

D – La formation

I. QUI SONT LES BENEFICIAIRES DE LA FORMATION ?

Dans un contexte général de stabilité des effectifs des agents permanents en 2023, cette section recense et analyse l'évolution des effectifs et des caractéristiques des agents ayant suivi une formation.

I.1 VOLUME ET PROFIL DES AGENTS EN FORMATION

Ce volet présente le nombre et les caractéristiques des agents (fonctionnaires, 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.

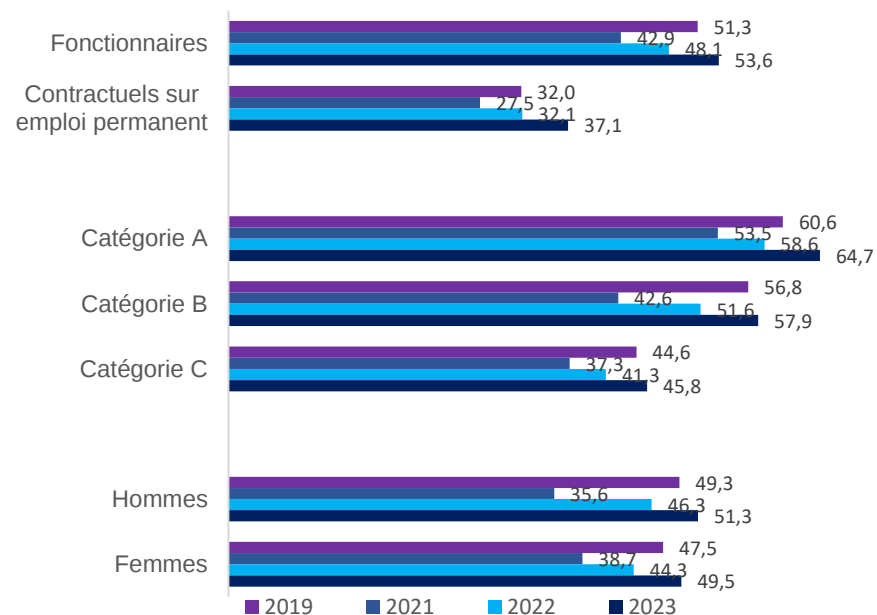
En 2023 le nombre d'agents permanents ayant suivi au moins une formation est en augmentation

En 2023, 879 130 agents occupant un emploi permanent, (soit 50,3 % d'entre eux-), ont suivi au moins une formation. Ce chiffre est en hausse de plus de cinq points par rapport à 2022 et de dix points par rapport à 2021.

Cette progression de la proportion d'agents permanents formés s'observe quel que soit leur statut, leur genre ou leur catégorie hiérarchique, atteignant même des niveaux supérieurs à ceux relevés en 2019.

Cela suggère que le rattrapage dans l'accès à la formation, amorcé après la crise sanitaire, est désormais achevé.

Figure 1 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par statut, catégorie et genre en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2023, 53,6% des fonctionnaires ont suivi au moins une fois une formation.

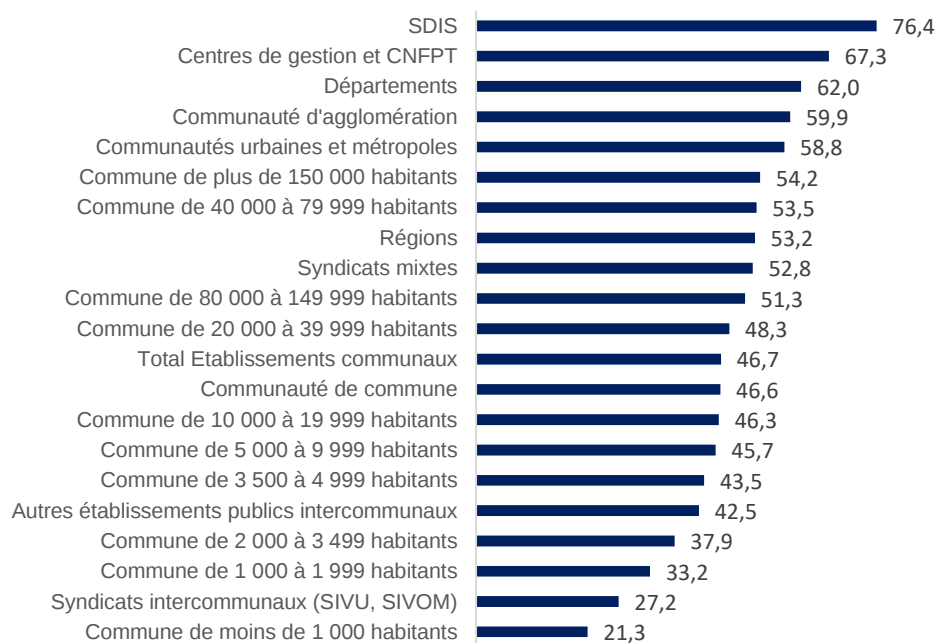
Plus d'un agent sur deux formé dans les grandes collectivités

La participation à la formation varie selon la taille et la nature de l'employeur. En 2023, plus de la moitié des agents permanents ont suivi une formation dans les SDIS, les centres de gestion (et le CNFPT), les départements, les communautés d'agglomération, les communautés urbaines et les métropoles, ainsi que dans les communes de plus de 40 000 habitants, les régions et les syndicats mixtes. On observe des valeurs du même ordre de grandeur que les années précédentes.

Le taux de formation progresse pour la plupart des catégories d'employeurs, en cohérence avec la hausse du nombre d'agents formés. Les SDIS, notamment, passent de 64,3% d'agents formés à 76,4%.

Dans les communes de moins de 3 500 habitants, la part d'agents formés reste la plus faible.

Figure 2 : Part d'agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation par type de collectivité en 2023 (en %)

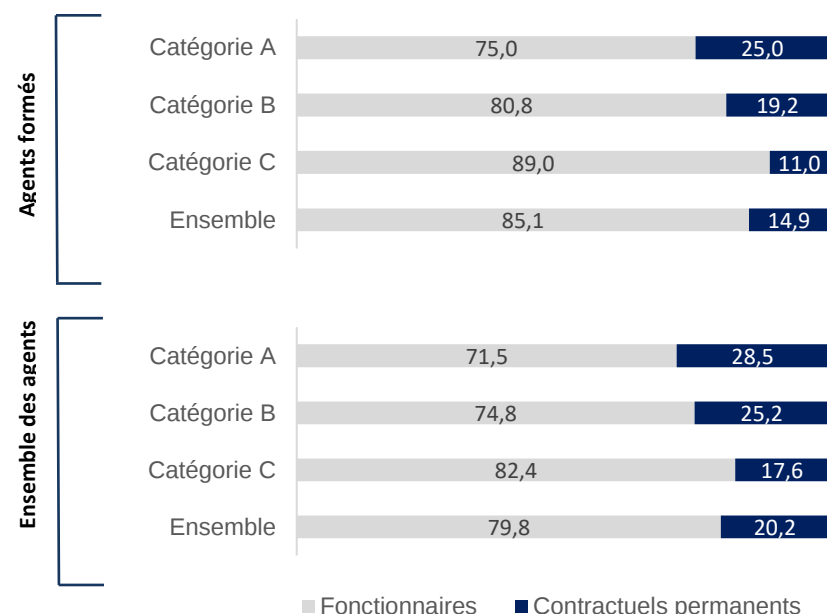


Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
 Note de lecture : En 2023, 76,4% des agents des SDIS ont suivi au moins une fois une formation. Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Sous-représentation persistante des contractuels sur emploi permanent dans la formation, malgré une progression d'année en année

En 2023, 14,9 % des contractuels ont bénéficié d'une formation alors qu'ils représentaient 20,2 % de l'ensemble des agents sur emploi permanent. Cette sous-représentation se vérifie dans toutes les catégories hiérarchiques. Néanmoins, une progression est observée par rapport à 2022 (13,3 %) et 2021 (12 %) en matière d'accès à la formation pour les contractuels, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Figure 3 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le statut en 2023 (en %)



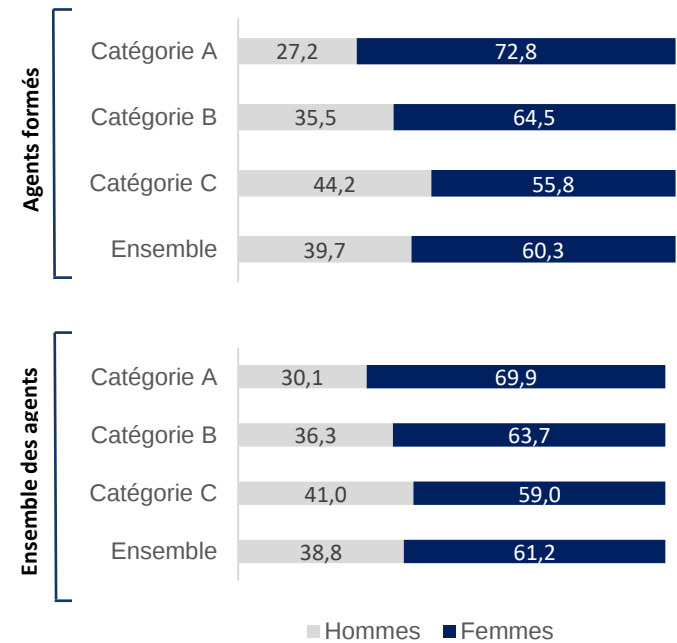
Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
 Note de lecture : En 2023, 75,0% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont fonctionnaires

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

En 2023, les femmes représentent 60,3 % des agents ayant suivi au moins une formation, une proportion légèrement inférieure à leur part dans l'ensemble des effectifs (61,2 %). Elles sont surreprésentées dans la catégorie A, avec 72,8 % des agents formés contre 69,9 % dans l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie. À l'inverse, elles sont sous-représentées dans la catégorie C, avec 55,8 % des agents formés contre 59,0 % des effectifs totaux.

