

Outils et droits de la formation professionnelle tout au long de la vie

Bilan

Le 2 mai 2016



I. Présentation du bilan de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV)

1. Rappel des objectifs du protocole d'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV)
2. L'accès à la formation dans la fonction publique
3. Bilan des dispositifs de la FPTLV

II. Tour de table relatif au bilan présenté

Questions soumises pour échanges

I. Présentation du bilan de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV)

- 1. Rappel des objectifs du protocole d'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV)**

1. Rappel des objectifs du protocole d'accord du 21 novembre 2006 relatif à la FPTLV

□ Contexte du protocole d'accord de 2006 :

- Le protocole d'accord de 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est intervenu au regard de différents constats :
 - la politique de formation professionnelle des agents publics avait connu **un certain nombre d'avancées probantes** (nombre croissant d'agents publics qui bénéficient chaque année d'actions de formation, taux d'accès aux formations supérieur à celui du secteur privé et pour des formations en moyenne plus longues, etc.) ;
 - des **freins subsistaient** toutefois. L'accès des agents publics à la formation professionnelle dépend encore trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur administration, de leur service d'affectation, de leur situation familiale ou encore de leur sexe ;
 - les **perspectives démographiques** et **l'évolution des missions et des moyens du service public** renouvelaient les perspectives et les anticipations en matière de ressources humaines dans les trois versants de la fonction publique.
- Dans le secteur privé, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie a donné lieu à une série de dispositions novatrices (DIF, l'institution d'une période de professionnalisation, le développement des modalités de validation des acquis de l'expérience et le renforcement des bilans de compétences).
- La fonction publique ne pouvait rester à l'écart d'un tel mouvement. Ces nouveaux droits ont été adaptés aux spécificités de la fonction publique.

1. Rappel des objectifs du protocole d'accord du 21 novembre 2006 relatif à la FPTLV

☐ Principaux objectifs de l'accord de 2006 :

- Donner un nouvel élan à la politique de formation professionnelle des agents publics, dix ans après la signature de l'accord-cadre de 1996 ;
- Mieux accompagner les parcours professionnels des agents ;
- Assurer un meilleur ajustement entre les compétences et les emplois ;
- Introduire tout au long de la carrière des agents des perspectives de moyen et de long terme dans le cadre, plus global, de la gestion individuelle et collective de leurs compétences ;
- Mettre à la disposition des agents et employeurs publics de nouveaux instruments, adaptés aux spécificités de la fonction publique, permettant le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Dégager des mesures favorables à des publics jugés prioritaires (personnels handicapés, agents âgés de plus de quarante-cinq ans, etc.) ;

Les parties signataires avaient identifié trois axes de réforme :

- 1) mettre en œuvre pour tous une formation professionnelle tout au long de la carrière fondée sur les projets professionnels et personnels des agents et sur les besoins du service public ;
- 2) mieux accompagner le déroulement de carrière des agents et améliorer la prise en compte de leur expérience professionnelle ;
- 3) renforcer le dialogue social, le rôle des acteurs nationaux et les instruments de mutualisation et de déconcentration en matière de formation professionnelle, tout en organisant plus nettement le dialogue avec l'agent dans ce domaine.

Ces objectifs ont-ils été atteints ?

I. Présentation du bilan de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV)

2. L'accès à la formation dans la fonction publique

2. L'accès à la formation dans la fonction publique

Le bilan présenté s'appuie en grande partie sur une étude réalisée en 2015 par le département des études et des statistiques de la DGAFP, en lien avec l'INSEE, et portant sur l'année 2012.

2012	% des agents ayant suivi au moins une formation
FPE	73
FPT	68
FPH	79
3 FP	72
Privé	59

L'accès à la formation dans le secteur public demeure important. Ainsi, les **agents de la fonction publique se forment davantage que les salariés du privé.**

Il concernait en 2012 72% des agents publics, contre 59% des salariés du secteur privé. Ce taux est plus élevé pour le versant hospitalier de la fonction publique (79% des agents ont suivi au moins une formation, 68% pour la FPT et 73% pour la FPE).

Pour la FPE, en 2012, cela représente 1 153 210 stagiaires et 2 342 317 jours de formation.

