6.1.4.1 CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	
6.1.4.2 CNFPT au delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	
6.1.4.3 Autres organismes	
6.1.4.4 Frais de déplacement à la charge de la collectivité	
Coût total des actions de formation	0

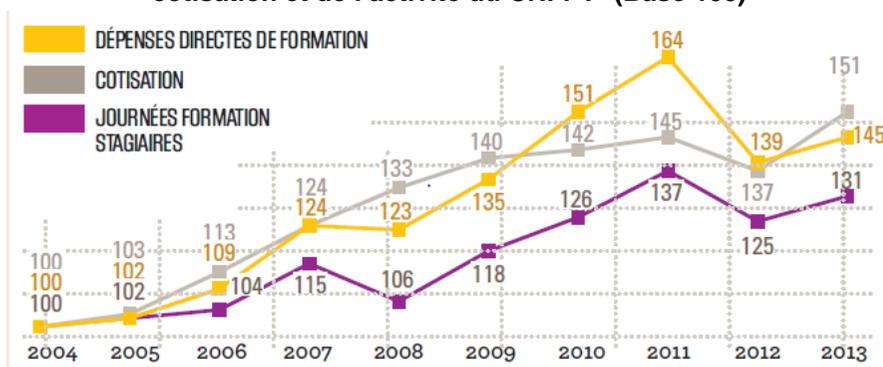
Comptabiliser les coûts directs de formation d'une part (6.1.4.1, 6.1.4.2 et 6.1.4.3) et les frais de déplacement liés à la formation d'autre part (6.1.4.4)

6.1.4.2 Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques...) avec mention des versements au Centre national de la fonction publique territoriale au titre des actions organisées en partenariat.

B – CHIFFRES CLES DU CNFPT

D'après le CNFPT, dans son Livret comptes rendus (données 2013) *Comment est utilisée la cotisation formation des collectivités ?*, le volume¹ de formations délivrées par le CNFPT a progressé de 5,1 % entre 2012 et 2013, et de 23,5 % par rapport à 2008. Sur cette même période de cinq ans, les recettes de cotisation n'ont augmenté que de 13,4 %, soit près de deux fois moins que le volume de formations délivrées.

Evolution des dépenses directes de formation, du produit de cotisation et de l'activité du CNFPT¹ (Base 100)



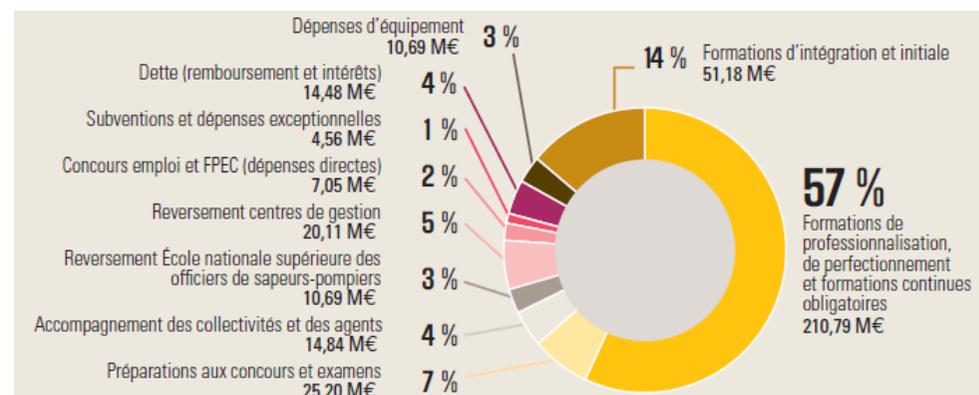
Source : CNFPT - Données 2013 - *Comment est utilisée la cotisation formation des collectivités ?*

L'activité¹ du CNFPT a progressé plus vite (5,1 %) que les dépenses directes de formation (+ 4,1 %). De son côté le produit de cotisation, avec le rétablissement en 2013 du taux à 1 %, a augmenté de 10,5 % et dépasse les dépenses directes de formation qui sont de plus en plus maîtrisées. C'est le résultat de :

- la réduction des coûts pédagogiques ;
- la territorialisation des formations qui entraîne la baisse des frais de déplacement.

¹ Exprimé(e) en journées formation stagiaires (JFS).

Répartition des dépenses du CNFPT en 2013² par activité



Source : CNFPT - Données 2013 - *Comment est utilisée la cotisation formation des collectivités ?*

2 430 109 journées formation stagiaires ont été dispensées, une progression de 5,1 % depuis 2012, et de 23,5 % sur 5 ans.

944 852 agents territoriaux ont été formés un chiffre en hausse de 6,3 % par rapport à 2012, et de 31,5 % sur 5 ans.

Le ratio de service rendu (nombre de journées de formation stagiaires délivrées/nombre d'agents à former) s'élève à 1,37, en progression de 5,4 % par rapport à 2012, et de 25,7 % par rapport à 2008.

Entre 2012 et 2013, le volume¹ de formations délivrées par le CNFPT a sensiblement augmenté (+ 5,1 %). Parmi les plus fortes progressions :

- + 4,5 % pour les formations de professionnalisation et de perfectionnement ;
- + 37,5 % pour les journées d'actualité, colloques et séminaires ;
- + 20,8 % pour les préparations aux concours et examens professionnels ;
- + 42 % pour les formations en union de collectivités.

² Hors incidence du budget annexe des activités accessoires de formation hors compétences statutaires sur le budget général.

En 2013, le CNFPT a mobilisé 14 014 intervenants pour la formation des stagiaires, dont 59 % sont des agents territoriaux.

Les accompagnements aux projets de collectivités³ ont progressé de 16 % entre 2012 et 2013.

Les communes de moins de 40 000 habitants ont représenté 37 % du volume¹ des formations délivrées par le CNFPT.