Entre 2022 et 2023, les poids relatifs restent assez stables, quel que soit le genre ou la catégorie hiérarchique.

Figure 4 : Répartition des agents sur emploi permanent selon la catégorie et le genre en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale
Note de lecture : En 2023, 72,8% des agents de catégorie A sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation sont des femmes.

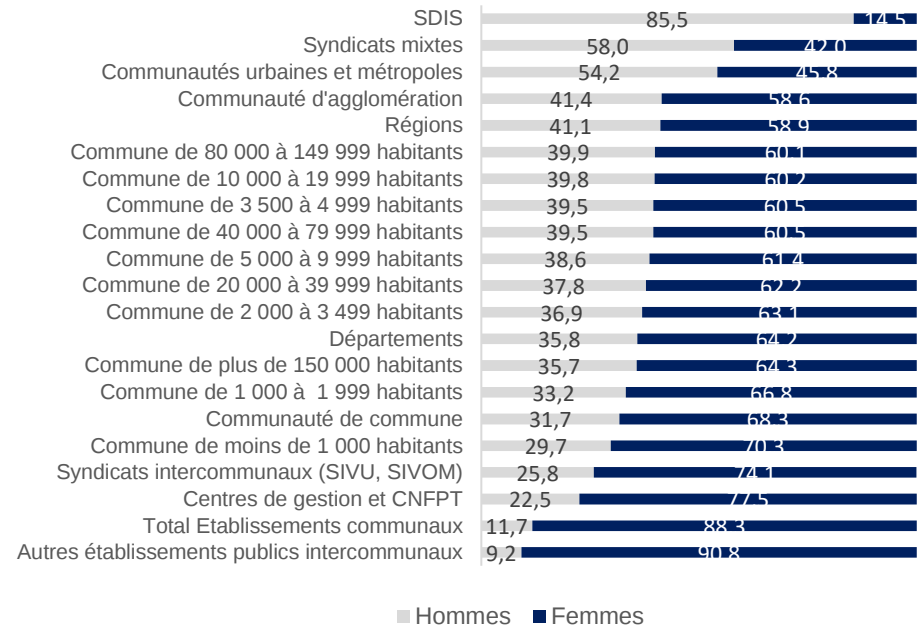
La part des femmes parmi les agents formés reflète leur poids dans les effectifs permanents des collectivités

En 2023, les collectivités où les femmes sont surreprésentées parmi les agents formés correspondent à celles où elles sont majoritaires dans l'ensemble des effectifs permanents. Cette tendance, déjà observée en 2022, se vérifie 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 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de de la fonction publique territoriale
Note de lecture : En 2023 dans les SDIS, 85,5% 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.

Hausse marquée des formations de perfectionnement et des formations prévues par les statuts particuliers pour toutes les catégories hiérarchiques par rapport à 2022

Cette progression est particulièrement notable dans la catégorie A, où les formations de perfectionnement – les plus couramment suivies – passent de 44,6 % en 2022 à 56,8 % en 2023.

Le taux d'accès aux formations personnelles ainsi qu'aux formations de préparation aux concours demeure globalement stable par rapport à 2022.

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

Dans la catégorie A, les femmes présentent un taux d'accès supérieur à celui des hommes aux formations prévues par les statuts particuliers (+8 points) ainsi qu'aux formations de perfectionnement (+10 points). Dans les catégories B et C, les hommes restent majoritaires dans l'accès à ces formations, à l'exception des formations statutaires où, contrairement aux années précédentes, les femmes sont désormais plus nombreuses, en catégorie B, à en bénéficier.

Pour les formations de préparation aux concours et formations personnelles, les écarts de taux d'accès entre hommes et femmes sont minimes. Ces tendances, déjà présentes depuis 2019, se confirment en 2023.

Le taux d'accès aux formations statutaires et de perfectionnement, qui constituent la grande majorité des formations suivies, progresse nettement par rapport à 2022, tous genres et catégories hiérarchiques confondus, reflétant l'augmentation globale du nombre d'agents formés.

Définitions

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

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

Formation de perfectionnement : journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrant 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 ACO, 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 2015 et 2023 (en %)*

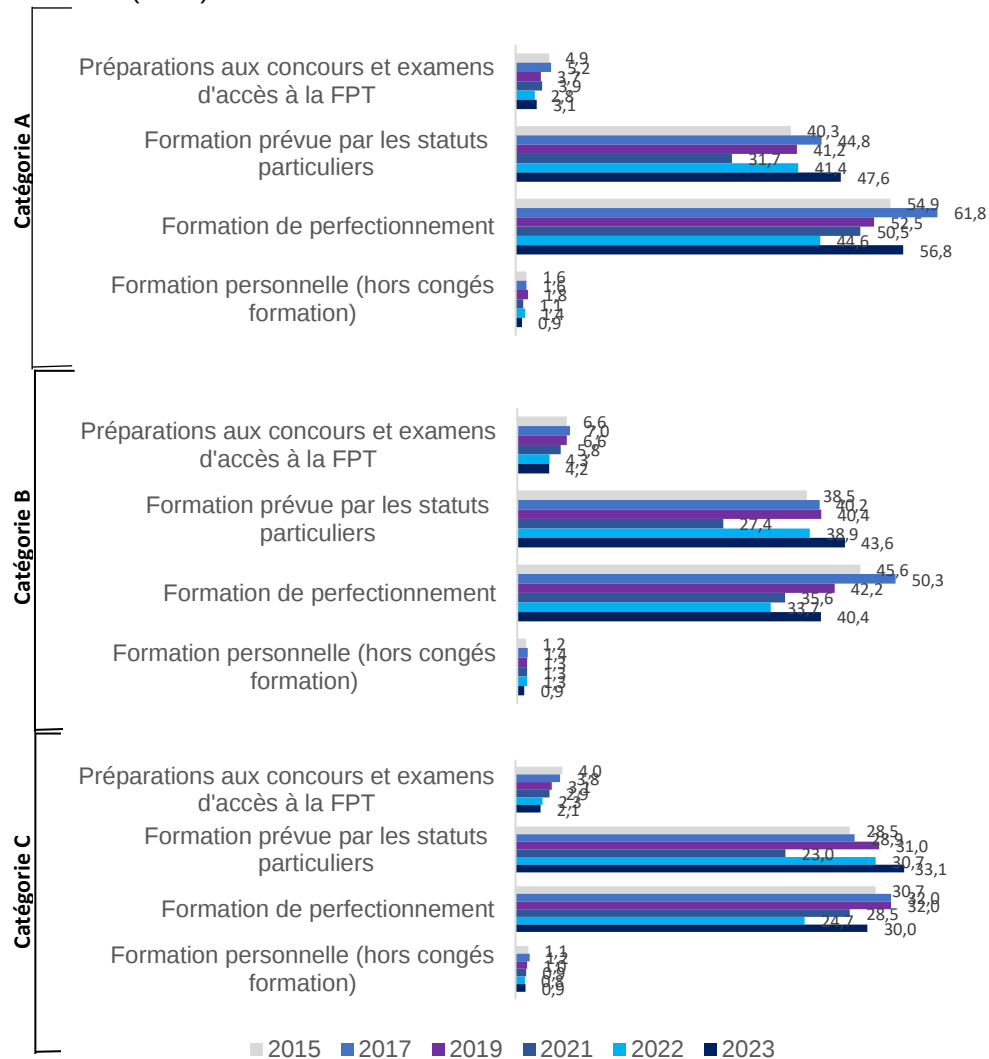
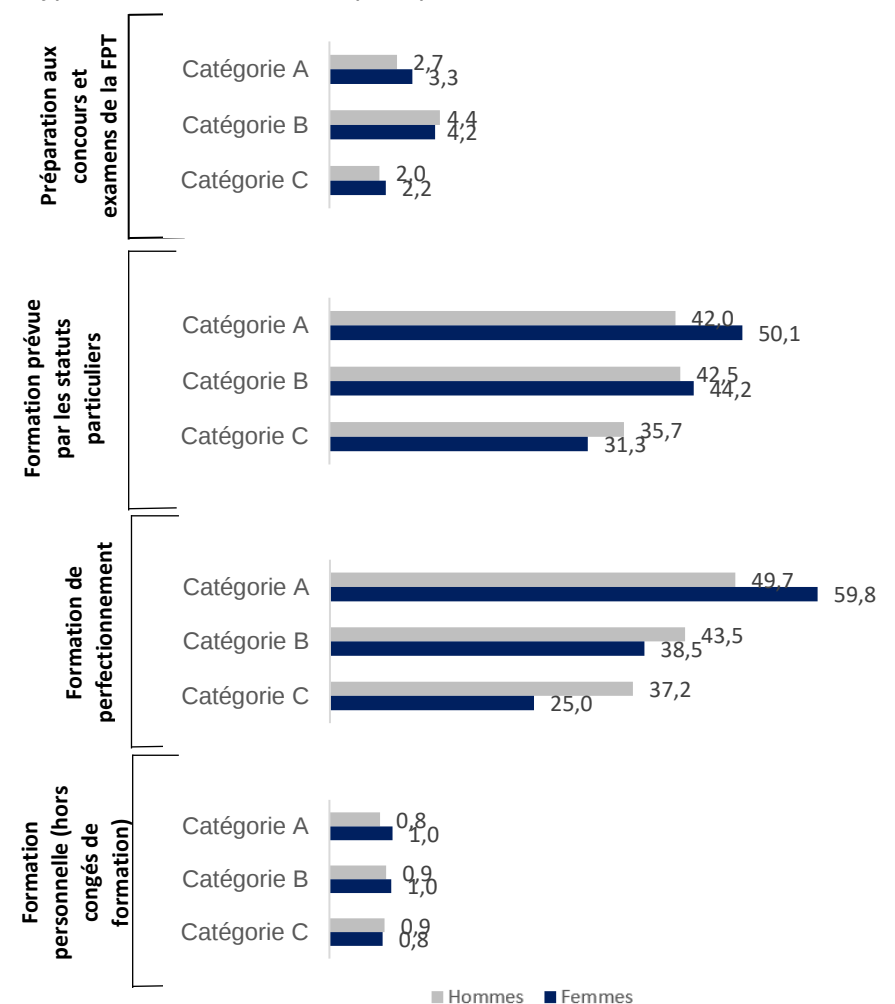