En termes purement quantitatifs, le nombre moyen de jours de formation professionnelle reçu par les agents est en baisse :

Pour la FPE (hors Education nationale) :

En 2006 : 3,8 jours

En 2008 : 3,6 jours

En 2013 : 3,2 jours

Pour la FPT :

En 2007 : 3 jours

En 2009 : 2,5 jours

En 2011 : 2,6 jours

2. L'accès à la formation dans la fonction publique

Cependant, le niveau d'accès à la formation continue de varier :

- **selon les catégories hiérarchiques.**

Les agents les plus diplômés participent davantage à la formation professionnelle (72% pour les personnels de catégorie A, 67% pour les personnels de catégorie B et 53% pour les personnels de catégorie C) ;

Catégorie hiérarchique (en %)	FPE	FPT	FPH	3 FP
A	69	81	86	72
B	66	65	75	67
C	52	54	54	53

- **selon le sexe.** Dans la fonction publique, comme dans le privé, les hommes prennent davantage part à la formation professionnelle que les femmes. Ce constat concerne principalement la fonction publique de l'Etat (67% des hommes travaillant dans la FPE ont participé à au moins une action de formation professionnelle, contre 60% des femmes) ;

- **selon le statut juridique de l'agent.** Près des deux tiers des salariés de la fonction publique dans des situations stables (agents titulaires et CDI) ont accédé à une formation professionnelle contre 48 % des agents en CDD ;

- **selon l'âge.** Dans la FPE, ce sont es agents les plus âgés (plus de 55 ans) qui ont le moins accès à la formation. Dans la FPT et la FPH, ce sont les plus jeunes (moins de 24 ans).

Age (en %)	FPE	FPT	FPH	3 FP
18-24	66	43	35	52
25-34	67	67	82	69
35-44	70	62	73	68
45-54	66	61	64	64
55-64	41	49	64	46

2. L'accès à la formation dans la fonction publique

- Les **souhaits de formation insatisfaits sont importants et un peu plus fréquents chez les agents de la fonction publique** que chez les salariés du privé (45% dans la fonction publique contre 40% dans le secteur privé) ;
- Les **formations professionnelles sur initiative personnelle sont plus répandues dans la fonction publique** que dans le privé. Deux tiers sont à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique contre un peu plus de trois quarts pour les salariés du privé. Au sein de la fonction publique, les formations sont un peu plus souvent à l'initiative de l'employeur dans la FPE (70 %), alors que celles sur initiative personnelle sont nettement plus fréquentes chez les agents de la FPH (44 %) ;
- Les agents de la fonction publique déclarent plus fréquemment avoir été confrontés à des **difficultés pour accéder à une formation**. Les obstacles les plus souvent cités sont le refus de l'employeur, la charge de travail, le manque de soutien de l'employeur, le coût, ... ;

(en %)	FPE	FPT	FPH	3 FP
Refus employeur	18	17	26	19
Charge de travail/emploi du temps	20	16	17	19
Manque de soutien employeur	14	16	16	15
Coût	16	16	9	15
Pas de formation qui convienne	11	12	7	10
Responsabilités familiales	8	3	13	7
Eloignement	7	6	4	6
Autres	6	14	7	8
Total	100	100	100	100

2. L'accès à la formation dans la fonction publique

- Les formations professionnelles les plus répandues durent entre deux jours et une semaine, et les formations de courtes durées sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le privé.
- L'adaptation à l'emploi et l'amélioration des perspectives de carrière sont les objectifs les plus fréquemment déclarés (86% dans la fonction publique et 84% dans le secteur privé). L'objectif de changer d'emploi ou de profession est quant à lui nettement moins identifié.

