

La formation professionnelle non-diplômante

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

Les agents de la fonction publique accèdent davantage à la formation que les salariés du privé. En 2012, près des deux tiers des agents de la fonction publique ont déclaré avoir participé à au moins une formation professionnelle au cours des douze derniers mois, contre près de la moitié des salariés du privé.

Les taux de participation à la formation professionnelle des agents de la fonction publique sont supérieurs à ceux des salariés du privé à tout âge. Dans la fonction publique comme dans le privé, les hommes prennent davantage part à la formation professionnelle que les femmes mais l'écart est moins important que dans le privé. L'accès à la formation dépend également du statut dans l'emploi : près des deux tiers des salariés de la fonction publique dans des situations stables (fonctionnaires ou en CDI) ont accédé à une formation professionnelle dans l'année contre 48 % des agents en CDD. Les agents de la fonction publique et les salariés du privé se forment d'autant plus qu'ils sont diplômés et pour chaque niveau de diplôme, ceux de la fonction publique se forment davantage. Par voie de conséquences, 72 % des agents de catégorie A ont accédé à au moins une formation professionnelle contre un peu plus deux tiers de ceux de catégorie B et un peu plus de la moitié de ceux de catégorie C et un peu plus.

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. Dans le privé, les formations professionnelles obligatoires sont majoritaires, contrairement à la fonction publique où ces dernières ne représentent que 44 %. Par ailleurs, les formations professionnelles sur initiatives personnelles sont plus répandues dans la fonction publique que dans le privé. Les formations suivies sont plus souvent en groupes qu'individuelles, notamment dans la fonction publique : 69 % des formations professionnelles contre 61 % dans le privé.

La nature des formations suivies reflète les spécificités de chaque versant de la fonction publique. Les formations relevant du domaine « formation des enseignants et des sciences de l'éducation » sont les plus fréquentes dans la FPE, celles relevant du domaine de la « santé » sont les plus suivies dans la FPH. Enfin, dans la FPT, les formations dans les domaines des « services de sécurité » sont les plus répandues.

Les agents de la fonction publique déclarent plus fréquemment avoir été confrontés à des difficultés pour accéder à une formation. Les obstacles à la formation les plus cités sont d'abord l'employeur suivi par la charge de travail.

Les agents de la fonction publique sont globalement les mieux informés de l'existence de certains dispositifs de formation comme la Validation des acquis de l'expérience (77 %), le Bilan de compétences (74 %) et le Congé de formation professionnelle (62 %). Le Droit individuel à la formation quant à lui est connu par près des deux tiers des salariés. Que ce soit dans la fonction publique ou dans le privé, ces dispositifs ne sont mobilisés que modestement par les salariés.

La formation tout au long de la vie des agents de la fonction publique répond à des objectifs multiples. Elle permet aux agents d'acquérir de nouvelles qualifications ou d'améliorer celles qu'ils possèdent déjà. Ils peuvent ainsi gagner en efficacité sur les fonctions qui leur sont confiées tout au long de leur carrière. Elle favorise également le développement professionnel des agents, leur mobilité ainsi que leurs aspirations personnelles. Enfin, la formation concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés.

La formation tout au long de la vie des agents de la fonction publique se compose de la **formation statutaire**, nécessaire à l'exercice de leurs fonctions (dont le succès aux examens est obligatoire pour être titularisé), et de la **formation professionnelle**, tendant à maintenir ou parfaire leurs compétences. Cette dernière répond à des objectifs divers : elle permet de s'adapter immédiatement au poste de travail, de s'adapter à l'évolution prévisible des métiers, de développer ou d'acquérir des qualifications, de se préparer aux examens et concours, de réaliser des bilans de compétences, de valider des acquis de l'expérience et de réaliser de projets professionnels grâce au congé de formation professionnelle.

Pour l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique, les textes législatifs et réglementaires pris entre 2007 et 2008 afin de développer la formation tout au long de la vie ont introduit des dispositifs complémentaires pour la formation professionnelle, à travers notamment la création d'un droit individuel à la

formation (DIF), le développement des bilans de compétences, ou encore les périodes de professionnalisation. Le législateur a ainsi doté la fonction publique de dispositifs de formation, calés sur ceux conçus pour le secteur privé. Cette harmonisation des dispositifs de formation, développée tardivement, n'a pas été accompagnée d'un dispositif de suivi statistique commun aux trois versants de la fonction publique.

Cette étude propose de mobiliser les données de l'enquête Formation des adultes (AES) (encadré 1) afin de mieux comprendre et comparer certains aspects des formations suivies pour des raisons professionnelles notamment leurs caractéristiques détaillées (domaines, objectifs, durées, formes, etc.), les difficultés d'accès à la formation, le degré de connaissance des droits et des dispositifs de formation. La source mobilisée permettra ainsi d'analyser de façon homogène les pratiques de formation des agents de chaque versant de la fonction publique mais aussi des salariés du privé.

Défini au niveau européen, le concept de « formation tout au long de la vie » de l'enquête AES regroupe : « toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective citoyenne, sociale et/ou d'emploi » (encadré 1).

Les agents de la fonction publique se forment davantage que les salariés du privé

D'après l'enquête Formation des adultes (AES) conduite entre avril et juin 2012, sept salariés sur dix en emploi dans la fonction publique déclarent avoir accédé à au moins une formation au cours des douze derniers mois contre 59 % des salariés du privé. Ces formations peuvent être diplômantes ou non diplômantes. Pour ces dernières, les enquêtés ont été interrogés pour savoir si elles répondaient à des besoins professionnels ou personnels (figure 1).

Ce sont plutôt les inactifs ou les chômeurs qui suivent le plus de formations diplômantes : respectivement 30 % et 9 %. En revanche, très peu de personnes en emploi déclarent avoir participé à ce type de formation (6 %). Ces derniers ont davantage pris part à des formations ne conduisant pas à un diplôme ou à un titre reconnu (57 %).

Quel que soit l'employeur, les formations suivies dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel faisant l'objet d'une reconnaissance officielle par le système éducatif sont les moins fréquentes. Seuls 6 % des agents de la fonction publique et la même proportion parmi les salariés du privé ont déclaré avoir participé à une telle formation au cours des douze derniers mois précédant l'enquête. Au sein de la FPH, le taux d'accès aux formations diplômantes est de 13 %. Il est deux fois supérieur au taux moyen de l'ensemble de la fonction publique. Cela pourrait s'expliquer par les effets du dispositif « études promotionnelles » spécifique à la FPH. Ce dispositif concerne l'obtention d'une trentaine de diplômes ou certificats afin d'exercer des fonctions paramédicales, permettant ainsi aux agents de la FPH d'accéder à des niveaux de qualifications supérieurs.

Concernant les formations non diplômantes, sept agents de la fonction publique sur dix ont suivi au moins une formation ne menant pas à un diplôme ou titre reconnu (contre 56 % des salariés du privé). Par ailleurs, près des deux tiers des agents de la fonction publique ont suivi au moins une formation pour des raisons professionnelles contre près de la moitié des salariés du privé. Ce type de formation, appelée « formation professionnelle » dans la suite de cette étude, est défini comme toute action de formation dont l'objectif a un lien avec le travail exercé. Elle s'oppose dans ce sens, à la formation pour des raisons personnelles ou non liées au travail.

Quel que soit l'employeur, les salariés qui suivent des formations non diplômantes le font dans près de neuf cas sur dix pour des raisons professionnelles (89 % dans la fonction publique et 86 % dans le privé).

Figure 1 : Taux d'accès annuel à la formation (en %)

	Ont suivi au moins une formation	dont		
		diplômante	non diplômante	dont
				professionnelle
Fonction publique	72	6	70	63
FPE	73	5	72	63
FPT	68	5	65	59
FPH	79	13	75	69
Privé	59	6	56	48

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFF.

Champ: France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture: Au cours des 12 derniers mois, 68 % des salariés de la FPT ont participé à au moins une formation. 72 % des salariés de la FPE ont participé à au moins une formation non diplômante. 69 % des salariés de la FPH ont participé à au moins une formation professionnelle.

Les agents de la fonction publique suivent davantage de formations non diplômantes pour raisons professionnelles

En 2012, près des deux tiers des agents de la fonction publique ont déclaré avoir suivi au moins une formation non diplômante pour raisons professionnelles (appelée par la suite « formation professionnelle ») contre près de la moitié des salariés du privé, au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête. Au sein de la fonction publique, ce sont les agents de la FPH qui se forment davantage : 69 % d'entre eux en ont suivi au moins une contre 63 % et 59 % respectivement des agents de la FPE et de la FPT (figure 1).