Figure 2 : Taux d'accès à la formation selon le sexe, la catégorie et le type de formation en 2023 (en %)



* 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 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 3,1 % des agents sur emploi permanent de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2023, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : 2,7 % des agents sur emploi permanent hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2023, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 3,3 % des agents sur emploi permanent femmes.

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

II.1 ORDRES DE GRANDEUR

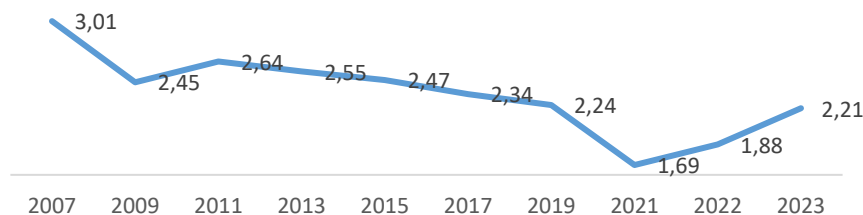
En 2023, les agents de la fonction publique territoriale, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ont bénéficié de 4 millions de journées de formation, dont 3,87 millions pour les agents permanents. Ce volume est en hausse de 600 000 journées par rapport à 2022 pour ces derniers, permettant de retrouver un niveau assez proche de celui observé en 2019.

II.1.1 Les agents sur emploi permanent

Hausse conséquente du nombre moyen de journées de formation à un niveau comparable à celui de 2019

En 2023, le nombre moyen de journées de formation par agent en emploi permanent atteint 2,21 journées, contre 1,88 en 2022 et 2,24 en 2019. Cette progression marquée par rapport à 2022, associée à un niveau désormais proche de celui de 2019, confirme le rattrapage de l'accès à la formation amorcé après la fin de la crise sanitaire.

Figure 1 : Nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent de 2007 à 2023



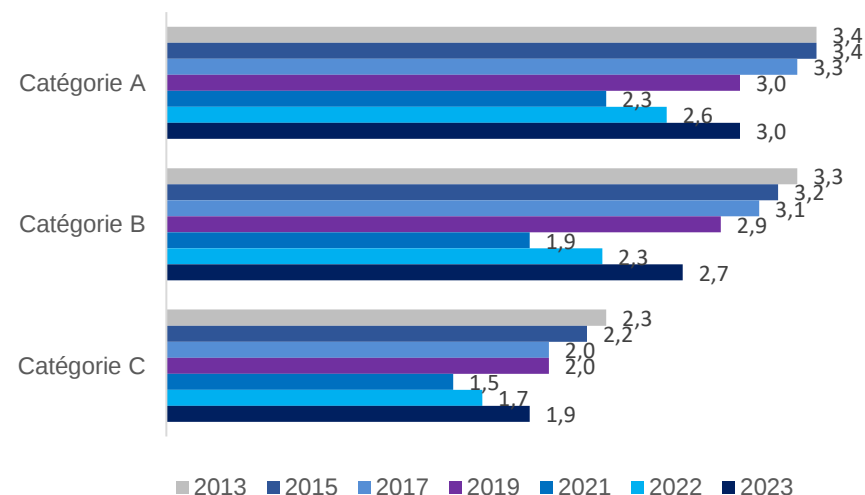
Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Une hausse plus marquée du nombre moyen de journées de formation pour les agents de catégorie A et B

La hausse du nombre moyen de journées de formation par agent s'explique par l'augmentation du nombre de journées de formation dispensées sans évolution notable des effectifs permanents. Dans ce contexte, les catégories A et B enregistrent la progression la plus importante, avec +0,4 journée en moyenne, contre +0,2 journée pour la catégorie C.

Le nombre moyen de journées de formation retrouve ainsi, pour l'ensemble des catégories, un niveau proche de celui de 2019, après le recul observé en 2021 suite à la crise sanitaire.

Figure 2 : Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par catégorie de 2013 à 2023



Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2023 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 2023, le nombre moyen de journées de formation est de 3,0 journées pour les agents sur emploi permanent de catégorie A

Hausse généralisée du nombre moyen de journées de formation pour tous les types d'employeur

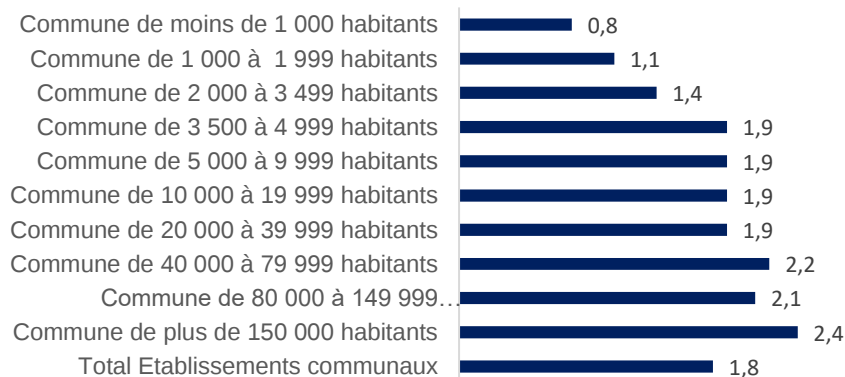
La hausse du nombre moyen de journées de formation par agent permanent observé par rapport à 2022 concerne tous les types d'employeurs, mais avec des variations notables (voir graphique 3b).

Les SDIS (dont l'activité nécessite le suivi d'un grand nombre de formations obligatoires) affichent une hausse de 1,1 journée. La hausse est moins marquée pour les autres types d'employeurs (à l'exception des centres de gestion et du CNFPT qui connaissent une hausse de 1,8 journées).

Pour l'essentiel des types d'employeur, le nombre moyen de journées de formation retrouve en 2023 un niveau proche de celui observé en 2019, avant la crise sanitaire.