Objectifs des formations professionnelles (en %)	FPE	FPT	FPH	3 FP	Privé
Etre plus performant dans son travail et/ou améliorer des perspectives de carrière	84	88	86	86	84
Réduire le risque de perdre l'emploi	5	11	8	7	15
Augmentation des possibilités de trouver un emploi ou de changer d'emploi/de profession	6	10	5	7	11
Créer une entreprise	2	2	0	1	3
Acquisition des connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne	44	62	64	52	49
Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet	72	78	77	74	68
Obtention d'un certificat	11	12	10	11	16
Intérêt personnel	33	40	39	36	30

I. Présentation du bilan de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV)

3. Bilan des dispositifs de la FPTLV

- 3.1 Droit individuel à la formation (DIF)**
- 3.2 Congé de formation professionnelle**
- 3.3 Périodes de professionnalisation**
- 3.4 Préparation aux concours et examens**
- 3.5 Bilan de compétences**
- 3.6 Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

3.1 Droit individuel à la formation (DIF)

	Connaissance du DIF (%)
FPE	66
FPT	62
FPH	64
3 FP	64
Privé	64
Total	64

Le DIF est un dispositif identifié, autant par les personnels de la fonction publique que par ceux du secteur privé, mais il est **faiblement utilisé**.

16% des agents de la fonction publique ayant suivi une formation ont mobilisé leur DIF (14% des agents de catégorie A, 15% des agents de catégorie B et 20% des agents de catégorie C). Ce sont les agents de la FPT qui l'utilisent le plus (23% pour les fonctionnaires et CDI).

En 2014, dans la fonction publique de l'Etat, le volume des journées de formation identifiées au titre du DIF représentait **1,15 % du total des journées de formation organisées** pour l'ensemble des personnels (hors formation statutaire et hors périmètre de l'éducation nationale – 23.047 jours de formation au titre du DIF pour 1.992.974 jours de formation dite professionnelle au total).

D'un point de vue qualitatif, son recours semble se concentrer sur certains dispositifs, principalement les préparations à concours. Il reste peu utilisé pour construire un projet de mobilité ou de reconversion professionnelle.

	Part des agents ayant utilisé le DIF (%)		
	Fonctionnaire, CDI	CDD et autres types d'emploi	Total
FPE	14	14	14
FPT	23	15	22
FPH	14	11	14
3 FP	17	13	16
Privé	18	9	17

3.2 Congé de formation professionnelle (CFP)

	Connaissance du CIF/CFP (%)
FPE	65
FPT	58
FPH	61
3 FP	62
Privé	59
Total	60

	Ont bénéficié d'un CIF/CFP (%)		
	Fonctionnaire, CDI	CDD et autres types d'emploi	Total
FPE	5	3	5
FPT	4	2	3
FPH	4	9	4
3 FP	4	4	4
Privé	5	2	4

Le dispositif du CPF est mieux connu par les agents du secteur public que ne l'est le congé individuel de formation (CIF) par les personnels du secteur privé.

Leur niveau d'utilisation est en revanche comparable.

Ce dispositif reste difficile d'accès. Ainsi, 4% des agents ayant suivi une formation ont bénéficié d'un tel congé (6% des agents de catégorie A, 3% des agents de catégorie B et 4% des agents de catégorie C).

2012 / FPE	Nb de jours	Part des catégories (%)
A	29 787	34,6
B	30 505	35,4
C	25 918	30,1
Total	86 210	100

3.3 Périodes de professionnalisation

Ce dispositif a remplacé le congé de formation-mobilité, avec pour ambition une plus grande souplesse et une portée plus générale.

Il présente l'intérêt pour les agents de suivre un parcours de formation alternant exercice des futures fonctions et enseignement théorique.

Il reste cependant insuffisamment mobilisé, même s'il semble tendre à se développer.

2014 FPE (AC)	Nb d'agents formés	Nombre de journées stagiaires
A	372	2 083
B	229	2 703
C	515	4 230
Total	1 116	9 016

Près de la moitié des bénéficiaires de ce dispositif sont des agents de catégorie C.

Au regard des besoins qui s'expriment en reconversion et de reclassement, ce dispositif ne semble pas avoir pris sa pleine mesure. Les conditions définies pour l'accès à ce dispositif sont par ailleurs complexes.

3.4 Préparation aux examens et concours

2012 FPE*	Nb de jours	Part des catégories (%)
A	38 339	11,2
B	213 823	62,3
C	91 030	26,5
Total	343 192	100

*FPE hors Education nationale

Les préparations à concours constituent un dispositif de formation reconnu des agents. Elles occupent une place centrale dans l'élaboration des plans de formation de la fonction publique.