En 2013, le coût moyen d'une formation délivrée par le CNFPT est plus de trois fois inférieur à celui d'une formation organisée par un organisme public ou parapublic, et cinq fois inférieur à celui d'une formation dispensée par un organisme privé.

133 euros par stagiaire c'est le coût moyen d'une journée de formation organisée par le CNFPT⁴, en baisse d'environ 2 % par rapport à 2012 et de 10,2 % par rapport à 2008 contre, en moyenne, 460 euros par stagiaire pour un organisme public ou parapublic⁵ et plus de 667 euros par stagiaire pour un organisme de formation privé⁶.

³ Volume d'activité exprimé en heures d'accompagnement des projets de collectivités (HAPC).

⁴ Hors formations initiales et continues obligatoires des policiers municipaux, préparations aux concours et examens, frais de transport et d'hébergement.

⁵ Tarif moyen 2012 calculé sur la base de 33 stages standards proposés par 17 organismes de formation publics et parapublics.

⁶ Tarif moyen 2012 calculé sur la base de 54 stages standards proposés par 20 des principaux opérateurs privés du marché de la formation pour les collectivités territoriales.

C – LOI SUR LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 5 MARS 2014 (SECTEUR PRIVE)

www.travail.gouv.fr

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été promulguée le 5 mars 2014.

Cette nouvelle réforme pousse plus loin ce qui avait déjà été mis en œuvre en 2009 pour orienter les financements vers les salariés qui en ont le plus besoin (bas niveaux de qualification, salariés des TPE). Elle amène aussi des nouveautés : les entreprises passent d'une obligation de payer à une obligation de former et donne une place accrue au dialogue social et à l'initiative du salarié. Enfin, nouveauté de taille, les mécanismes de financement et de représentativité des organisations syndicales et patronales sont revus.

La réforme en 10 points

1. Certains dispositifs de formation évoluent : l'entretien professionnel devient obligatoire tous les deux ans. Il est complété par une évaluation du parcours du salarié tous les 6 ans, qui crée un droit à la formation ou à l'évolution professionnelle pour tous. Faute de respecter cette obligation, les employeurs de 50 salariés et plus s'exposent à des pénalités financières (abondement de 100 heures du compte personnel de formation et versement d'une pénalité à l'Opcv).

2. Le compte personnel de formation (CPF) est créé. Se substituant au DIF, il permet à tout salarié d'acquérir tout au long de sa vie professionnelle (à partir de 15 ans et jusqu'à sa retraite) 20 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12h par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures, mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi. Les formations suivies dans ce cadre doivent, entre autres, être à visée certifiante, qualifiante et/ou diplômante. Elles doivent figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale emploi formation de la branche professionnelle dont relève l'entreprise ou par des instances de coordination nationale ou régionale (CNEFOP, CREFOP). Le CPF est abondé par une contribution de l'employeur et peut être complété par le bénéficiaire, les Conseils régionaux, Pôle Emploi, l'Agefiph, etc.

3. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est également créé. C'est un service gratuit, accessible à tous, d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi, en lien avec les besoins économiques des territoires. Il est mis en œuvre par les Opacif, Pôle Emploi, Cap Emploi, les Missions locales, l'Apec et les Fongecif. L'objectif est d'assurer une continuité en termes de conseil et d'orientation entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi et de permettre une mobilisation personnalisée optimale des dispositifs, pour un départ plus aisé en formation.

4. Les règles de financement de la formation professionnelle sont revisitées : contribution unique de 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour celles de 10 salariés et plus. Elle sera versée intégralement à l'OPCA. Des négociations de branche professionnelle prévoyant la mise en place (ou le maintien) de contributions supplémentaires au-delà de l'obligation légale pourront s'imposer aux entreprises. Ces contributions conventionnelles feront l'objet d'un suivi distinct au sein de l'Opcv.

5. L'apprentissage évolue pour aller vers des recrutements possibles en CDI. Les missions des CFA sont renforcées pour encourager les embauches (appui à la recherche d'employeurs, etc.) et le nombre de collecteurs (OCTA) est limité à 46.

6. Les missions des Opcv varient : renforcement des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours. Ils portent une responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation et mettent en œuvre l'articulation branches/territoires et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales.

7. Les branches professionnelles sont invitées à renégocier leurs accords afin de les adapter au nouveau contexte de financement de la formation professionnelle et de création du CPF. Elles doivent assurer la traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche et travailler à la mise en place de certifications interbranches. Elles portent les études prospectives pour définir leurs besoins en main d'œuvre et outiller les réseaux en charge du CEP.

8. La gouvernance de la formation professionnelle est revue avec la création du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle. Une déclinaison dans les régions existe également, rassemblant les organisations représentatives et le hors-champ : une représentativité multiprofessionnelle a notamment été reconnue à l'économie sociale et solidaire.

9. Le financement de la formation professionnelle est désormais déconnecté de celui du paritarisme. Un fonds paritaire spécifique sera créé en 2014, auquel abonderont les entreprises, l'Etat et les organismes paritaires. Les modalités de création du fonds et ses conditions d'organisation et de fonctionnement seront définies par voie réglementaire.

10. Les représentants du personnel ont un rôle accru en matière de consultation relative à la formation professionnelle.

Centre national de la fonction publique territoriale
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
80 rue de Reuilly – CS 41232 - 75578 Paris cedex 12 – tél. : 01 55 27 44 00 – fax : 01 55 27 44 01

Publication réalisée et diffusée par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
Directeur de publication : François Deluga / Co-directeur de la publication : Jacques Goubin
Rédacteur en chef : Mohamed Amine
Rédacteurs : Arthur Babelon, Jérôme Broquet, Camille Ermisse et Salah Ould Younès