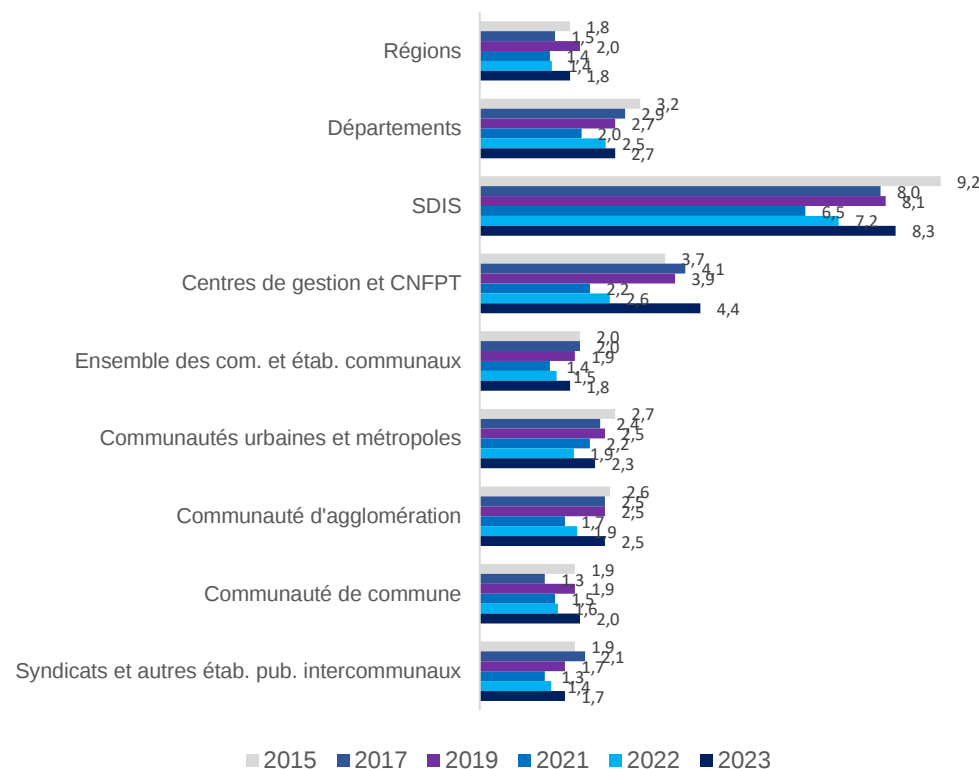
Au niveau communal, une forte corrélation existe entre l'activité de formation, mesurée par le nombre moyen de journées de formation par agent, et la taille de la collectivité. Plus celle-ci est grande, plus ce nombre tend à être élevé (voir graphique 3a).

Figure 3a: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi permanent par type de commune en 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, 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 2015 à 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Note de lecture : En 2023, en moyenne les agents permanent employés par les régions ont suivi 1,8 journées de formation.

II.1.2 Les agents sur emploi non permanent

En 2023, les agents sur un emploi non permanent ont bénéficié en moyenne de 0,7 journée de formation, un chiffre en baisse par rapport à 2022 (-0,5 journée).

Les apprentis, qui bénéficient en moyenne du plus grand nombre de journées de formation, affichent un volume quasi stable en 2023 par rapport à 2022, avec 2,9 journées (hors formation initiale). Ce chiffre reste toutefois en baisse par rapport à 2021, où il atteignait 3,4 journées.

Représentant près de 50 % des effectifs non permanents, les emplois saisonniers ou occasionnels ne totalisent en moyenne qu'une demi-journée de formation ou moins par an, et ce, quelle que soit l'année considérée.

Les assistants familiaux voient leur nombre moyen de journées de formation diminuer par rapport à 2022 (1,3 journées contre 2,3 en 2022).

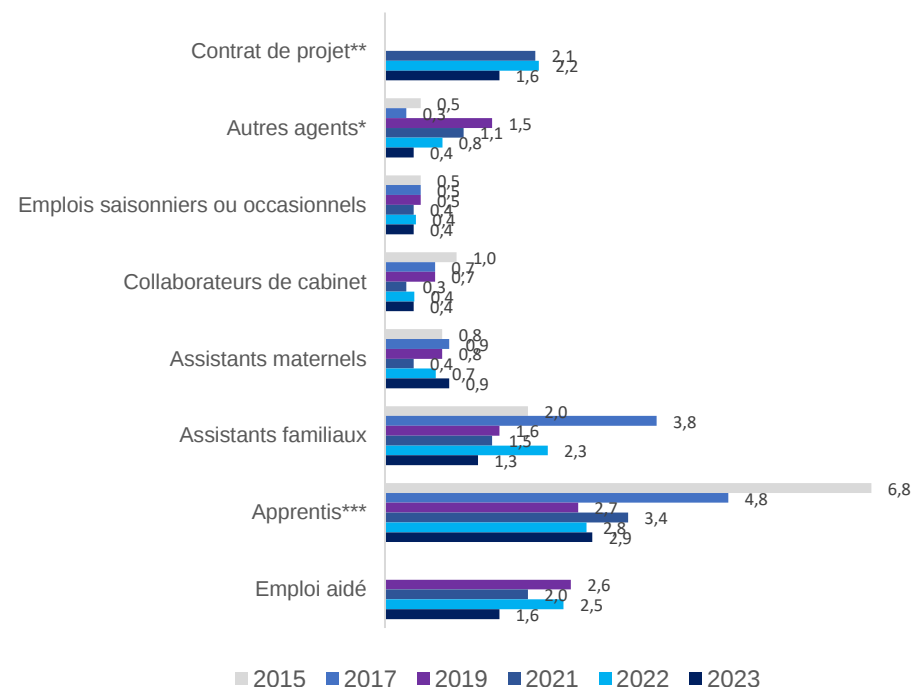
Bien que peu nombreux dans les collectivités, les contractuels recrutés sur un contrat de projet ont bénéficié en moyenne de 1,6 journées de formation.

Le nombre moyen de journées de formation par agent non permanent est le rapport entre le nombre de journées de formation recensés au cours de l'année 2023 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 2023) 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 2023.

Figure 4: Nombre moyen de journées de formation des agents sur emploi non-permanent par type d'emploi et de 2015 à 2023



* 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 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : En 2023, le nombre moyen de journées de formation est de 2,9 journées pour les apprentis

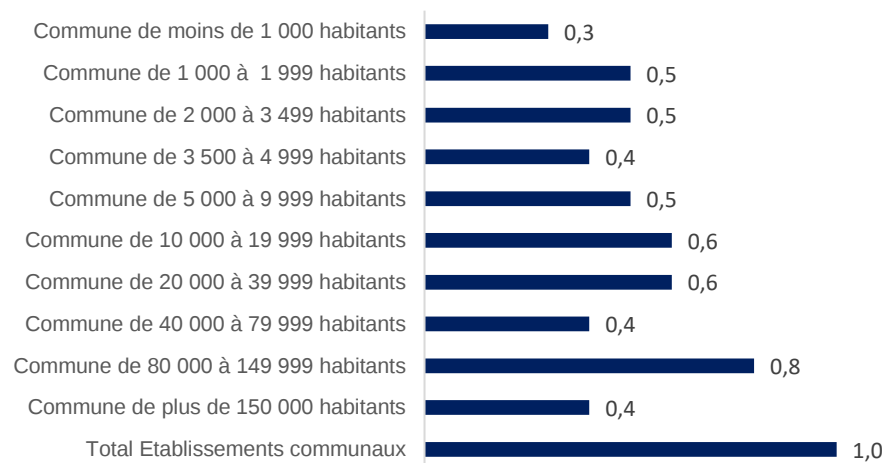
Un nombre moyen de journées de formation délivrées aux agents sur emploi non permanent variable selon le type d'employeur

Par rapport à 2022, le nombre moyen de journées de formation varie selon le type d'employeur : il est en baisse pour les départements, en légère hausse pour les SDIS et relativement stable ailleurs.

Le nombre moyen de journées de formation pour les agents non permanents est le plus élevé pour les SDIS (2 journées en moyenne).

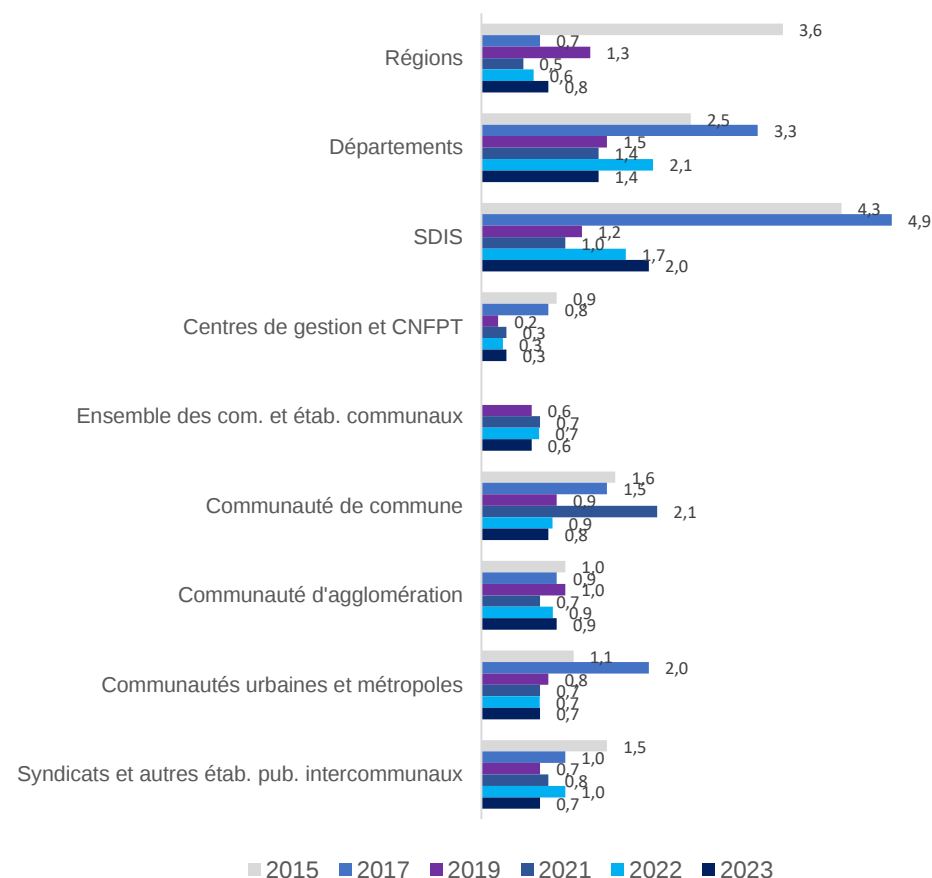
Les variations observées dans le nombre de journées de formation par agent non permanent peuvent être en partie attribuées à la mobilité intrinsèque des agents, liée à la nature de leur statut. Contrairement aux agents permanents, le nombre de journées de formation pour les agents non permanents ne semble 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 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, 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 2015 à 2023 *



* Agent des collectivités "Autre" non représentés

Source : Rapports sociaux uniques 2023, 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 92,7 % des formations suivies par les agents en 2023.