Pour la FPE, la préparation aux examens et concours représente, en 2012, 343 192 jours (soit une part de **14,7%** du nombre de jours de la formation professionnelle qui s'élève à 2 342 317 journées). Pour l'administration centrale, cela représente 300 stages organisés, 26 000 journées, et 6 900 agents bénéficiaires.

On peut observer certaines inégalités dans l'accès à ces formations. Les agents qui bénéficient majoritairement des préparations aux examens et concours sont les agents de catégorie B.

Le dispositif repose sur des règles - décharges de service et possibilité de mobiliser le DIF - qui pourraient offrir de meilleures garanties en termes d'équité.

3.5 Bilan de compétence

(%)	Connaissance du bilan de compétence
FPE	77
FPT	69
FPH	78
3 FP	74
Privé	66
Total	69

Le bilan de compétences est mieux connu des personnels de la fonction publique que de ceux du secteur privé.

Ce dispositif reste difficile d'accès. **14% des agents** ayant suivi une formation ont bénéficié de ce dispositif (9% des agents de catégorie A, 17% des agents de catégorie B et 16% des agents de catégorie C).

Il est davantage mobilisé pour les agents en CDD que pour les titulaires ou agents en CDI.

L'expression du besoin en bilans de compétences apparaît croissante.

	Ont bénéficié d'un bilan de compétence (%)		
	Fonctionnaire, CDI	CDD et autres types d'emploi	Total
FPE	12	20	13
FPT	16	21	17
FPH	10	22	12
3 FP	13	21	14
Privé	15	16	16

2012 FPE	Nb de jours	Part des catégories (%)
A	538	38,4
B	387	27,6
C	477	34
Total	1 403	100

3.6 Validation des acquis de l'expérience

	Connaissance de la VAE (%)
FPE	78
FPT	72
FPH	83
3 FP	77
Privé	60
Total	64

Le dispositif de la VAE est mieux connu des personnels de la fonction publique que de ceux du secteur privé.

Ce dispositif n'a pas trouvé sa pleine mesure dans le secteur public, et ce pour plusieurs raisons :

- l'accès aux corps et grades d'avancement reste conditionné à la réussite aux concours et examens professionnels et est donc peu impacté par l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification ;
- les qualifications restent peu développées dans le secteur public ;
- la procédure de validation est parfois perçue comme lourde et complexe, d'autant qu'elle ne permet pas toujours d'accéder à la totalité du diplôme ou de la qualification.

Dans la FPE, ce dispositif est majoritairement utilisé par les agents de catégorie C.

2012 FPE	Nb de jours	Part des catégories (%)
A	153	21,4
B	204	28,5
C	359	50,1
Total	716	100

II. Tour de table portant sur les éléments du bilan

Questions soumises pour échanges

1. Les objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie et leur mise en œuvre

- La définition des objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie est-elle toujours pertinente ? Quels objectifs doivent être considérés comme prioritaires ? (cf. définition en annexe)

- Quels sont parmi les objectifs suivants ceux qui vous paraissent les moins atteints dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans de formation ?
 - Adaptation à l'emploi ;
 - Développement professionnel et personnel ;
 - Mobilité ;
 - Promotion ;
 - Autres.

- Quels sont les obstacles rencontrés dans l'accès à la formation ? Existe-t-il des obstacles spécifiques pour certaines catégories d'agents publics ?

Questions soumises pour échanges

2. Les outils de la formation professionnelle et leur utilisation

- Quels sont les dispositifs de formation à privilégier par rapport aux objectifs susmentionnés ? quel intérêt et quelles éventuelles limites présentent les dispositifs suivants :
 - Le congé de formation professionnelle ;
 - La période de professionnalisation ;
 - Les préparations à concours ;
 - Les bilans de compétence ;
 - La VAE.

- Comment expliquer le faible recours au droit individuel à la formation dans la fonction publique ? quels écueils à éviter dans le cadre de la transposition du CPF ?

- Existe-t-il des besoins non couverts par les outils susmentionnés ?

3. L'organisation de la formation

- Quel contenu et quelle portée sont donnés au plan de formation ?

- Quelles bonnes pratiques sont identifiées dans les trois versants :
 - En termes de pilotage et de coordination ?
 - En matière de dialogue social ?