La participation à la formation professionnelle est, à tout âge, supérieure dans la fonction publique à celle observée chez les salariés du privé : +17 points pour les salariés âgés de 25 à 54 ans. La participation aux actions de formation professionnelle décroît avec l'âge : elle est la plus élevée entre 25 et 35 ans et chute après 54 ans. 67 % des salariés de la fonction publique âgés entre 25 et 54 ans ont suivi au moins une formation dans un but professionnel, contre 50 % des salariés du secteur privé de la même tranche d'âge. Après 54 ans, seuls 46 % des agents de la fonction publique ont déclaré avoir participé à une formation professionnelle dans l'année contre 38 % de leurs homologues du privé.

Au sein de la fonction publique, les taux de participation à la formation professionnelle sont particulièrement élevés chez les 25-44 ans de la FPH : huit agents âgés de 25-34 ans sur dix et sept agents âgés de 35-44 ans sur dix ont déclaré avoir participé à une formation professionnelle au cours de l'année. Les séniors suivent moins souvent des formations professionnelles lorsqu'ils travaillent dans la FPE : 41 % contre près de la moitié dans la FPT et les deux tiers dans la FPH. La formation tout au long de la vie prend ainsi tout son sens au sein de la FPH dont les nombreux métiers techniques sont en perpétuelle évolution nécessitant une actualisation des connaissances plus fréquente.

Des situations stables vis-à-vis de l'emploi favorisent l'accès à la formation professionnelle, plus particulièrement dans la fonction publique

Si dans le privé les femmes indiquent participer moins souvent que les hommes à des formations professionnelles (44 % au cours de l'année contre 51 %), l'écart est globalement plus faible et n'est pas systématique dans la fonction publique (figure 2). Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et les fonctionnaires se forment davantage quel que soit l'employeur. Dans la fonction publique, près des deux tiers des agents fonctionnaires ou en CDI ont déclaré avoir bénéficié d'une formation professionnelle dans l'année contre près de la moitié des salariés en contrats à durée déterminée (CDD). Dans le privé, la différence est un peu moins marquée (50 % pour les CDI et 39 % pour les CDD).

Au sein de la fonction publique, les agents en CDD de la FPT sont ceux qui déclarent un moindre accès à la formation professionnelle (41 %), c'est 22 points de moins par rapport aux fonctionnaires et agents en CDI du même versant et seulement 2 points de plus par rapport aux CDD du privé. Dans la FPH et la FPE, les taux d'accès à la formation professionnelle des CDD sont inférieurs de 14-15 points à ceux des fonctionnaires ou CDI.

Les plus diplômés ainsi que les plus qualifiés participent davantage à la formation professionnelle, notamment dans la fonction publique

Dans la fonction publique comme dans le privé, la formation professionnelle bénéficie davantage aux plus diplômés. En particulier, les agents de la fonction publique titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au Bac déclarent dans 69 % des cas avoir suivi une formation professionnelle dans l'année contre la moitié des titulaires d'un diplôme inférieur ou égal au CAP/BEP. Dans le privé, 58 % des salariés diplômés d'un baccalauréat ou plus ont suivi une formation professionnelle dans l'année contre 38 % des moins diplômés (figure 2).

Globalement, plus les postes sont qualifiés plus les salariés suivent des formations professionnelles. Dans la fonction publique, un peu plus de la moitié des agents de catégorie C a déclaré avoir suivi une telle formation contre deux tiers de ceux de catégorie B et 72 % de ceux de catégorie A. Dans le privé, 67 % des cadres ont déclaré avoir suivi au moins une formation au cours de l'année contre seulement 36 % des ouvriers de ce secteur.

Figure 2 : Taux d'accès annuel à la formation professionnelle (en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP	Privé
Age					
18 - 24	66	43	35	52	44
25 - 34	67	67	82	69	53
35 - 44	70	62	73	68	51
45 - 54	66	61	64	64	46
55 - 64	41	49	64	46	38
Sexe					
Homme	67	59	67	65	51
Femme	60	59	70	61	44
Type d'emploi					

Fonctionnaire, CDI	65	63	72	65	50
CDD et autres types d'emploi	50	41	58	48	39
Diplôme le plus élevé obtenu					
Diplôme de niveau supérieur à bac+2	70	76	92	72	64
Diplôme de niveau bac+2	65	65	80	69	60
Bac, brevet professionnel ou équivalent	61	71	65	65	50
CAP, BEP et équivalent	59	57	54	57	44
BEPC, DNB, brevet des collèges	56	57	64	57	40
Aucun diplôme	30	33	38	33	28
Temps de travail					
temps complet	66	62	69	65	50
Temps partiel	49	48	70	51	37
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	69	76	91	72	67
Professions intermédiaires	64	66	80	67	60
Employés	57	56	55	56	39
Ouvriers	59	49	66	54	36
Catégorie hiérarchique					
A	69	81	86	72	
B	66	65	75	67	
C	52	54	54	53	
Ensemble	63	59	69	63	48

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFF.

Champ: France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture: 67 % des hommes travaillant dans la FPE ont participé à au moins une formation professionnelle au cours des 12 derniers mois.

Afin de préciser le rôle propre joué par les différentes caractéristiques des agents et de l'employeur sur l'accès à la formation professionnelle, on estime la probabilité d'accéder à ce type de formation en fonction du sexe, de l'âge, du diplôme, du temps de travail, du statut dans l'emploi, du type d'employeur, de la catégorie hiérarchique pour les agents de la fonction publique, de la taille de l'entreprise et de la catégorie socioprofessionnelle pour les salariés du privé. Cette modélisation permet d'isoler l'impact de chaque facteur sur la probabilité de participer à la formation professionnelle. Le modèle est estimé sur l'ensemble des salariés sans distinction d'employeur, sur l'ensemble des agents de la fonction publique puis sur chacun des trois versants pris séparément et enfin sur les seuls salariés du privé (figure 3).

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés de la fonction publique participent plus à la formation professionnelle que ceux du privé

Corrigé des effets de structure, le fait de travailler dans la fonction publique augmente significativement la probabilité d'accéder à une formation professionnelle. Ainsi, par rapport aux salariés du privé la probabilité d'y participer est respectivement plus élevée de 6, 10 et 15 points pour les salariés de la FPE, de la FPT et de la FPH. (modèle 1).

Toutes choses égales par ailleurs, l'impact des caractéristiques individuelles des salariés sur la participation à la formation professionnelle jouent globalement dans le même sens dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé mais à des niveaux différents. Notamment, les salariés les plus diplômés accèdent davantage à la formation professionnelle: par rapport à un non diplômé, un titulaire d'un diplôme supérieur à BAC+2 augmente de 32 points la probabilité de suivre une formation professionnelle dans la fonction publique et de 19 points dans le privé (modèle 2).

Les salariés à temps complet ou dans un statut d'emploi stable (CDI ou fonctionnaire) suivent plus souvent une formation professionnelle, excepté dans la FPH où l'effet n'est pas significatif (modèle 5). La stabilité de l'emploi est un facteur qui joue fortement dans la FPT et la FPE (respectivement +15 et +13 points, modèles 2 et 3) et dans une moindre mesure dans le secteur privé (+ 6 points, modèle 6).

Les hommes ont une probabilité plus élevée de suivre une formation professionnelle que les femmes dans la FPE et le privé (+ 5 points, modèle 3) mais pas dans la FPT et la FPH. Enfin, les plus âgés accèdent moins à la formation professionnelle, en particulier dans la FPE (-13 points de probabilité pour les 55-64 ans par rapport aux 35-44 ans, modèle 3), et à l'exception de la FPH dans laquelle il n'y a pas de différence significative selon l'âge hormis pour les agents les plus jeunes.

Figure 3 : Modélisation des déterminants de l'accès annuel à la formation professionnelle

	Ensemble (modèle 1)		Fonction publique								Privé (modèle 6)	
			3 FP (modèle 2)		FPE (modèle 3)		FPT (modèle 4)		FPH (modèle 5)			
Probabilité de la situation de référence	13%		27%		20%		19%		42%		23%	
	Coef. estimé	Ecart prob. Ref.	Coef. estimé	Ecart prob. Ref.	Coef. estimé	Ecart prob. Ref.	Coef. estimé	Ecart prob. Ref.	Coef. estimé	Ecart prob. Ref.	Coef. estimé	Ecart prob. Ref.
Constante	-1,93		-0,98		-1,38		-1,43		-0,33		-1,19	
Sexe												
Hommes	0,32	4***	0,14	n.s.	0,28	5**	-0,17	n.s.	-0,20	n.s.	0,26	5***
Femmes	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Age												
18 - 24	-0,05	n.s.	-0,26	n.s.	0,32	n.s.	-0,62	n.s.	-1,65	-30**	0,20	4*
25 - 34	0,04	n.s.	0,07	n.s.	-0,06	n.s.	0,15	n.s.	0,54	n.s.	0,14	3*
35 - 44	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
45 - 54	-0,03	n.s.	-0,15	n.s.	-0,15	n.s.	-0,09	n.s.	-0,38	n.s.	-0,06	n.s.
55 - 65	-0,51	-5***	-0,92	-14***	-1,24	-13***	-0,59	-8**	-0,24	n.s.	-0,46	-7***
Diplôme												
Diplôme de niveau > à bac+2	1,60	29***	1,35	32***	1,36	29***	1,49	32***	2,74	50***	0,89	19***
Diplôme de niveau bac+2	1,42	25***	1,15	27***	1,18	25***	1,04	21***	1,67	37**	0,89	19***
Bac ou équivalent	1,06	17***	1,17	28***	0,99	20***	1,48	32***	1,42	33**	0,80	17***
CAP, BEP et équivalent	0,72	10***	0,85	19***	1,06	22***	0,85	17***	0,66	n.s.	0,57	12***
BEPC, DNB, brevet des collèges	0,74	11***	1,02	24***	1,02	21**	1,02	21***	1,18	n.s.	0,51	10***
Aucun diplôme	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Temps de travail												
Temps complet	0,37	5***	0,41	9***	0,51	9***	0,49	9**	-0,13	n.s.	0,25	5***
Temps partiel	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Statut dans l'emploi												
Fonctionnaire - CDI	0,53	7***	0,67	15***	0,66	13***	0,80	15***	0,53	n.s.	0,32	6***
CDD et autres contrat	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Employeur												
FPE	0,45	6***	-0,36	-7***								
FPH	0,97	15***	0,18	n.s.								
FPT	0,72	10***	Réf.									
Privé	Réf.											
Catégorie hiérarchique												
A			0,16	n.s.	0,05	n.s.	0,79	15**	-0,18	n.s.		
B			-0,31	-6**	-0,30	-4*	-0,05	n.s.	-0,41	n.s.		
C			Réf.		Réf.		Réf.		Réf.			
Taille de l'entreprise												
1 à 10 salariés											-1,01	-13***
11 à 19 salariés											-0,77	-11***
20 à 49 salariés											-0,48	-7***
50 à 249 salariés											-0,27	-5***
250 salariés ou plus											Réf.	
Catégorie socioprofessionnelle												
Cadres et professions intellectuelles supérieures											0,76	16***
Professions intermédiaires											0,68	14***
Employés											0,12	n.s.
Ouvriers											Réf.	

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ: France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

n.s. : le coefficient estimé est non significatif.

*** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 % ;

L'évolution de la probabilité d'accès à une formation professionnelle est calculée par rapport à une situation de référence (en gras). Pour chaque modèle, la probabilité pour un agent correspondant à la situation de référence se calcule avec la seule constante selon la formule suivante : $P_0 = \frac{1}{1+\exp(-(-1,38))}$ (calcul pour un salarié de la FPE).

Lorsqu'on s'écarte de cette situation de référence, il suffit de tenir compte des coefficients estimés dans la régression logistique.

Par exemple, l'écart de la probabilité d'accéder à une formation professionnelle pour un salarié de la FPE titulaire d'un diplôme de niveau supérieur à Bac+2 est, toutes choses égales par ailleurs : $P_1 - P_0 = \frac{1}{1+\exp(-(-1,38 + 1,36))} - \frac{1}{1+\exp(-(-1,38))}$

Lecture : Pour chaque modalité, chaque modèle illustre les différences de probabilité par rapport à la situation de référence. Par exemple, pour le modèle 3 (FPE), la probabilité de participer à une formation pour raisons professionnelles pour la personne de référence (une femme, âgée de 35 à 44 ans, sans diplôme, à temps partiel, en CDI et apparentant à la catégorie C) est de

20 %. Toutes choses égales par ailleurs, détenir un diplôme de niveau Bac ou équivalent augmente cette probabilité de 20 points.

Les formations courtes sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le privé

Les formations sont dans un peu plus de la moitié des cas d'une durée comprise entre 2 jours et une semaine dans le public (53 %) comme dans le privé (56 %). Les formations courtes sont plus fréquentes chez les agents de la fonction publique : 32 % des formations suivies y durent maximum une journée contre 27 % dans le privé. Dans les deux cas, les formations d'une demi-journée en représentent la moitié. Les formations d'une demi-journée représentent près du quart des formations chez les agents de la FPH mais moins de 10 % chez ceux de la FPT. Ces derniers suivent davantage les formations qui durent entre deux jours et une semaine (61 %) (entre 7 et 30 heures) (figure 5).

Les domaines des formations professionnelles suivies reflètent les spécificités de chaque versant

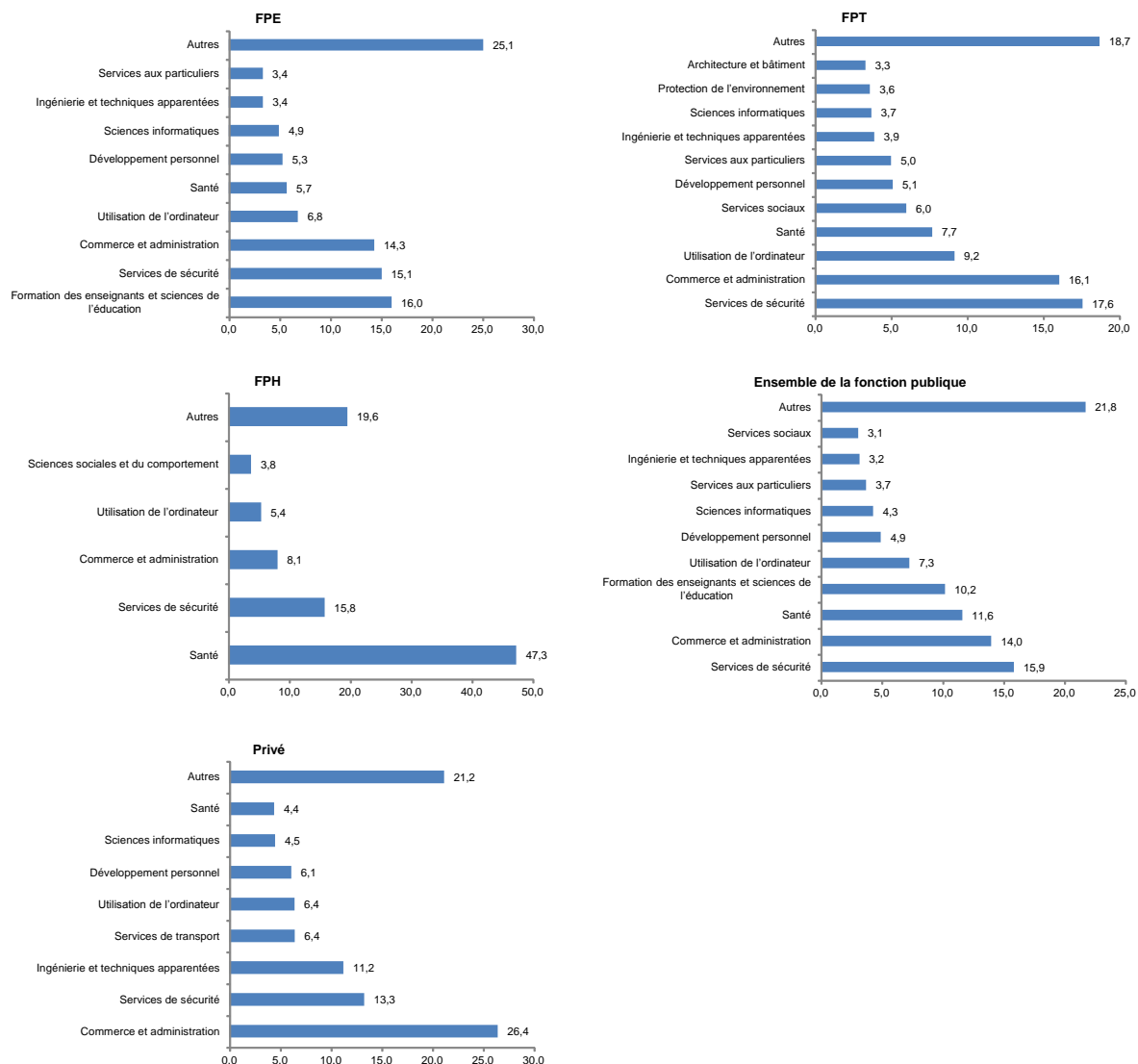
Les spécificités de chaque versant de la fonction publique et la diversité des métiers qui y sont exercés jouent sur la nature des formations suivies. Ainsi, les formations spécifiques liées aux métiers exercés dans chaque versant sont les plus citées (figure 4).

Au sein de la FPE, 16 % de l'ensemble des formations professionnelles suivies (25 % pour les agents de catégorie A) relèvent du domaine de « la formation des enseignants et des sciences de l'éducation » alors que les enseignants représentent 40 % de l'ensemble des agents. Les formations dans le domaine des services de sécurité viennent en seconde position avec 15 % des formations professionnelles suivies, plus particulièrement par des agents de catégories C et B. Ainsi 28 % des actions de formations professionnelles suivies par les agents de catégorie C et un quart de celles des agents de catégorie B l'ont été dans le domaine des services de sécurité.

Dans la FPT, les formations dans les domaines des « services de sécurité » et du « commerce et administration » sont les plus fréquentes, comme dans le privé. Celles qui relèvent des « services de sécurité » (18 % dans la FPT) sont les plus suivies par les agents de catégorie C et arrivent en deuxième position dans le privé (13 %). En revanche, les formations en « commerce et administration » représentent les parts les importantes parmi les formations suivies par les agents de catégorie A (28 %) et ceux de catégorie B (20 %) de la FPT et dans le privé (26 %), il est toutefois probable que les salariés du privé suivent davantage de formations liées au commerce qu'à l'administration.

Enfin, dans la FPH l'homogénéité des métiers se reflète dans la nature des formations professionnelles suivies où près de la moitié concernent le domaine de la santé. Ces formations représentent 59 % de celles suivies par les agents de catégorie A et la moitié de celles suivies par les agents de catégorie B. En revanche, les formations dans le domaine de la santé ne représentent plus que 28 % des actions de formations auxquelles ont participé les agents de catégorie C. Ces derniers participent davantage à des formations liées aux services de sécurité (25 %) par rapport aux deux autres catégories hiérarchiques.

Figure 4 : Les domaines des formations professionnelles (en %)



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : les formations des enseignants et les formations en sciences de l'éducation représentent 16 % des formations professionnelles suivies par les agents de la FPE.

Plus souvent sur initiative personnelle, les formations sont aussi moins souvent imposées par l'employeur dans la fonction publique

Les salariés accèdent à la formation professionnelle soit suite à une demande de l'employeur soit suite à une initiative personnelle. Il s'agit dans le premier cas des formations pour adapter les salariés à leur travail et aux évolutions prévisibles des fonctions. Les formations suivies dans le cadre d'une initiative personnelle pourraient viser, en plus des objectifs liés au travail actuel, des objectifs plus personnels comme par exemple la préparation des concours et examens, la préparation d'une réorientation professionnelle ou le suivi d'une formation sans lien avec le monde professionnel.

Parmi l'ensemble des formations professionnelles suivies par les salariés, 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 %) mais surtout, celles sur initiatives personnelles sont nettement plus fréquentes chez les agents de la FPH (44 %) (figure 5).

Dans la fonction publique comme dans le privé, lorsque les formations professionnelles sont à l'initiative de l'employeur, elles sont déclarées comme obligatoires neuf fois sur dix, par exemple pour des raisons légales ou réglementaires. Le caractère obligatoire caractérise davantage les formations professionnelles des salariés du privé (56 %) que celles des agents de la fonction publique (44 %) qui suivent davantage des formations obligatoires dans le cadre de leur formation initiale.

L'adaptation à l'emploi et l'amélioration des perspectives de carrière sont les objectifs les plus fréquemment déclarés

Les salariés de la fonction publique comme ceux du privé suivent des formations professionnelles pour répondre à divers objectifs. Etre plus performant dans son travail et/ou améliorer les perspectives de carrière concerne 86 % des formations professionnelles suivies par les agents de la fonction publique (84 % dans le privé). Pour les agents de la fonction publique, cet objectif inclut sans doute les préparations aux concours internes. L'approfondissement des connaissances ou compétences professionnelles est également l'objectif déclaré pour trois quarts des formations suivies par les agents de la fonction publique et un peu plus des deux tiers de celles suivies par les salariés du privé (figure 5).

Suivre une formation professionnelle pour réduire les risques de perte d'emploi est plus souvent déclaré par les salariés du privé : 15 % de leurs formations professionnelles ont visé la réduction des risques de perte d'emploi, soit le double de la part observée chez les agents de la fonction publique. C'est notamment dans la FPT que le risque de perte d'emploi est le plus cité comme objectif recherché dans une formation professionnelle : 11 % des cas contre 5 % et 8 % des formations suivies respectivement par les agents de la FPE et de la FPH.

Utiliser la formation professionnelle comme outil de sécurisation des parcours professionnels est, sans surprise, souvent citée par les titulaires de contrats courts, quel que soit l'employeur. Dans ce cadre, 19 % des formations professionnelles suivies par les salariés en CDD travaillant dans la fonction publique visent la réduction des risques de perte d'emploi. C'est le cas de 29 % des formations professionnelles suivies par leurs homologues dans le privé. Par ailleurs, très peu de formations professionnelles suivies par les salariés dans des situations stables vis-à-vis de l'emploi visent la réduction des risques de perte d'emploi. Dans la fonction publique, seuls 6 % des formations ont été suivies dans le cadre de cet objectif contre le double dans le privé (figure 6).

Des formations professionnelles individualisées près de deux fois plus fréquentes dans le privé et la fonction publique hospitalière qu'à l'Etat et la territoriale

Les actions de formation professionnelle peuvent être suivies sous différentes formes : stages, formations ou cours se déroulant en groupe, avec l'aide d'un formateur ou d'un intervenant ; séminaires, ateliers ou conférences ; cours particuliers ; formations en situation de travail avec un tuteur, un collègue ou un formateur.

Les cours particuliers restent l'exception aussi bien dans la fonction publique (1 %) que dans le privé (2 %). Toutefois, les formations en situation de travail, généralement individualisées sur l'outil de travail sont assez répandues dans le privé (19 %) et presque autant dans la fonction publique hospitalière (18 %). Ces formations individualisées sont en revanche peu fréquentes dans la fonction publique d'Etat et territoriale.

Les formations en groupe sont donc les plus fréquentes et totalisent 4 formations sur 5 dans le privé et la FPH et neuf sur dix dans la FPE et la FPT. Au sein de ces formations en groupe, le quart sont réalisées sous forme de séminaires ou conférences dans le privé comme dans la FPE, un peu plus que dans la fonction publique hospitalière (22 %) et nettement plus que dans la territoriale (16 %) où l'essentiel des formations a lieu sous forme de stages, cours ou équivalent.

Figure 5 : Caractéristiques des formations professionnelles suivies (en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP	Privé
Durées en heures					
1 – 3 (½ journée)	18	9	23	16	13
4 – 6 (1 journée)	16	18	15	16	14
7 – 30 (de 2 jours à 1 semaine)	51	61	46	53	56
31 et+ (une semaine ou plus)	15	13	16	15	17
Origines des initiatives					
Employeur ou organisme lié à l'activité professionnelle	70	62	56	66	77
Initiative personnelle	28	35	44	32	22
Autres	1	4	0	2	1
Caractère obligatoire de la formation					
Formation obligatoire	47	41	40	44	56
Objectifs des formations professionnelles^(*)					
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

¹ Cette catégorie intègre les autres contrats courts, les saisonniers, les vacataires, les emplois aidés, etc.

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
Rencontre d'autres personnes/pour le plaisir	33	40	39	36	30
Formes des formations professionnelles					
Cours, stage ou formation en groupe	66	76	64	69	61
Séminaire, atelier ou conférence	23	15	18	20	19
Formation en situation de travail(**)	10	9	18	11	19
Cours particulier	1	0	0	1	2

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ: France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture: 18 % des formations professionnelles suivies par les agents de la FPE ont duré entre 1 et 3 heures.

(*) Plusieurs objectifs peuvent être assignés à une même formation.

(**) Formation en situation de travail, avec un tuteur, un collègue ou un formateur. Il s'agit de formation individualisée en présence d'un tuteur sur le lieu de travail ou avec les outils de travail.

Figure 6 : Les objectifs^(*) des formations professionnelles suivies selon la situation dans l'emploi (en %)

	Ensemble fonction publique		Privé	
	Fonctionnaire, CDI	CDD et autres types d'emploi	CDI	CDD et autres types d'emploi
Être plus performant dans le travail et/ou améliorer les perspectives de carrière	87	76	83	90
Réduction du risque de perte d'emploi	6	19	13	29
Augmentation des possibilités de trouver un emploi ou de changer d'emploi/de profession	5	21	8	35
Démarrer une entreprise	1	3	3	8
Obligation de participation	44	43	56	57
Acquisition des connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne	51	57	49	55
Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet	74	75	68	68
Obtention d'un certificat	11	15	16	21
Rencontre d'autres personnes/pour le plaisir	36	32	29	35

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ: ensemble des formations suivies dans un objectif professionnel au cours des 12 derniers mois par les salariés en emploi à la date de l'enquête.

(*) Plusieurs objectifs peuvent être assignés à une même formation.

Figure 7 : Les objectifs^(*) des formations professionnelles suivies selon le sexe(en %)

	3 FP		Privé	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Être plus performant dans le travail et/ou améliorer les perspectives de carrière	84	87	83	86
Réduction du risque de perte d'emploi	8	7	17	11
Augmentation des possibilités de trouver un emploi ou de changer d'emploi/de profession	8	6	12	10
Démarrer une entreprise	2	1	4	3
Obligation de participation	47	42	56	56
Acquisition des connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne	50	53	48	51
Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet	73	75	68	67
Obtention d'un certificat	18	6	22	8
Rencontre d'autres personnes/pour le plaisir	37	36	27	34

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ: ensemble des formations suivies dans un objectif professionnel au cours des 12 derniers mois par les salariés en emploi à la date de l'enquête.

(*) Plusieurs objectifs peuvent être assignés à une même formation.

Les souhaits de formation insatisfaits sont plus fréquents chez les agents de la fonction publique que chez les salariés du privé

Les demandes de formation ne sont pas toujours satisfaites. Dans la fonction publique, les agents déclarent plus fréquemment des souhaits de formations (y compris formation diplômante) insatisfaits : 41 % contre 37 % des salariés du privé. Quel que soit l'employeur, le fait d'avoir déjà suivi au moins une formation professionnelle joue sur le souhait de se former davantage. Ainsi, quatre personnes formées sur dix ont souhaité suivre une autre formation contre trois personnes non formées sur dix. Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPE que les agents formés déclarent moins fréquemment des souhaits de formation insatisfaits (figure 8).

Dans la fonction publique comme dans le privé, les souhaits de se former ou de se former davantage varient en fonction des caractéristiques des agents. En particulier, les femmes ont plus fréquemment des besoins de formations insatisfaits que les hommes dans la fonction publique (43 %, soit 5 points de plus que les hommes) et dans le privé (38 % soit 3 points de plus).

Les jeunes aspirent également à plus de formation : l'insatisfaction baisse très nettement après 55 ans dans le public et plus progressivement dans le privé. Les salariés de la fonction publique âgés de 18 à 44 ans ont déclaré dans 44 % des cas des souhaits de formation insatisfaits contre 26 % des agents âgés de 55 et plus. Dans le privé, on passe d'environ 40 % avant 44 ans à 32 % entre 45 et 54 ans et 23 % au-delà. L'écart sur la frustration entre le public et le privé se creuse donc en milieu de carrière avant de se réduire en fin de carrière.

L'insatisfaction est identique entre les salariés du privé et du public lorsque ceux-ci sont en CDD ou autre situation par contre elle est plus élevée pour les agents de la fonction publique en situation stable.

Enfin, les plus diplômés qui se forment davantage, sont les plus nombreux à déclarer leur insatisfaction notamment parmi les agents de la fonction publique. Ils sont 43 % à déclarer des souhaits de formation insatisfaits parmi les titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac+2 contre 36 % des titulaires de diplôme de niveau inférieur au Bac. Ce constat est beaucoup plus marqué chez les agents ayant déjà eu accès à au moins une formation, quel que soit le type d'employeur.

Figure 8 : Part des salariés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits(en %)

	Salariés non formés : aucune formation pour raisons professionnelles					Salariés formés : au moins une formation pour raisons professionnelles					Total				
	FPE	FPT	FPH	3 FP	Privé	FPE	FPT	FPH	3 FP	Privé	FPE	FPT	FPH	3 FP	Privé
Sexe															
Homme	28	30	44	29	32	38	54	34	42	39	35	44	37	38	35
Femme	38	32	34	36	35	44	50	52	48	43	42	43	47	43	38
Age															
18 - 24	45	21	52	36	35	52	40	72	51	46	50	29	59	44	40
25 - 34	41	24	29	36	39	35	47	56	42	45	37	39	51	40	42
35 - 44	41	41	35	41	39	48	62	43	51	42	46	54	41	48	40
45 - 54	33	33	40	34	28	40	56	51	47	37	37	47	47	42	32
55 - 64	20	23	24	21	22	35	28	30	32	24	26	26	28	26	23
Type d'emploi															
Fonctionnaire, CDI	31	32	35	32	32	42	50	48	45	39	38	43	44	40	36
CDD et autres types d'emploi	51	29	39	40	40	39	60	56	49	49	45	42	49	44	43
Diplôme le plus élevé obtenu															
Diplôme de niveau supérieur à bac+2	32	16	24	30	38	41	54	42	43	45	39	45	41	40	42
Diplôme de niveau bac+2	42	27	29	36	41	49	57	57	53	44	47	47	52	48	43
Bac, brevet professionnel ou équivalent	34	41	46	37	36	47	55	63	51	39	42	51	57	46	37
CAP, BEP et équivalent	37	30	37	34	30	37	51	42	44	35	37	42	40	40	33
BEPC, DNB, brevet des collèges	43	47	48	45	33	19	56	32	34	49	30	52	38	39	40
Aucun diplôme	20	28	37	27	28	21	30	7	25	34	20	29	26	26	30
Catégorie socioprofessionnelle															
Cadres et professions intellectuelles supérieures	26	27	36	26	41	36	54	41	39	40	33	47	40	36	41
Professions intermédiaires	41	26	31	37	37	45	52	56	49	41	44	43	51	45	39
Employés	34	30	34	32	35	41	50	47	46	42	38	41	41	40	37
Ouvriers	30	42	47	39	28	54	54	24	51	40	45	48	32	46	32
Catégorie hiérarchique															
A	26	17	31	26		40	53	50	43		36	46	48	39	
B	39	41	41	39		47	49	53	48		44	46	50	45	
C	38	30	36	34		37	52	44	45		37	42	40	40	
Total	34	31	36	33	33	42	51	49	45	40	39	43	45	41	37

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ: France métropolitaine, salariés formés et non formés, âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture: 43 % des femmes travaillant dans la fonction publique ont déclaré le souhait de se former davantage (celles ayant déjà eu une formation) ou le souhait de se former (celles n'ayant pas eu de formation).

Les obstacles à la participation à des actions de formation sont principalement liés à l'employeur

Le refus de l'employeur ainsi que la charge de travail sont les principales difficultés auxquelles sont confrontés les agents de la fonction publique qui ont déclaré souhaiter se former ou se former davantage : 19 % ont cité le refus de l'employeur et la charge de travail comme principale difficulté. Dans le privé, le refus de l'employeur est moins souvent cité (16 % des cas) et la charge de travail un peu plus (21 %). Au sein de la fonction publique, le refus de l'employeur est plus fréquent chez les agents de la FPH (un quart) alors que la difficulté d'accès à la formation liée à une charge de travail importante est plus souvent déclarée par les agents de la FPE (figure 9).

Les coûts de la formation sont déclarés comme principale difficulté par 15 % des agents de la FPE soit 4 points de moins par rapport aux salariés du privé. C'est dans la FPH que le coût est le moins cité comme frein à la formation (9 %).

Figure 9 : Principales difficultés d'accès à la formation(en %)

	FPE	FPT	FPH	3 FP	Privé
Refus employeur	18	17	26	19	16
Charge de travail/emploi du temps	20	16	17	19	21
Manque de soutien employeur	14	16	16	15	16
Coût	16	16	9	15	19
Pas de formation qui convienne	11	12	7	10	6
Responsabilités familiales	8	3	13	7	7
Eloignement	7	6	4	6	4
Autres	6	14	7	8	12
Total	100	100	100	100	100

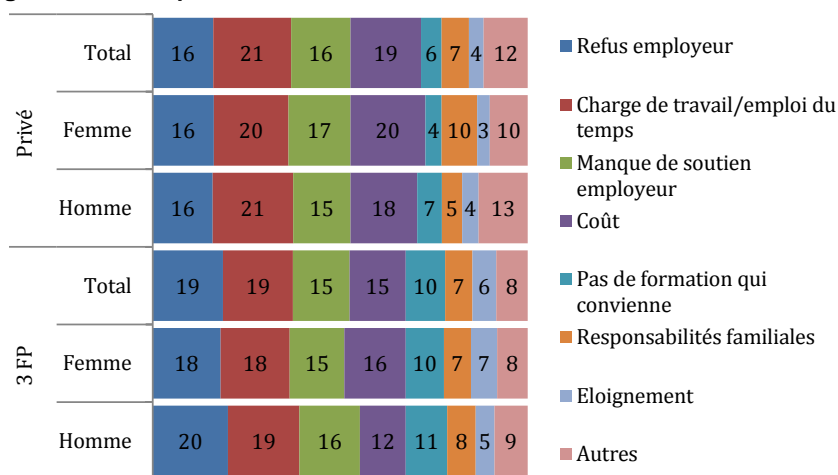
Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 26 % des salariés de la FPH ont déclaré que les formations souhaitées insatisfaites avaient été refusées par l'employeur.

Dans la fonction publique, les principales difficultés pour accéder à une formation sont citées dans à peu près les mêmes proportions par les femmes et les hommes. Dans le secteur privé, seules les responsabilités familiales sont déclarées significativement plus souvent par les femmes (10 % contre 5 %) (figure 10).

Figure 10 : Principales difficultés d'accès à la formation chez les hommes et les femmes(en %)



Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 12 % des hommes dans la FP ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité les coûts comme principal frein à la formation.

La charge de travail et le manque de soutien de l'employeur sont souvent déclarés par les plus âgés, plus particulièrement dans la fonction publique. Le refus de l'employeur est plus fréquemment observé chez les 25-54

ans dans la fonction publique, alors que dans le privé, cette difficulté a été déclarée dans des proportions relativement moindres. Les responsabilités familiales comme freins à la formation sont fréquemment citées par les jeunes salariés de la fonction publique (12 % des 18-34 ans) par rapport à leurs homologues travaillant dans le privé (8 %) (figure 11).

Les difficultés rencontrées pour se former ne sont pas les mêmes selon le statut dans l'emploi. Les titulaires de contrats courts dans les deux secteurs citent davantage le coût comme principale difficulté les empêchant de se former ou de suivre une autre formation. Ainsi 29 % des agents de la fonction publique en CDD déclarent que le coût est le principal frein à la formation contre 33 % de leurs homologues du privé. Cette difficulté n'est citée par les fonctionnaires et les contractuels en CDI de la fonction publique que dans 12 % des cas (16 % des salariés en CDI dans le privé). Par ailleurs, les salariés dans des emplois stables, que ce soit dans la fonction publique ou dans le privé citent davantage le refus, le manque de soutien de l'employeur et la charge de travail comme les principaux motifs de la non-participation aux actions de formation souhaitées (figure 12).

Dans la fonction publique, les difficultés d'accès à la formation professionnelle ne sont pas les mêmes selon le niveau hiérarchique des agents. Ainsi, la charge de travail est le principal frein à la formation le plus fréquemment cité par les agents de catégorie A (28 %), contre 11 % des agents de catégorie B et seulement 12 % des agents de catégorie C. Le refus de l'employeur est cité quant à lui par un peu plus d'un quart des agents de catégorie B contre 17 % et 15 % respectivement des agents de catégorie A et des agents de catégorie C. Ces derniers déclarent plus souvent l'absence de soutien employeur (19 %) et les coûts (16 %) comme principales difficultés du non suivi d'une formation. Le facteur coût n'est déclaré que par 11 % des agents de catégorie B mais cité par 17 % des agents de catégorie A (figure 13).

Figure 11 : Principales difficultés d'accès à la formation par âge(en %)

	3 FP						Privé					
	18 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	Total	18 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	Total
Refus employeur	14	20	19	20	13	19	12	17	17	16	16	16
Charge de travail/emploi du temps	2	14	22	18	29	19	17	21	22	22	19	21
Manque de soutien employeur	14	11	12	20	18	15	12	15	15	19	20	16
Coût	21	26	13	8	14	15	30	20	17	14	17	19
Pas de formation qui convienne	11	6	9	16	9	10	5	5	5	7	8	6
Responsabilités familiales	21	10	9	3	2	7	4	9	9	4	7	7
Eloignement	6	6	9	5	4	6	8	4	4	2	5	4
Autres	11	6	7	10	12	8	12	10	12	16	7	12
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 14 % des salariés de la FP âgés de 25 – 34 ans ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité la charge de travail comme principal frein à la formation.

Figure 12 : Principales difficultés d'accès à la formation selon le statut dans l'emploi (en %)

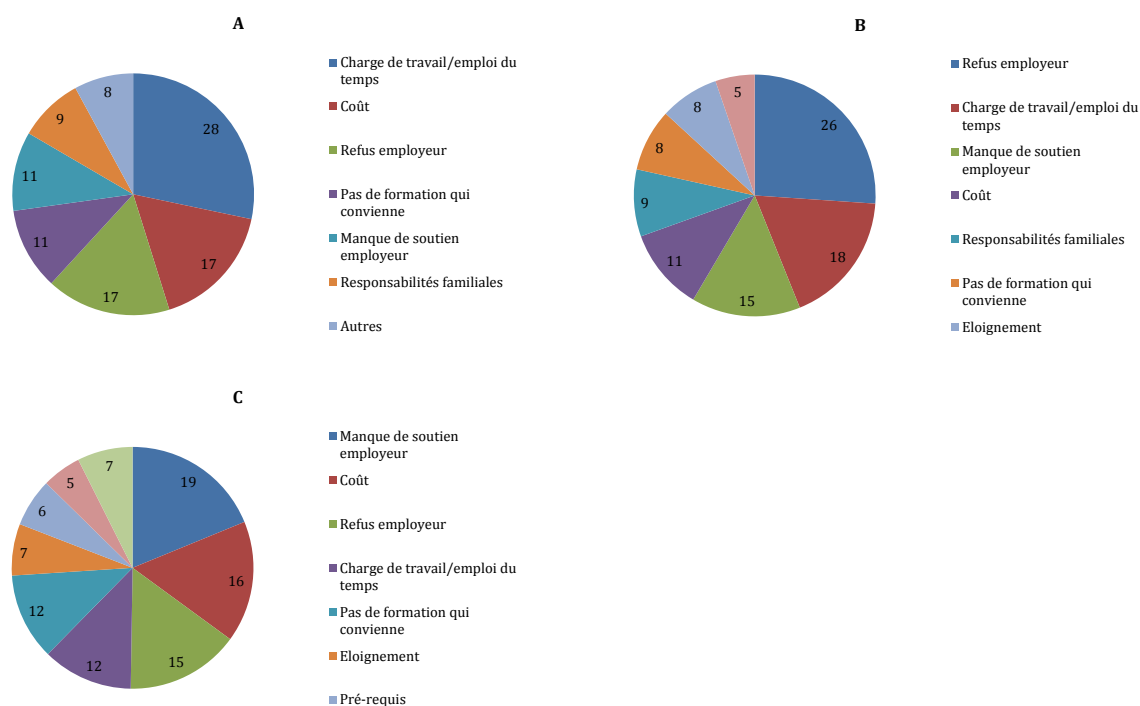
	3 FP			Privé		
	Fonctionnaire, CDI	CDD et autres types d'emploi	Total	CDI	CDD et autres types d'emploi	Total
Refus employeur	20	11	19	17	10	16
Charge de travail/emploi du temps	20	11	19	23	9	21
Manque de soutien employeur	16	10	15	17	10	16
Coût	12	29	15	16	33	19
Pas de formation qui convienne	11	9	10	5	6	6
Responsabilités familiales	7	9	7	8	6	7
Eloignement	7	4	6	3	7	4
Autres	7	17	8	10	19	12
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 20 % de fonctionnaire ou de titulaires de CDI travaillant dans la FP ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité la charge de travail comme principal frein à la formation.

Figure 13 : Principales difficultés d'accès à la formation dans la fonction publique selon la catégorie hiérarchique(en %)



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 28 % des agents de catégorie A travaillant dans la FP ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité la charge de travail comme principal frein à la formation.

Les entretiens professionnels sont davantage réalisés par les agents de la fonction publique, qui y expriment également plus fréquemment des besoins en formation

Parmi les agents de la fonction publique, un peu plus de la moitié a déclaré avoir réalisé un entretien professionnel au cours des douze mois précédents l'enquête, contre 42 % des salariés du privé. Cet écart peut s'expliquer par le caractère obligatoire et annuel de ces entretiens dans les trois versants de la fonction publique² tandis que dans le privé, ce rendez-vous obligatoire n'a lieu que tous les deux ans. Les entretiens professionnels sont l'occasion pour évoquer les perspectives professionnelles des salariés et les actions de formations à suivre pour y contribuer. Ainsi, lors de ces entretiens, 72 % des agents de la fonction publique ont évoqué des besoins de formation contre 63 % des salariés du privé. Par rapport à la FPE et à la FPT, les agents de la FPH réalisent davantage des entretiens professionnels (56 %) et y évoquent des besoins en formation dans 82 % des cas (figure 14).

Figure 14 : Les entretiens professionnels et l'expression des besoins en formation(en %)

	Part des salariés ayant réalisé un entretien professionnel au cours des 12 mois précédents l'enquête	Parmi ceux ayant réalisé un entretien professionnel : quels sujets ont été évoqués				Total
		Uniquement les besoins en formation	Uniquement les perspectives de carrière	Les besoins en formation et les perspectives de carrière	Ni les besoins en formation, ni les perspectives de carrière	
FPE	51	8	19	61	12	100
FPT	52	11	16	62	11	100
FPH	56	16	12	66	6	100
3 FP	52	10	17	62	11	100
Privé	42	6	23	57	13	100

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : 69 % des salariés de la FPE ayant réalisé un entretien professionnel au cours des 12 derniers mois ont évoqué des besoins de formation lors de cet entretien.

² Pour les titulaires.

Les agents de la fonction publique sont les mieux informés sur les différents dispositifs de formation

Dans la fonction publique, les salariés peuvent utiliser des dispositifs de formation similaires à ceux utilisés par les salariés du privé. La loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et ses décrets d'applications a institué le congé de formation professionnelle (CFP), l'équivalent du Congé individuel de formation (CIF) pour les salariés du privé. Cette loi a par ailleurs permis aux agents de la fonction publique de bénéficier des dispositifs qui existent déjà dans le privé, à savoir : Validation des acquis de l'expérience (VAE), le Bilan de compétences (BC) et le Droit individuel à la formation (DIF) (figure 15).

Malgré leur mise en place au sein de la fonction publique relativement récente, ces différents dispositifs bénéficient d'un fort degré de connaissance chez les agents des trois versants. Parmi les dispositifs cités, la VAE³ et le Bilan de compétences⁴ apparaissent comme les dispositifs de formation les plus connus des agents de la fonction publique. Ainsi, 77 % et 74 % d'entre eux ont déclaré avoir « entendu parler » respectivement de la VAE et du Bilan de compétences et ces taux se réduisent respectivement à 60 % et 66 % en ce qui concerne les salariés du privé.

Au sein de la fonction publique, le degré de connaissance que les agents ont de ces dispositifs est inégal suivant le versant employeur. Ainsi, quel que soit le dispositif, 58 % des agents de la FPT ont déclaré avoir entendu parler de la VAE, 62 % du DIF, 69 % du Bilan de compétences et 72 % de la VAE. En revanche, les agents de la FPE sont davantage informés sur l'existence du Congé de formation professionnelle (65 %) et du DIF (66 %). Enfin, ceux de la FPH ont déclaré dans 83 % des cas avoir « entendu parler » de la VAE.

Figure 15 : Le degré de connaissance de certains dispositifs de formation (en %)

	Connaissance du CIF/CFP	Connaissance de la VAE	Connaissance du DIF	Connaissance du bilan de compétence
FPE	65	78	66	77
FPT	58	72	62	69
FPH	61	83	64	78
3 FP	62	77	64	74
Privé	59	60	64	66
Total	60	64	64	69

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFF.

Champ: France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture: 66 % des salariés de la FPE ont déclaré avoir entendu parler du DIF.

Mais le degré de mobilisation de ces outils par les agents de la fonction publique reste faible par rapport aux salariés du privé

En termes de mobilisation de ces moyens d'accès à la formation, le Congé de formation professionnelle, le moins connu, n'est mobilisé que par 4 % des agents de la fonction publique et du privé. Par ailleurs, mobiliser son DIF pour suivre une formation et réaliser un Bilan de compétences ont été déclarés respectivement par 16 % et 14 % des agents de la fonction publique (figure 16).

Seuls 3 % des agents de la FPT ont déclaré avoir bénéficié d'un Congé de formation professionnelle contre 4 % et 5 % respectivement des agents de la FPH et de la FPE. En revanche, réaliser un Bilan de compétence et utiliser son DIF est plus fréquent chez les agents territoriaux par rapport aux agents des autres versants : 17 % d'entre eux ont ainsi déclaré avoir bénéficié d'un bilan de compétence et près d'un quart d'avoir mobilisé le DIF.

Dans la FPE, et par rapport aux deux autres catégories hiérarchiques, les agents de la catégorie A sont ceux qui utilisent le moins fréquemment le DIF et le Bilan de compétences (respectivement 10 % et 9 %) et le plus souvent le Congé de formation professionnelle (7 %) (figure 16).

Concernant la FPT, le DIF est très mobilisé par l'ensemble des agents avec une forte utilisation de ce dispositif par les agents de la catégorie A : 30 % parmi ceux ayant suivi au moins une formation non diplômante et ayant entendu parler de ce dispositif. Dans ce versant, réaliser un Bilan de compétence est très répandu chez les agents de catégorie B : un peu plus d'un quart d'entre eux. Ce sont également les agents de catégorie A qui bénéficient davantage d'un Congé de formation professionnelle, comme pour ceux de la FPE.

Enfin, au sein de la FPH, les A et les C ayant suivi au moins une formation non diplômante et ayant entendu parler du DIF sont ceux qui utilisent le plus ce dispositif (respectivement 17 % et 16 %). Dans ce versant, les agents de catégorie C sont en revanche ceux qui recourent le plus aux Bilans de compétences et au Congé de formation professionnelle (respectivement 19 % et 7 %).

³ Permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

⁴ Permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses motivations et ses possibilités d'évolution professionnelle.

Figure 16 : Part des salariés ayant mobilisé certains dispositifs de formation(en %)

		Ont bénéficié d'un CIF/CFP ^(*)	Ont bénéficié d'un bilan de compétence ^(*)	Part des agents ayant utilisé le DIF ^(**)
FPE	A	7	9	10
	B	3	16	15
	C	4	15	21
	Total	5	13	14
FPT	A	6	12	30
	B	5	28	21
	C	3	15	20
	Total	3	17	22
FPH	A	3	7	17
	B	2	6	7
	C	7	19	16
	Total	4	12	14
3 FP	A	6	9	14
	B	3	17	15
	C	4	16	20
	Total	4	14	16
Privé		4	16	17

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ: France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

(*) Quelle que soit la date. (**)Au cours des 12 derniers mois parmi les agents ayant suivi au moins une formation non diplômante.

Lecture: 13 % des salariés de la FPE ont déclaré avoir bénéficié d'un BC. 22 % des salariés de la FPT ayant suivi au moins une formation non diplômante ont déclaré avoir utilisé le DIF pour suivre une formation.

Les perspectives de fin des contrats à durées déterminées incitent les salariés à faire le point sur leurs connaissances, leurs savoir-être et leurs savoir-faire. Ainsi, le Bilan de compétence est fréquemment réalisé par les agents de la fonction publique en CDD : 21 % d'entre eux ont déclaré avoir bénéficié d'un tel dispositif. Cette proportion se réduit à 13 % pour les fonctionnaires ou agents en CDI (figure 17).

Le DIF est quant à lui plus utilisé dans la fonction publique par les fonctionnaires et les titulaires de contrats sans limite de durée. Ils sont ainsi 18 % à avoir déclaré avoir utilisé un DIF contre 13 % des agents en CDD. C'est dans la FPT que ce dispositif est le plus populaire : près d'un quart des agents dans des situations stables ont en bénéficié.

Enfin, le Congé de formation professionnelle est très peu utilisé que ce soit par les fonctionnaires et les CDI ou par les titulaires de contrats courts : seuls 4 % d'entre eux ont déclaré avoir bénéficié de ce dispositif.

Figure 17 : Part des salariés ayant mobilisé un CIF/CFP et du BC quelle que soit la date(en %)

	Ont bénéficié d'un CIF/CFP ^(*)			Ont bénéficié d'un bilan de compétence ^(*)			Part des agents ayant utilisé le DIF ^(**)		
	Fonctionnaire, CDI	CDD et autres types d'emploi	Total	Fonctionnaire, CDI	CDD et autres types d'emploi	Total	Fonctionnaire, CDI	CDD et autres types d'emploi	Total
FPE	5	3	5	12	20	13	14	14	14
FPT	4	2	3	16	21	17	23	15	22
FPH	4	9	4	10	22	12	14	11	14
3 FP	4	4	4	13	21	14	17	13	16
Privé	5	2	4	15	16	16	18	9	17

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ: France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

(*) Quelle que soit la date. (**)Au cours des 12 derniers mois parmi les agents ayant suivi au moins une formation non diplômante.

Lecture: 14 % des agents fonctionnaire ou en CDI de la FPE ont déclaré avoir bénéficié d'un BC. 23 % des agents fonctionnaire ou en CDI de la FPET ayant suivi au moins une formation non diplômante ont déclaré avoir utilisé le DIF pour suivre une formation.

Encadré 1 : Source, définitions et champ

Les statistiques administratives sur la formation

Ainsi, selon le versant, les statistiques administratives habituelles sur la formation des agents de la fonction publique sont issues de différentes sources. Pour les agents de la FPE, les statistiques proviennent des enquêtes annuelles réalisées par la DGAFP auprès des ministères (données administratives agrégées). Concernant la formation des agents territoriaux, les données de la Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales ne sont disponibles que les années impaires. Ces données sont collectées et analysées par la Direction Générale des Collectivités Locales et le Centre national de la fonction publique territoriale. Enfin, les statistiques sur la formation des agents hospitaliers sont tirées des rapports d'activité de l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier, organisme paritaire collecteur agréé de la FPH. La nature des données collectées et la multiplicité des acteurs rend difficile une analyse comparative des pratiques et des dépenses de formation entre les trois versants de la fonction publique et entre la fonction publique et le privé, d'où la nécessité de mobiliser les données des enquêtes par sondage.

L'enquête sur la formation des adultes

Les données mobilisées dans le cadre de cette étude sont issues de l'enquête sur la formation des adultes de 2012 réalisée par l'Insee et la Dares. Cette enquête s'inscrit dans le cadre de l'enquête européenne Adult Education Survey (AES), conduite par Eurostat et cadré par un règlement européen. C'est une enquête auprès des ménages sur l'accès des individus de 18 à 64 ans à la formation « tout au long de la vie ».

La formation est définie dans le cadre de cette enquête au sens large. En effet, selon la définition européenne du champ de la formation tout au long de la vie : « **les formations sont toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective citoyenne, sociale et/ou d'emploi.** »

Les objectifs de l'enquête sont multiples. Elle permet d'estimer les taux d'accès annuel des adultes à la formation selon les concepts définis au niveau européen (formelle/diplômante et non formelle/non diplômante), d'estimer ces taux d'accès selon la finalité de la formation (professionnelle et non professionnelle), de caractériser les formations suivies (durées, spécialités, niveau, etc.).

L'enquête permet également d'analyser les obstacles et les difficultés d'accès à la formation chez l'ensemble des enquêtés qu'ils aient suivi ou non une formation (formelle ou non formelle) et qu'ils aient ou non souhaité en suivre davantage. Par ailleurs, l'enquête permet d'analyser les objectifs et les raisons de participation ainsi que les éventuels avantages tirés par les participants. Enfin, l'enquête fait un focus sur certains dispositifs ou moyens d'accès à la formation et à l'information sur les formations existantes.

Les personnes sont interrogées sur les trois modes d'acquisition de connaissances ou compétences, au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête, selon un degré de détail qui varie :

Formation formelle :

Il s'agit d'une formation conduisant à un diplôme ou un titre reconnu, c'est-à-dire un diplôme du système scolaire ou universitaire ou un titre enregistré dans le Répertoire nationale des certifications professionnelles) et correspondant à un niveau de qualification. **Il s'agit donc d'une formation diplômante. Seule la formation formelle la plus récente est décrite en détail.**

Formation non formelle :

Il s'agit d'une activité qui possède les caractéristiques définissant une formation : intention d'apprendre, organisation, intervention d'un formateur, mais qui ne mène pas à un diplôme ou titre reconnu. **Cette activité est donc qualifiée de formation non diplômante.**

Lorsque toutes les formations non formelles sont recensées, ***trois sont décrites en détail***, au maximum. Si la personne déclare plus de 3 formations non formelles suivies, trois d'entre elles sont sélectionnées aléatoirement.

Apprentissages informels :

Il s'agit d'un processus d'acquisition de connaissance ou compétences qui partage avec les formations le caractère organisé et l'intention d'apprendre, mais sans recours à un formateur quel qu'il soit. ***Seuls les deux derniers apprentissages informels sont brièvement décrits.***

13 857 personnes ont été interrogées sur les formations suivies au cours des douze mois précédents l'interrogation (entre avril 2011 et juin 2012). 13 737 formations ont été décrites en détail (dont 91 % sont des formations non formelles) suivies par 7 240 personnes.

Figure 18 : Les formations formelles et non formelles décrites

	Nombre de formations suivies	Effectif	Nombre de formations décrites en détail
Formations non formelles 3 sont décrites en détail	1	3047	3047
	2	1624	3248
	3	835	2505
	4 et +	1232	3696
	Total	6738	12496
	Total des personnes n'ayant pas suivi de formations non formelles	7119	
		13 857	
Formations formelles 1 seule est décrite en détail	1	1033	1033
	2	187	187
	3	21	21
	Total des personnes ayant suivi des formations formelles	1241	1241
	Total des personnes n'ayant pas suivi des formations non formelles	12616	
		13 857	
Total	Total des personnes ayant suivi une formation	7 240	13 737

Les apprentissages informels ne sont pas décrits en détail : seulement 3 questions ont été posées pour ce genre d'apprentissage, qui ne relève pas de la formation. En effet, ce n'est pas une formation à proprement parler car elle ne relève d'aucune institution. Elle n'est pas non plus encadrée par un formateur qui agit en cette qualité. Pour information, 3 822 apprentissages informelles ont été brièvement décrites (3 questions). Ce tableau ne prend donc en compte que les formations décrites en détail.

Taux d'accès à la formation :

Le taux d'accès à une formation est le rapport entre l'ensemble des salariés ayant suivi au moins une formation au cours des 12 derniers mois et la population concernée.

Champ de l'étude

Cette étude concerne les personnes salariées en emploi dans la fonction publique et dans le privé à la date de l'enquête (y compris les apprentis sous contrat ou en stage rémunéré). Parmi ces salariés, 92 % étaient toujours en emploi durant les 12 mois précédents l'enquête. C'est le cas de 95 % et de 91 % des salariés respectivement en emploi dans la fonction publique et dans le privé à la date de l'enquête.

Donc pour la quasi-totalité des cas, les formations suivies durant les 12 derniers mois l'ont été dans une situation d'emploi. En revanche, l'enquête ne permet pas de connaître l'employeur lors de l'entrée en formation. Seule la situation vis-à-vis de l'emploi (emploi, chômage, inactivité) est connue mois par mois durant les 12 derniers mois.

Cette étude concerne également les seules formations suivies pour des raisons professionnelles.

Figure 19 : Les effectifs en fonction de la situation à la date de l'enquête et durant les 12 mois précédents

	Ensemble des personnes en emploi à la date de l'enquête	dont personnes toujours en emploi durant les 12 mois précédents	
		Effectif	Part (en %)
Ensemble FP	6 496 000	6 158 000	95
FPE	3 653 000	3 512 000	96
FPT	2 046 000	1 898 000	93
FPH	797 000	748 000	94
Privé	17 752 000	16 098 000	91
Non-salariés	2 965 000	2 845 000	96
Total	27 213 000	25 101 000	92

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ: France métropolitaine, salariés de la fonction publique, âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Bibliographie

- Gossiaux S., Pommier P., « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », Insee Première, n° 1 468, Insee, octobre 2013.
- Perez C., « La formation continue des agents de la fonction publique », Céreq Bref, n° 184, Céreq, mars 2002.
- Aude J., Pommier P., « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », Formations et emploi, Insee Références, Insee, 2013.
- Idmachiche S., « La formation professionnelle et statutaire des agents des ministères de 2008 à 2012 », Point Stat, n° 16, DGAFP, Février 2015.
- Fournier C., « Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation », Céreq Bref, n° 209, Céreq, juin 2004.
- Martinelli D., Minni C., « Face à la crise, le diplôme protège du chômage et favorise l'accès à la formation continue », Formation et emploi, Insee Références, Insee, 2013.
- « Rapport sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) », Cnft, Etude, octobre 2014.