Une journée de formation sur deux est consacrée aux formations prévues par les statuts particuliers, en légère diminution depuis 2022

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 du code général de la fonction publique (CGFP) pour une durée inférieure à un an.

Depuis 2019, ces formations constituent plus de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent.

Les formations de perfectionnement, qui visent à développer ou acquérir de nouvelles compétences, comptent pour 38,8 % des journées de formation dispensées en 2023, soit une hausse de 2,1 points par rapport à 2022. 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 56,3 % et 55,2 % de leurs journées de formation, contre 46,8 % 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 5,3 % des journées de formation, marquant une baisse de 0,7 point par rapport à 2022. Les agents de catégorie A et C participent moins souvent à ces formations 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 2,0 % des agents sur emploi permanent en 2023. 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 2015 et 2023 (en %)

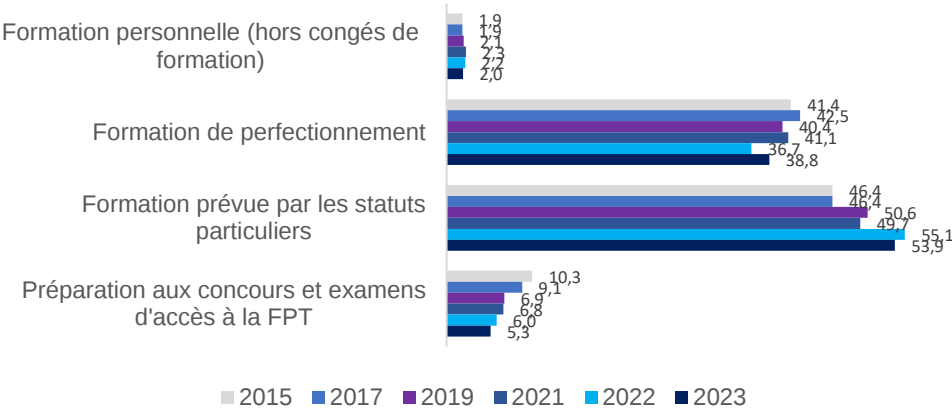


Figure 2 : Répartition des journées de formation par type de formation et catégorie hiérarchique en 2023 (en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	4,2	6,4	5,4	5,3
Formation prévue par les statuts particuliers	46,8	56,3	55,2	53,9
dont formation d'intégration	8,1	15,6	14,8	13,8
dont formation de professionnalisation	38,6	40,7	40,4	40,1
Formation de perfectionnement	46,9	35,4	37,3	38,8
Formation personnelle (hors congés de formation)	2,0	1,9	2,1	2,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2023, 4,2 % 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 communautés d'agglomération, des centres de gestion et du CNFPT ainsi que des communes de taille moyenne

Dans ces structures, les formations prévues par les statuts particuliers représentent plus de 60 % des actions de formation, un niveau supérieur à la moyenne observée dans l'ensemble des collectivités. À l'inverse, les régions et les départements se caractérisent par une part de formations statutaires inférieure à 40 % et par une proportion importante de formations de perfectionnement, dépassant 50 % des journées de formation. On observe des valeurs du même ordre de grandeur que les années précédentes. S'agissant des formations de préparation aux concours, les centres de gestion et le CNFPT, les communautés urbaines et métropoles, ainsi que les communautés d'agglomération présentent les parts les plus élevées, atteignant respectivement 7,8 %, 7,4 % et 7,6 % des journées de formation. Les communes de moins de 5 000 habitants se distinguent par un taux de participation aux formations personnelles (hors congé formation) légèrement supérieur à la moyenne générale, bien que ce type de formation reste globalement peu fréquent dans les collectivités.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et type de collectivité en 2023 (en %)

	Préparations aux concours et examens d'accès à la F,P,T,	Formation prévue par les statuts particuliers	dont formation d'intégration	dont formation de professionnalisation	Formation de perfectionnement	Formation personnelle (hors congés formation)	Total
Régions	5,3	39,3	14,0	25,3	53,8	1,7	100,0
Départements	6,3	34,6	7,5	27,1	57,8	1,4	100,0
SDIS	1,6	56,3	22,7	33,6	41,1	1,0	100,0
Centres de gestion et CNFPT	7,8	67,4	8,6	58,8	22,0	2,8	100,0
Commune de moins de 1 000 habitants	6,8	49,5	17,1	32,4	38,9	4,8	100,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4,8	56,3	17,8	38,5	34,5	4,4	100,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4,7	62,2	17,9	44,4	29,2	3,9	100,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	4,5	64,8	17,1	47,6	25,4	5,4	100,0
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	4,9	68,2	16,8	51,4	24,7	2,1	100,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	6,1	68,0	13,9	54,2	24,2	1,6	100,0
Commune de 20 000 à 39 999 habitants	5,8	59,7	12,4	47,3	32,8	1,7	100,0
Commune de 40 000 à 79 999 habitants	5,5	61,4	12,6	48,8	31,3	1,8	100,0
Commune de 80 000 à 149 999 habitants	5,1	53,2	11,7	41,5	40,3	1,4	100,0
Commune de plus de 150 000 habitants	5,6	43,0	17,4	25,6	49,6	1,8	100,0
Total Etablissements communaux	4,6	52,0	10,9	41,1	39,1	4,3	100,0
Communauté de commune	5,0	64,4	14,8	49,6	27,9	2,7	100,0
Communauté d'agglomération	7,6	63,9	11,4	52,5	27,4	1,0	100,0
Communautés urbaines et métropoles	7,4	48,0	10,2	37,8	42,8	1,8	100,0
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5,5	57,0	16,1	41,0	31,3	6,1	100,0
Syndicats mixtes	7,3	54,2	13,2	41,0	36,5	2,0	100,0
Autres établissements publics intercommunaux	2,6	57,5	11,9	45,6	34,9	5,0	100,0
Ensemble	5,3	53,9	13,8	40,1	38,8	2,0	100,0

Note de lecture : 5,3 % 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.

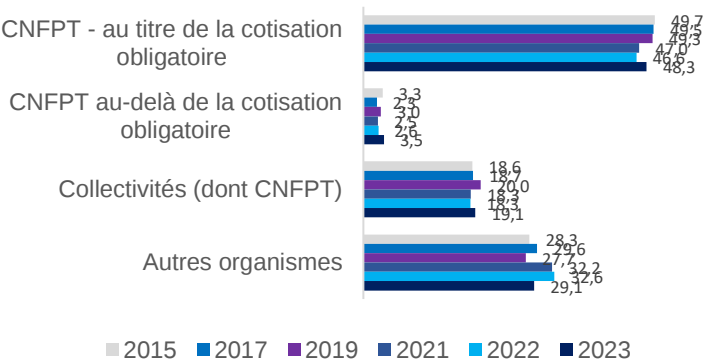
II.3.1 Les agents sur emploi permanent

La part des formations assurées par le CNFPT en hausse par rapport à 2022

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 2023, plus de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent sont assurées par le CNFPT, 48,3 % le sont au titre de la cotisation obligatoire et 3,5 % au-delà de cette cotisation. Ces deux chiffres sont en hausse par rapport aux années précédentes. En effet, 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.

Les journées de formation dispensées par le CNFPT enregistrent une hausse de 2,6 points, venant compenser le recul de celles proposées par d'autres organismes, en baisse de 3,5 points par rapport à 2022.

Figure 1 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent selon l'organisme de formation entre 2015 et 2023 (%)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFP, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Figure 2 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et catégorie hiérarchique en 2023 (en %)

	CNFPT - au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Catégorie A	45,9	1,6	14,7	37,8	100,0
Catégorie B	52,5	2,5	14,3	30,6	100,0
Catégorie C	47,8	4,3	21,8	26,1	100,0
Ensemble	48,3	3,5	19,1	29,1	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFP, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale
Note de lecture : durant l'année 2023, 45,9 % des journées de formation des agents de catégorie A ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

aux agents de catégorie C, pour qui elles représentent 21,8 % des journées de formation, contre environ 14 % pour les agents des catégories A et B.

Les agents de catégorie A restent les plus concernés par les journées de formation assurées par des organismes extérieurs, avec 37,8 % des journées de formation dispensées par ces organismes en 2023.

Le CNFPT principal organisme de formation des petites collectivités

Dans les communautés de communes et les communes de moins de 20 000 habitants, deux tiers des formations ou plus des agents permanents ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

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 71,0 % de leurs journées de formation en interne. Les communes de plus de 20 000 habitants 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 départements, les centres de gestion et le CNFPT, les communes de 40 000 à 80 000 habitants et les communautés d'agglomération/urbaines voient un tiers ou plus de leurs formations assurées par des organismes extérieurs. Les communautés de communes et les communes de moins de 40 000 habitants sont, elles, moins concernées. On observe des valeurs du même ordre de grandeur que les années précédentes.

Figure 3 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par organisme de formation et type de collectivité en 2023 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	46,4	0,4	25,8	27,4	100,0
Départements	38,8	1,0	22,4	37,8	100,0
SDIS	8,9	3,4	71,0	16,7	100,0
Centres de gestion et CNFPT	51,8	0,1	14,1	34,0	100,0
Commune de moins de 1 000 habitants	72,6	1,2	2,5	23,7	100,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	72,8	1,3	1,8	24,1	100,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	71,5	3,2	1,7	23,6	100,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	71,4	6,4	1,8	20,3	100,0
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	70,0	6,7	2,2	21,1	100,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	65,4	6,3	4,4	23,9	100,0
Commune de 20 000 à 39 999 habitants	55,8	7,0	10,2	27,0	100,0
Commune de 40 000 à 79 999 habitants	51,0	5,8	10,5	32,7	100,0
Commune de 80 000 à 149 999 habitants	49,0	4,8	16,8	29,4	100,0
Commune de plus de 150 000 habitants	45,4	5,4	19,4	29,7	100,0
Total Etablissements communaux	51,8	1,4	9,2	37,6	100,0
Communauté de commune	70,1	2,5	3,0	24,4	100,0
Communauté d'agglomération	54,8	3,4	8,2	33,5	100,0
Communautés urbaines et métropoles	41,0	1,3	21,7	36,0	100,0
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	59,1	1,3	3,8	35,8	100,0
Syndicats mixtes	52,8	1,4	4,4	41,4	100,0
Autres établissements publics intercommunaux	56,8	1,4	6,5	35,3	100,0
Ensemble	48,3	3,5	19,1	29,1	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2023, 46,4 % 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 2021 et 2022, augmentation des formations dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire

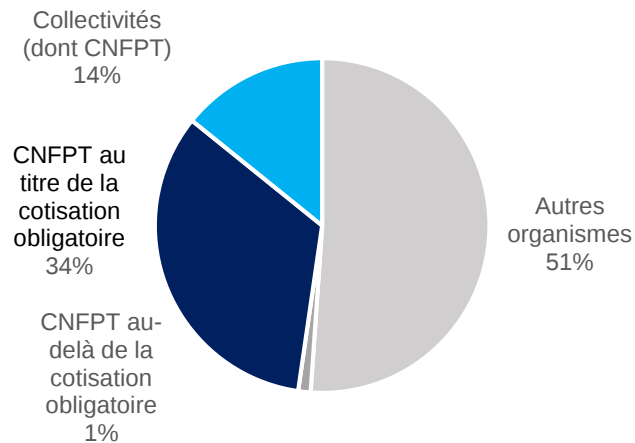
La part des journées de formation dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire progresse d'année en année, passant de 29 % en 2022 à 33,5 % en 2023, après 24 % en 2021.

Les formations dispensées par les collectivités reculent, passant de 17 % en 2022 à 14 % en 2023, contre 30 % en 2019.

Les formations dispensées par d'autres organismes sont stables par rapport à 2022 mais en nette baisse par rapport à 2021 (64%).

Pour les assistants familiaux, la part des formations dispensées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire a considérablement augmenté, passant de 34,9 % en 2022 à 51,0 % en 2023, tandis que celles dispensées par les collectivités sont tombées de 34,9 % à 20,2 % sur la même période. Pour les assistants maternels, la part des formations dispensées par le CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire a vu une hausse significative, passant de 0,4 % en 2022 à 4,9 % en 2023.

Figure 4 : Répartition des journées de formation des agents sur emploi non permanent selon l'organisme de formation en 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPPT, 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 2023 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivité (dont CNFPPT)	Autres organismes	Total
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	35,2	0,9	17,1	46,8	100,0
Apprentis	3,2	1,0	5,4	90,5	100,0
Assistants familiaux	51,0	1,5	20,2	27,4	100,0
Assistants maternels	30,2	4,9	14,8	50,1	100,0
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	28,9	1,0	8,7	61,4	100,0
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités	88,2	0,0	0,0	11,8	100,0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	46,5	0,9	12,2	40,5	100,0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	51,1	1,2	15,2	32,5	100,0
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	13,1	0,0	13,1	73,8	100,0
Vacataires (hors jury de concours)	12,6	0,0	62,6	24,8	100,0
Ensemble	33,5	1,2	14,2	51,1	100,0

Note de lecture : durant l'année 2023, 51,0 % des journées de formation des assistants familiaux ont été assurées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire.

En 2023, 26,9 % 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 % et baisse encore à 75,2% pour 2023. Pour les communes, 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 2023 (en %)

	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	Collectivités (dont CNFPT)	Autres organismes	Total
Régions	26,9	0,0	30,4	42,6	100,0
Départements	37,9	1,3	21,3	39,5	100,0
SDIS	5,1	0,0	75,2	19,8	100,0
Centres de gestion et CNFPT	54,1	0,3	26,0	19,6	100,0
Commune de moins de 1 000 habitants	36,6	1,8	7,8	53,8	100,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	26,6	0,6	20,1	52,8	100,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	26,8	0,7	3,4	69,1	100,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	45,4	1,3	4,3	49,0	100,0
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	41,3	0,8	5,4	52,4	100,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	35,6	1,0	11,7	51,7	100,0
Commune de 20 000 à 39 999 habitants	14,8	0,8	6,1	78,3	100,0
Commune de 40 000 à 79 999 habitants	18,7	1,1	9,1	71,2	100,0
Commune de 80 000 à 149 999 habitants	12,2	2,4	10,5	74,9	100,0
Commune de plus de 150 000 habitants	15,1	0,0	13,3	71,5	100,0
Total Etablissements communaux	59,7	2,6	7,0	30,7	100,0
Communauté de commune	52,4	1,2	3,8	42,6	100,0
Communauté d'agglomération	21,4	0,5	21,1	57,1	100,0
Communautés urbaines et métropoles	29,9	0,7	23,7	45,7	100,0
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	20,6	1,5	5,3	72,6	100,0
Syndicats mixtes	26,2	0,8	7,7	65,4	100,0
Autres établissements publics intercommunaux	32,5	0,0	12,1	55,4	100,0
Ensemble	33,5	1,2	14,2	51,1	100,0

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2023, 26,9 % 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.

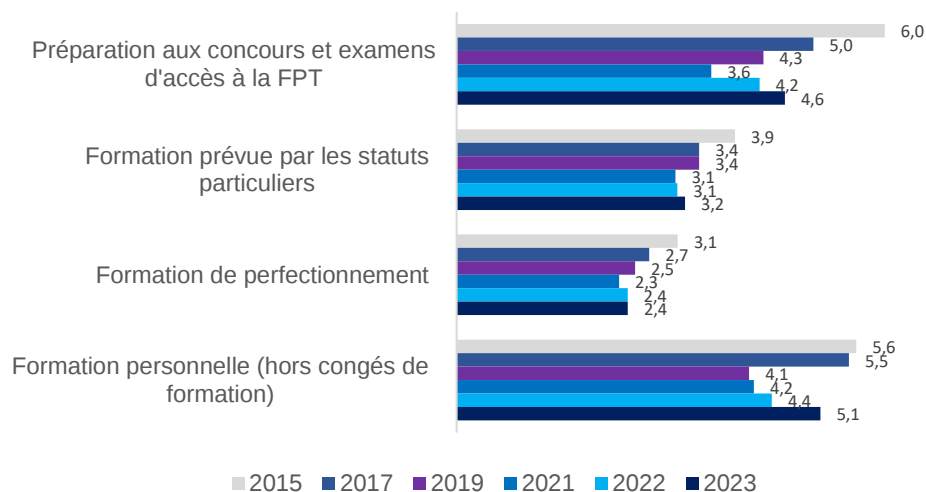
II.4 DURÉE CONSACRÉE À LA FORMATION

Une durée moyenne des formations de préparation aux concours et des formations personnelles en hausse

Entre 2022 et 2023, la durée moyenne des formations prévues par les statuts particuliers ainsi que celle des formations de perfectionnement demeure comparable. Ces deux formations représentant 93 % des formations dispensées, la durée moyenne générale de formation se maintient également à un niveau stable entre 2022 et 2023 (2,9 journées).

Par ailleurs, la durée moyenne des formations de préparation aux concours et des formations personnelles, peu répandues, progresse respectivement de 0,4 et 0,7 journée. Elle dépasse désormais les niveaux observés en 2019, avant la crise sanitaire.

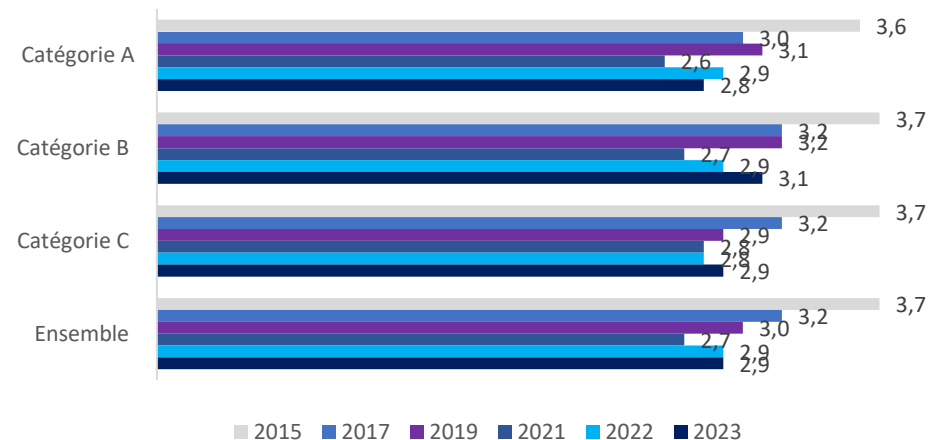
Figure 1: Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation entre 2015 et 2023 (en jours)



Relative stabilisation de la durée moyenne de formation pour toutes les catégories par rapport à 2022

Les variations de durée moyenne de formation entre catégories restent très faibles, de l'ordre de 0,1 à 0,2 journée. La catégorie B enregistre une hausse de 0,2 journée, la catégorie A une baisse de 0,1 journée, la catégorie C une hausse de 0,1 journée.

Figure 2 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par catégorie entre 2015 et 2023 (en jours)



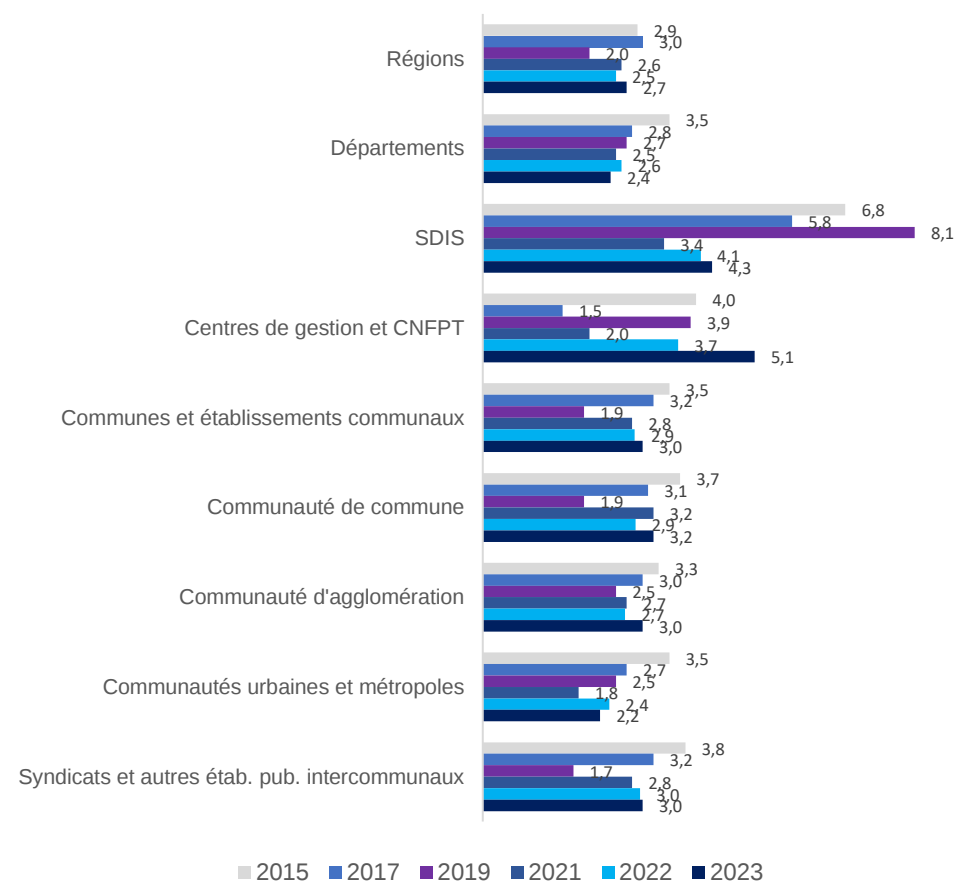
Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFP, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2023 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 2023.

Une durée moyenne de formation comprise entre 2 et 3 jours pour l'essentiel des types d'employeurs

Par rapport à 2022, pour l'essentiel des types d'employeurs, les variations, à la hausse comme à la baisse, restent limitées, comprises entre 0,1 et 0,3 jour, avec une durée moyenne comprise entre 2 et 3 jours. Les communautés de communes et d'agglomération, notamment, voient leur durée moyenne de formation augmenter de 0,3 jour.

Figure 3 : Durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de collectivité de 2015 à 2023



Source : Rapports sociaux uniques 2023, 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

Toujours peu mobilisés dans la fonction publique territoriale, les outils de formation initiés par les agents eux-mêmes sont le Compte Personnel de Formation (CPF), ainsi que la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétences (BC).

III.1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Moins de 18 000 agents permanents sont partis en formation dans le cadre du CPF en 2023

En 2023, seuls 17 940 agents permanents ont mobilisé leur CPF, soit 2,0 % de l'ensemble des agents permanents formés. Ils étaient 20 000 en 2022 et 43 000 en 2019, illustrant une baisse continue du recours à ce dispositif au fil des années.

Le CPF est principalement utilisé pour des formations de perfectionnement, environ 50 % des cas, mais ne couvre que 1,4 % 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 15,3 % des agents permanents bénéficiaires. La part des formations de perfectionnement connaît une hausse par rapport à 2022 pour les catégories C (1,8% contre 0,7%) et toutes catégories confondues (1,4% contre 0,6%).

Figure 1 : Part des agents utilisant le CPF selon la catégorie et le type de formation en 2023 (en %)



Note de lecture : durant l'année 2023, 14,6 % des agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont été dans le cadre du CPF.

Un nombre de journées de formations via le CPF stable par rapport à 2022 malgré la baisse du nombre d'agents bénéficiaires

Contrairement aux années précédentes, la baisse continue du nombre d'agents permanents ayant suivi une formation via le CPF ne s'accompagne pas en 2023 d'une diminution du volume de journées de formation associées. Celui-ci s'établit à 57 560 journées, contre 57 500 en 2022 (65 000 en 2021 et 150 000 en 2019). Comme pour la proportion d'agents mobilisant le CPF, la part des journées de formation utilisées dans ce cadre varie peu selon les catégories.

Figure 2 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF selon la catégorie et le type de formation en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Note de lecture : durant l'année 2023, 13,8 % des journées de formations de agents de catégorie A ayant suivi une formation de préparation aux concours l'ont été dans le cadre du CPF.

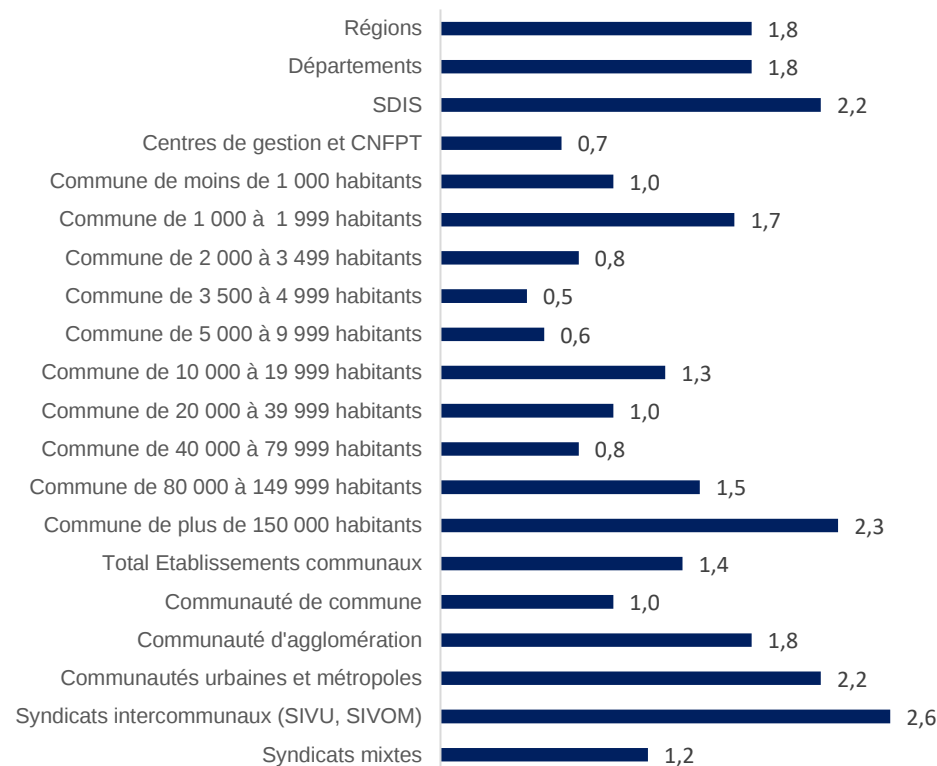
Un recours encore peu répandu parmi les agents permanents

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.

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 SDIS, les communes de plus de 150 000 habitants, les communautés urbaines et métropoles et les syndicats intercommunaux. En revanche, elle est bien plus faible notamment dans les centres de gestion et CNFPT et les communes de moins de 80 000 habitants.

Figure 3 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents permanents par type de collectivité en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

Note de lecture : Dans les régions, 1,8 % 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 cumulables 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 chez les non-permanents 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 2023, 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 et stable par rapport à 2022. Les apprentis, les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé, ainsi que les agents en emplois saisonniers et occasionnels captent plus de 80 % des journées de formation CPF. On observe une baisse de la part des contrats aidés, passant de 23,8 % en 2022 à 15,9 % en 2023, et une hausse de celle des contrats de projet, passant de 2,5 % en 2022 à 9,4 % en 2023.

Figure 4 : Répartition des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents selon le type d'emploi en 2023 (en %)

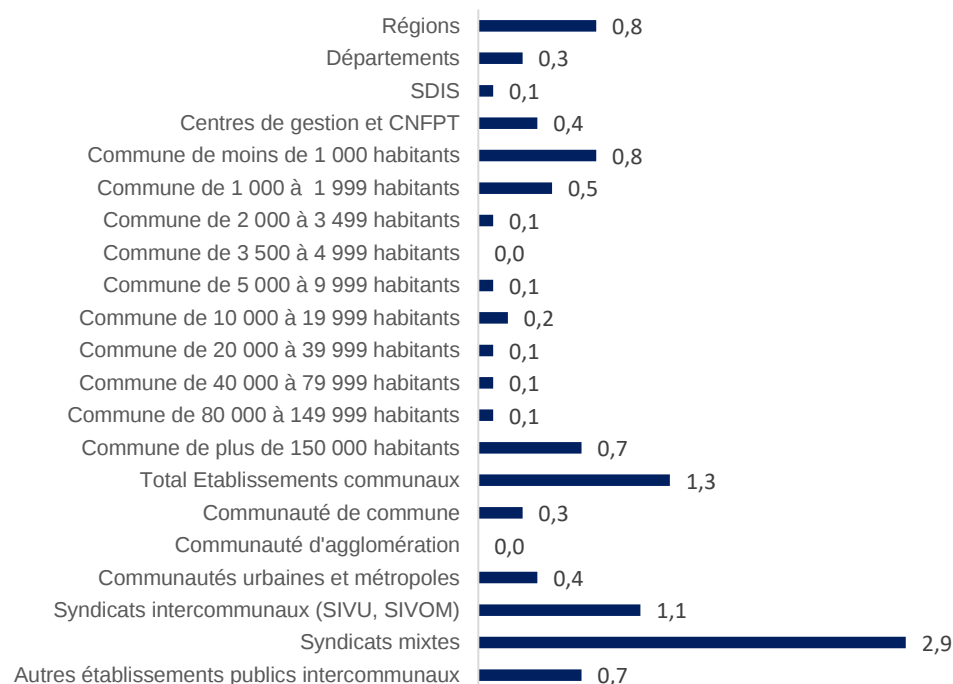


Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Une part de journées de formation des agents non permanents encadré par le CPF qui dépasse rarement les 1%

La part des journées de formation utilisées dans le cadre du CPF dépasse rarement 1%, sauf dans les établissements communaux (1,3%), les syndicats intercommunaux (1,1%) et les syndicats mixtes (2,9%).

Figure 5 : Part des journées utilisées dans le cadre du CPF par les agents non permanents par type de collectivité en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Les collectivités "autres" ne sont pas représentées

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

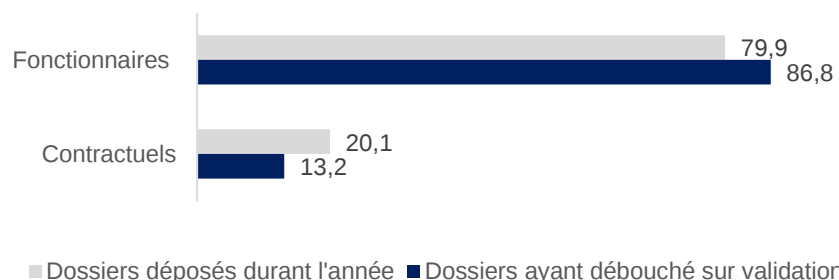
Le recours à la VAE reste limité dans la fonction publique territoriale, une tendance observée de manière constante depuis plusieurs années.

Avec 3000 dossiers soumis en 2023, légère hausse par rapport à 2022 et niveau supérieur à celui de 2019

En 2023, le nombre de dossiers soumis enregistre une légère hausse, atteignant 3 000 contre 2 500 en 2022. Il dépasse ainsi le niveau observé en 2019, avec 2 840 dossiers déposés.

En 2023, 79,9 % des dossiers de VAE déposés concernent des fonctionnaires. Les contractuels sur emploi permanent représentent quant à eux 20,1 % des dossiers déposés. Les fonctionnaires sont également surreprésentés parmi les dossiers ayant débouché sur une validation, générant 86,8 % des dossiers validés. La part des contractuels est en hausse par rapport à 2022 à la fois pour les dossiers déposés (+ 6 points) et les dossiers validés (+2,5 points).

Figure 1 ; Répartition des dossiers de VAE selon le statut en 2023 (en %)



Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Lecture : Durant l'année 2023, 79,9% des dossiers de VAE ont été déposés par des fonctionnaires. Ces derniers représentent 86,8% des dossiers ayant débouché sur une

D'après les derniers chiffres mis à disposition par la DARES dans le cadre du Jaune Budgétaire 2025 (« formation professionnelle »), 47 500 dossiers de candidature relatifs à la VAE dans les différents ministères certificateurs ont été jugés recevables en 2023. Parmi eux 29 400 candidats se sont présentés devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme et 17 800 d'entre eux ont obtenu une validation totale.

Ces trois chiffres indiquent une baisse par rapport à ceux de l'édition précédente (50 800 candidatures, 30 900 candidats présents et 18 200 validations complètes).

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

La grande majorité des bilans de compétences et bilans professionnels financés par les collectivités territoriales concernent les fonctionnaires (87,8%) et les communes et établissements communaux (51,4%)

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

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

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

PRECISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR L'EXPLOITATION DE LA PARTIE FORMATION

Cette synthèse s'appuie sur l'exploitation de 16 964 rapports sociaux uniques de collectivités et établissements territoriaux qui ont renseigné la thématique « Formation » (nombre d'agents et nombre de journées) parmi les 29 167 ayant transmis leurs rapports sociaux uniques au titre de l'année 2023, soit un taux de réponse (sur le total des collectivités ayant répondu aux RSU) de 58,2 % contre 56,4% en 2022, 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 2023 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 général à la formation** (indépendamment du type de formation suivi) est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents ayant suivi au moins une fois une formation quel que soit son type au cours de l'année à l'ensemble des effectifs permanents. Si un agent a suivi plusieurs formations, il n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Pour le **taux d'accès à la formation par type de formation**, en revanche, un agent ayant suivi plusieurs formations est ici comptabilisé pour chaque type de formation suivi. Il n'est comptabilisé 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 2023 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 2023 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 2023.

Figure 1 : Nombre de collectivités ayant répondu à la partie formation et taux de réponse par indicateur (2023)

	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	16	16	100,0	16	100,0
Départements	92	88	95,7	88	95,7
SDIS	83	79	95,2	76	91,6
Centres de gestion et CNFPT	91	91	100,0	89	97,8
Communes et établissements communaux	23 837	13 545	56,8	13 529	56,8
Communauté de commune	840	796	94,8	793	94,4
Communauté d'agglomération	215	213	99,1	213	99,1
Communautés urbaines et métropoles	44	44	100,0	44	100,0
Syndicats et autres étab, pub, intercommunaux	3 790	1 955	51,6	1 956	51,6
Autres	159	137	86,2	137	86,2
Ensemble	29 167	16 964	58,2	16 941	58,1

Source : Rapports sociaux uniques 2023, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale