

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



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

Salah Idmachiche  
DGAFP<sup>1</sup>

Les agents de la fonction publique participent davantage à des actions de 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. La participation à la formation dépend également du statut dans l'emploi : près des deux tiers des agents de la fonction publique dans des situations stables (fonctionnaires ou en CDI) ont participé 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 des deux tiers de ceux de catégorie B et un peu plus de la moitié de ceux de catégorie C.

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 sont majoritairement obligatoires, contrairement à la fonction publique où elles le sont minoritairement (44 %). Par ailleurs, les formations professionnelles à l'initiative du salarié sont plus répandues dans la fonction publique que dans le privé. Les formations suivies sont plus souvent collectives qu'individuelles, notamment dans la fonction publique : c'est le cas de 69 % des formations professionnelles contre 61 % dans le privé.

La nature des formations suivies est fonction des 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.

<sup>1</sup> Département des études et des statistiques.

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

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 l'employeur puis 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 plusieurs objectifs. Elle permet d'acquérir de nouvelles compétences ou d'améliorer celles qu'ils possèdent déjà afin de gagner en efficacité sur leur poste. Elle favorise également le développement professionnel des agents (par exemple, négociation, conduite de réunions...), leur mobilité ainsi que la mise en œuvre de projets personnels. 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.

Par formation tout au long de la vie des agents de la fonction publique, on entend premièrement la **formation statutaire**, nécessaire à l'exercice des missions (par exemple, écoles dont le succès aux examens est obligatoire pour être titularisé mais aussi examens de tir pour les policiers), deuxièmement la **formation professionnelle**, qui a pour but de maintenir ou parfaire les compétences des agents afin d'être immédiatement opérationnel, de s'adapter à l'évolution prévisible des métiers, de développer ou d'acquérir de nouvelles qualifications, de se préparer aux examens et concours, de réaliser des bilans de compétences, de valider des acquis de l'expérience, enfin, grâce au congé de formation professionnelle, de réaliser de projets professionnels..

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, 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, sur le modèle du privé, de dispositifs de formation. Cette harmonisation tardive ne s'est pas accompagnée d'un dispositif de suivi statistique commun.

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 (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 permet 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 recouvre : « 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).

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

### 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 agents sur dix dans la fonction publique déclarent avoir participé 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 D 2-1).

Ce sont les inactifs qui suivent le plus de formations diplômantes (30 % d'entre eux). En revanche, seuls 9 % des chômeurs et 6 % de personnes en emploi déclarent avoir participé à ce type de formation. Les personnes en emploi ont davantage pris part à des formations ne conduisant pas à un diplôme ou à un titre reconnu : 57 % contre 38 % des chômeurs et 32 % des inactifs.

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 mois précédents l'enquête. Au sein de la FPH, dont de nombreux métiers<sup>2</sup> nécessitent la possession de diplôme spécifique, le taux d'accès aux formations diplômantes (13 %) 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<sup>3</sup> » spécifique à la FPH. Ce dispositif concerne une trentaine de diplômes ou certificats nécessaires à l'exercice 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). Parmi les formations non diplômantes, on distingue celles réalisées pour motif professionnel appelées par la suite « **formations professionnelles** », définies comme toute action de formation dont l'objectif a un lien avec le travail exercé des autres formations pour des raisons personnelles ou non liée 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 D 2-1 : Taux d'accès annuel à la formation**

[en %]

	Ont suivi au moins une formation	Dont		
		Diplômante	Non diplômante	professionnelle
<b>Ensemble fonction publique</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>70</b>	<b>63</b>
FPE	73	5	72	63
FPT	68	5	65	59
FPH	79	13	75	69
<b>Privé</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>56</b>	<b>48</b>

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

2 Il s'agit des professions réglementées (assistant social, médecin, puéricultrice, sage-femme, etc.)

3 Les études promotionnelles désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

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

### 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 « formation professionnelle ») contre près de la moitié des salariés du privé, au cours des douze mois précédents l'enquête. Les agents de la FPH 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 D 2-1).

La participation à la formation professionnelle est, à tout âge, supérieure dans la fonction publique. 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 (figure D 2-2).

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 seniors dans la FPE sont 41 % à suivre des formations professionnelles 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 et professions réglementées nécessitent 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 D 2-2).

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 contrat à durée déterminée<sup>(4)</sup> (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 ont la plus faible participation à la formation professionnelle (41 %), c'est 22 points de moins que les fonctionnaires et les 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 de participation à la formation professionnelle des CDD sont inférieurs de 14-15 points à ceux des agents fonctionnaires ou en 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. Les agents de la fonction publique titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat 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 D 2-2).

<sup>4</sup> Cette catégorie intègre les autres contrats courts, des saisonniers, des vacataires, les emplois aidés.

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

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 catégorie B et 72 % 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 D 2-2 : Taux d'accès annuel à la formation professionnelle**  
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
<b>Age</b>					
18 - 24 ans	66	43	35	52	44
25 - 34 ans	67	67	82	69	53
35 - 44 ans	70	62	73	68	51
45 - 54 ans	66	61	64	64	46
55 - 64 ans	41	49	64	46	38
<b>Sexe</b>					
Hommes	67	59	67	65	51
Femmes	60	59	70	61	44
<b>Type d'emploi</b>					
Fonctionnaires, CDI	65	63	72	65	50
CDD	50	41	58	48	39
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>					
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
<b>Temps de travail</b>					
Temps complet	66	62	69	65	50
Temps partiel	49	48	70	51	37
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
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
<b>Catégorie hiérarchique</b>					
A	69	81	86	72	
B	66	65	75	67	
C	52	54	54	53	
<b>Ensemble</b>	<b>63</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>63</b>	<b>48</b>

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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 taille de l'entreprise 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 tout d'abord estimé sur l'ensemble des salariés sans distinction d'employeur puis sur l'ensemble des agents de la fonction publique d'autre part ainsi que sur chacun des trois versants pris séparément et enfin sur les seuls salariés du privé (figure D 2-3).

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

### 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 joue globalement dans le même sens dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé mais à des niveaux différents. Les salariés les plus diplômés participent davantage à la formation professionnelle : par rapport à un non diplômé, un titulaire d'un diplôme supérieur à BAC+2 augmente de 37 points la probabilité de suivre une formation professionnelle dans la fonction publique (modèle 2) et de 32 points dans le privé (modèle 6).

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 le temps de travail n'influence pas significativement l'accès à la formation (modèle 5). La stabilité de l'emploi est un facteur qui joue fortement dans la FPT et la FPE (respectivement + 16 et + 12 points, modèles 3 et 4) et dans une moindre mesure dans le secteur privé (+ 8 points).

Les hommes ont une probabilité plus élevée de suivre une formation professionnelle que les femmes dans la FPE et le privé (respectivement + 4 et + 6 points) mais pas dans la FPT et la FPH. Enfin, les plus âgés participent moins à la formation professionnelle, en particulier dans la FPE (- 10 points de probabilité pour les 55-64 ans par rapport aux 35-44 ans), 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.



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

Figure D 2-3 : Modélisation des déterminants de l'accès annuel à la formation professionnelle : effet des caractéristiques individuelles sur les probabilités d'accès la formation professionnelle

	Ensemble (modèle 1)	Fonction publique				Privé (modèle 6)
		Ensemble FP (modèle 2)	FPE (modèle 3)	FPT (modèle 4)	FPH (modèle 5)	
<b>Probabilité de la situation de référence</b>	<b>13 %</b>	<b>20 %</b>	<b>16 %</b>	<b>17 %</b>	<b>32 %</b>	<b>24 %</b>
<b>Sexe</b>						
Hommes	4***	3*	4**	n.s.	n.s.	6***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Age</b>						
18 - 24 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	-23**	n.s.
25 - 34 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
35 - 44 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 - 54 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
55 - 65 ans	-5***	-11***	-10***	-6**	n.s.	-6***
<b>Diplôme</b>						
Diplôme de niveau > à bac+2	29***	37***	32***	40***	58***	32***
Diplôme de niveau bac+2	25***	30***	26***	25***	45***	29***
Bac ou équivalent	17***	27***	20***	33***	36**	22***
CAP, BEP et équivalent	10***	17***	20***	16***	n.s.	13***
BEPC, DNB, brevet des collèges	11***	22***	19***	20***	n.s.	13***
Aucun diplôme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Temps de travail</b>						
Temps complet	5***	8***	8***	8**	n.s.	6***
Temps partiel	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Statut dans l'emploi</b>						
Fonctionnaire - CDI	7***	15***	12***	16***	n.s.	8***
CDD	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Employeur</b>						
FPE	6***	-4**				
FPH	15***	n.s.				
FPT	10***	Réf.				
Privé	Réf.					
<b>Taille de l'entreprise</b>						
1 à 10 salariés						-14***
11 à 19 salariés						-12***
20 à 49 salariés						-8***
50 à 249 salariés						-5***
250 salariés ou plus						Réf.

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

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

n.s. : non significatif.

Les modélisations économétriques sous-jacentes correspondent à des régressions logistiques. Les écarts de probabilités d'accès à une formation professionnelle sont calculés par rapport à une situation de référence (en gras).

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 professionnelle pour la personne de référence (une femme, âgée de 35 à 44 ans, sans diplôme, à temps partiel et en CDD) est de 16 %. 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 D 2-5).

## 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 D 2-4).

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 ».

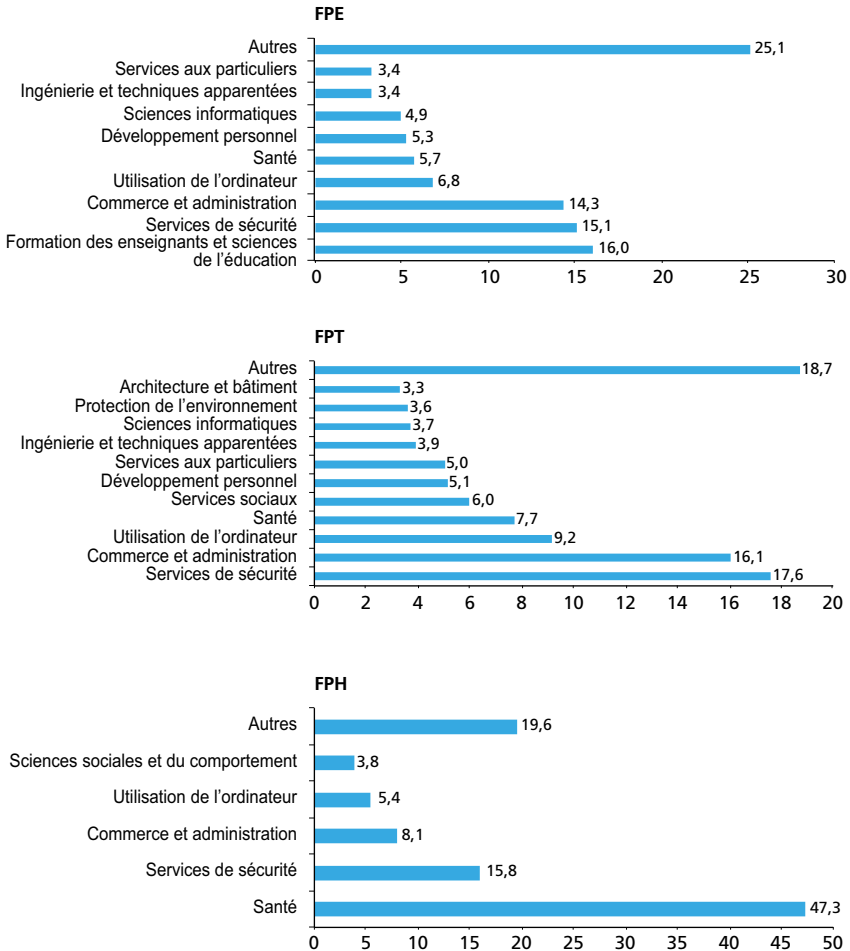
Dans la FPT, les formations dans les domaines des « services de sécurité » et du « commerce et administration » sont les plus fréquentes, comme dans le privé. Celles qui relèvent des « services de sécurité » (18 % dans la FPT) sont les plus suivies par les agents de catégorie C et arrivent en deuxième 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 %) que les deux autres catégories hiérarchiques.

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

Figure D 2-4 : Les domaines des formations professionnelles

[en %]



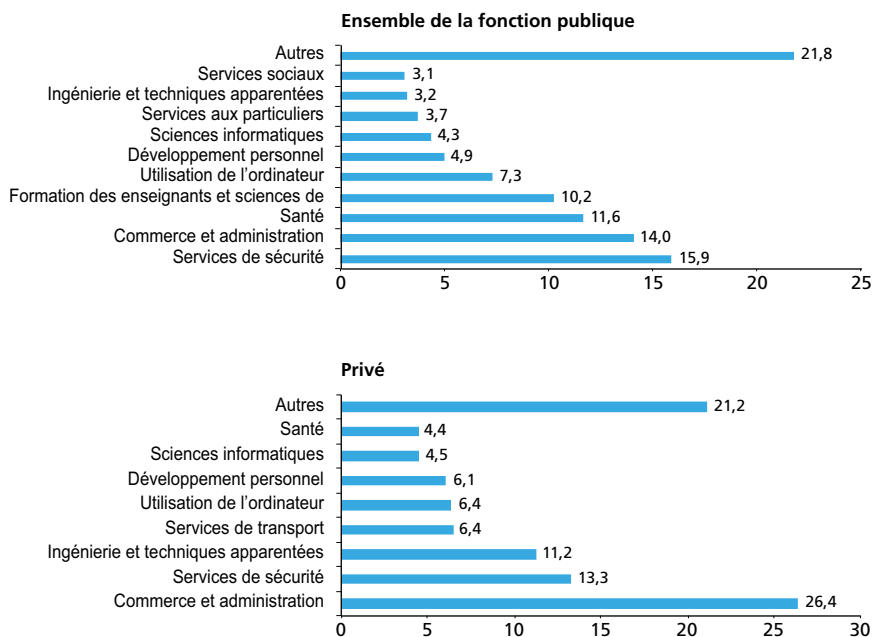
Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

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

Figure D 2-4 : Les domaines des formations professionnelles (suite)  
[en %]



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

### Dans la fonction publique les formations sont plus souvent prises sur initiative personnelle et moins souvent imposées par l'employeur

Les salariés peuvent bénéficier d'une formation professionnelle soit à la demande de l'employeur (adaptation au poste et aux évolutions prévisibles des fonctions) soit de leur propre initiative (préparation aux concours et examens, réorientation professionnelle, ou 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 des 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 D 2-5).

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 ces formations obligatoires dans le cadre de la formation initiale.

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

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

Être 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 (contre 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 D 2-5).

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 D 2-6).

### Des formations professionnelles individualisées près de deux fois plus fréquentes dans le privé et la fonction publique hospitalière qu'à l'État 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'État 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 FPH. 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.

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

Figure D 2-5 : Caractéristiques des formations professionnelles suivies  
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
<b>Durées en heures</b>					
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
<b>Origines des initiatives</b>					
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
<b>Caractère obligatoire de la formation</b>					
Formation obligatoire	47	41	40	44	56
<b>Objectifs des formations professionnelles (*)</b>					
Être 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
Rencontre d'autres personnes/pour le plaisir	33	40	39	36	30
<b>Formes des formations professionnelles</b>					
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 DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

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

**Figure D 2-6 : Les objectifs [\*] des formations professionnelles suivies selon la situation dans l'emploi**  
[en %]

	Ensemble fonction publique		Privé	
	Fonctionnaires, CDI	CDD	CDI	CDD
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 DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : ensemble des formations suivies dans un objectif professionnelle 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 D 2-7 : Les objectifs [\*] des formations professionnelles suivies selon le sexe**  
[en %]

	Ensemble fonction publique		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 DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : ensemble des formations suivies dans un objectif professionnelle 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.

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

### Les souhaits de formation insatisfaits sont plus fréquents dans la fonction publique que dans le 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 sans pouvoir le faire 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 D 2-8).

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. Les femmes ont plus fréquemment des demandes de formations insatisfaites 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 l'insatisfaction entre le public et le privé se creuse donc en milieu de carrière avant de se réduire en fin de carrière.

Le niveau d'insatisfaction est identique entre les salariés du privé et du public en CDD en revanche, il est plus élevé pour les agents de la fonction publique en situation stable.

Enfin, les agents de la fonction publique les plus diplômés sont les plus nombreux à déclarer leur insatisfaction : 43 % pointent 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.



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

Figure D 2-8 : Part des salariés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaites (en %)

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

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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).

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

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

19 % des agents de la fonction publique ont cité le refus de l'employeur et la charge de travail comme principales difficultés à se former ou se former davantage. 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 D 2-9).

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 D 2-9 : Principales difficultés d'accès à la formation**

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 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
Éloignement	7	6	4	6	4
Autres	6	14	7	8	12
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

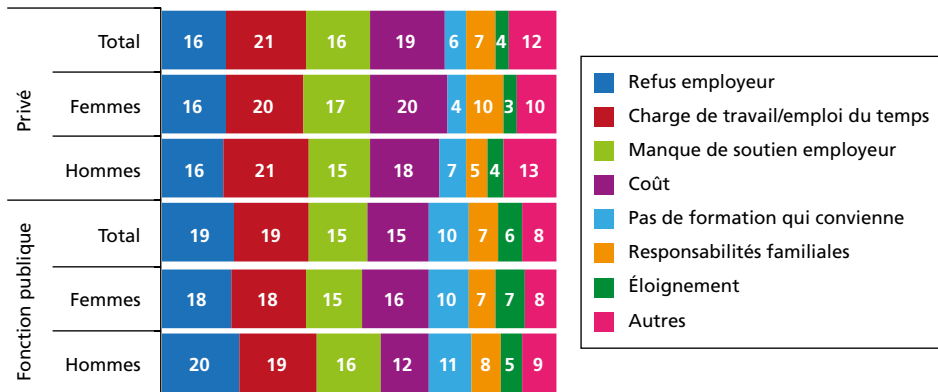
Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

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 D 2-10).

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

Figure D 2-10 : Principales difficultés d'accès à la formation chez les hommes et les femmes [en %]



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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 fonction publique 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 des motifs invoqués par les plus âgés, notamment 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 D 2-11).

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 D 2-12).

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 D 2-13).

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

Figure D 2-II : Principales difficultés d'accès à la formation par âge [en %]

	Ensemble fonction publique										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			
Éloignement	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			
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>			

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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 fonction publique âgés de 25 à 34 ans ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité la charge de travail comme principal frein à la formation.

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

Figure D 2-12 : Principales difficultés d'accès à la formation selon le statut dans l'emploi (en %)

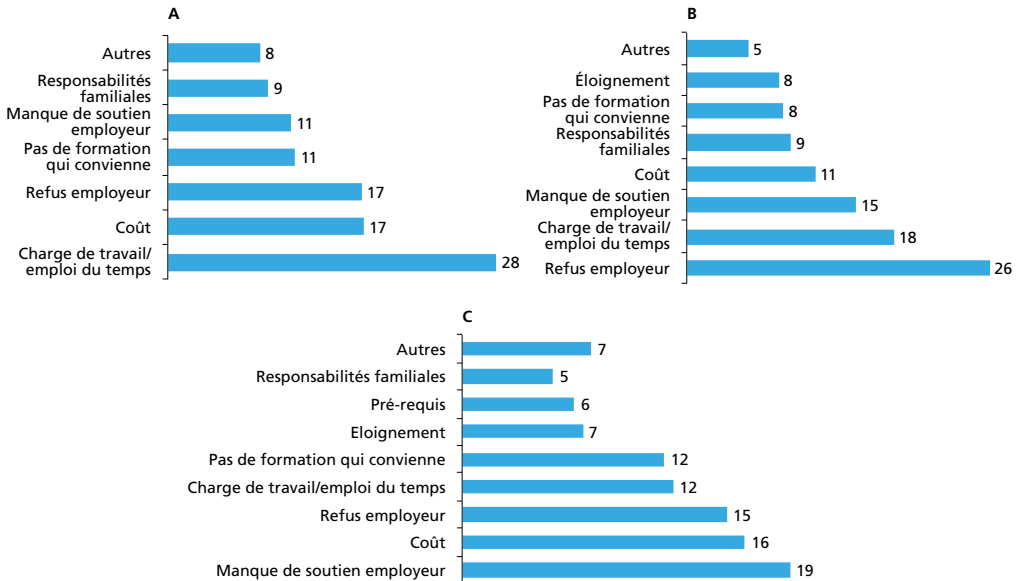
	Ensemble fonction publique			Privé		
	Fonctionnaires, CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total
Refus employeur	20	11	19	17	10	16
Charge de travail/emploi du temps	20	11	19	23	9	21
Manque de soutien employeur	16	10	15	17	10	16
Coût	12	29	15	16	33	19
Pas de formation qui convienne	11	9	10	5	6	6
Responsabilités familiales	7	9	7	8	6	7
Éloignement	7	4	6	3	7	4
Autres	7	17	8	10	19	12
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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 fonctionnaires ou de titulaires de CDI travaillant dans la fonction publique ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité la charge de travail comme principal frein à la formation.

Figure D 2-13 : 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 DGAFP, département des études et des statistiques.

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 ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité la charge de travail comme principal frein à la formation.

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

### Les agents de la fonction publique font davantage d'entretiens professionnels au cours desquels ils expriment fréquemment des besoins de 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 publique tout au moins pour les fonctionnaires, alors que dans le privé, ce rendez-vous obligatoire n'a lieu que tous les deux ans. Les entretiens professionnels sont l'occasion d'évoquer les perspectives professionnelles des salariés et les formations à suivre pour y contribuer. Ainsi, lors de ces entretiens, 72 % des agents de la fonction publique disent avoir 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 D 2-14).

**Figure D 2-14 : 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	
<b>Ensemble FP</b>	<b>52</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>62</b>	<b>11</b>	<b>100</b>
FPE	51	8	19	61	12	100
FPT	52	11	16	62	11	100
FPH	56	16	12	66	6	100
<b>Privé</b>	<b>42</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>57</b>	<b>13</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

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

Dans la fonction publique, les agents peuvent utiliser des dispositifs de formation similaires à ceux des 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 : validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), bilan de compétences (BC) permettant au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses motivations et ses possibilités d'évolution professionnelle et droit individuel à la formation (DIF) (figure D 2-15).

Malgré leur mise en place relativement récente, ces différents dispositifs bénéficient d'un fort degré de connaissance chez les agents des trois versants. 77 % des agents déclarent avoir « entendu parler » de la VAE et 74 % du bilan de compétences (contre 60 % et 66 % pour les salariés du privé).

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

**Figure D 2-15 : 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 compétences
<b>Ensemble FP</b>	<b>62</b>	<b>77</b>	<b>64</b>	<b>74</b>
FPE	65	78	66	77
FPT	58	72	62	69
FPH	61	83	64	78
<b>Privé</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>66</b>

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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 utilisé que par 4 % des agents de la fonction publique et du privé. 11 % des agents ont utilisé leur DIF pour suivre une formation et 14 % ont réalisé un bilan de compétences (figure D 2-16).

Si l'usage du congé de formation professionnelle est faible et homogène entre les versants de la fonction publique, en revanche, les agents de la FPT ont un recours plus intensif que leurs homologues de l'État et du secteur hospitalier au DIF et au bilan de compétence. 17 % des agents territoriaux ont ainsi déclaré avoir bénéficié d'un bilan de compétences (soit 4 à 5 point de plus que leurs collègues des autres versants) et 15 % d'avoir mobilisé le DIF soit 5 à 6 points de plus que dans les deux autres versants.

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 7 % et 9 %) et le plus souvent le congé de formation professionnelle (7 %).

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 : 26 % parmi ceux ayant suivi au moins une formation non diplômante. Dans ce versant, réaliser un bilan de compétences 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 sont ceux qui utilisent le plus ce dispositif (respectivement 12 % et 11 %). Dans ce versant, les agents de catégorie C sont en revanche ceux qui recourent le plus aux bilans de compétences et aux congés de formation professionnelle (respectivement 19 % et 7 %).

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

**Figure D 2-16 : Part des salariés ayant mobilisé certains dispositifs de formation**  
[en %]

		Ont bénéficié d'un CIF/CFP(*)	Ont bénéficié d'un bilan de compétences(*)	Part des agents ayant utilisé le DIF(**)
Ensemble FP	A	6	9	10
	B	3	17	11
	C	4	16	13
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>11</b>
FPE	A	7	9	7
	B	3	16	10
	C	4	15	13
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>9</b>
FPT	A	6	12	26
	B	5	28	17
	C	3	15	13
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>15</b>
FPH	A	3	7	12
	B	2	6	5
	C	7	19	11
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>10</b>
<b>Privé</b>		<b>4</b>	<b>16</b>	<b>13</b>

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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 bilan de compétences. 22 % des salariés de la FPT ayant suivi au moins une formation non diplômante ont déclaré avoir utilisé le DIF.

Les perspectives de fin de contrats à durée déterminée incitent les salariés à faire le point sur leurs connaissances, leurs savoir-être et leurs savoir-faire. Ainsi, le bilan de compétences 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 D 2-17).

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 12 % à avoir déclaré avoir utilisé un DIF contre 7 % des agents en CDD. C'est dans la FPT que ce dispositif est le plus populaire : 17 % des agents dans des situations stables ont en bénéficié.

Enfin, la faible utilisation du congé de formation professionnelle est partagée par les fonctionnaires et CDI et les titulaires de contrats courts.



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

**Figure D 2-17 : Part des salariés ayant mobilisé le CIF/CFP, le bilan de compétences et le DIF selon le statut**

[en %]

	Ont bénéficié d'un CIF/CFP			Ont bénéficié d'un bilan de compétences			Ont utilisé le DIF (*)		
	Fonctionnaires, CDI	CDD	Total	Fonctionnaires, CDI	CDD	Total	Fonctionnaires, CDI	CDD	Total
<b>Ensemble FP</b>	4	4	4	13	21	14	12	7	11
FPE	5	3	5	12	20	13	10	7	9
FPT	4	2	3	16	21	17	17	6	15
FPH	4	9	4	10	22	12	10	8	10
<b>Privé</b>	5	2	4	15	16	16	14	5	13

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(\*) Au cours des 12 derniers mois parmi les agents ayant suivi au moins une formation non diplômante.

Lecture : 14 % des agents de la FPE fonctionnaires ou en CDI ont déclaré avoir bénéficié d'un bilan de compétences. 23 % des agents de la FPT fonctionnaires ou en CDI ayant suivi au moins une formation non diplômante ont déclaré avoir utilisé le DIF.

### Encadré 1 : Source, définitions et champ

#### Les statistiques administratives sur la formation

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 2012 sur la formation des adultes réalisée par l'Insee et la Dares, portant sur l'accès des individus de 18 à 64 ans à la formation « tout au long de la vie ». **Cette enquête s'inscrit dans le cadre de l'enquête européenne Adult Education Survey (AES), conduite par Eurostat et cadré par un règlement européen.**

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, etc.).

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

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. 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 mois précédents 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 D 2-18 : Les formations formelles et non formelles décrites

	Nombre de formations suivies	Effectif	Nombre de formations décrites
Formations non formelles. 3 sont décrites en détail	1	3 047	3 047
	2	1 624	3 248
	3	835	2 505
	4 et +	1 232	3 696
	<b>Total</b>	<b>6 738</b>	<b>12 496</b>
<b>Total des personnes n'ayant pas suivi de formations non formelles</b>		<b>7 119</b>	
		<b>13 857</b>	
Formations formelles. 1 seule est décrite en détail	1	1 033	1 033
	2	187	187
	3	21	21
<b>Total des personnes ayant suivi des formations formelles</b>		<b>1 241</b>	<b>1 241</b>
<b>Total des personnes n'ayant pas suivi des formations non formelles</b>		<b>12 616</b>	
		<b>13 857</b>	
<b>Total</b>	<b>Total des personnes ayant suivi une formation</b>	<b>7 240</b>	<b>13 737</b>

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

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 informels 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 D 2-19 : Les effectifs en fonction de la situation à la date de l'enquête et durant les 12 mois précédents l'enquête**

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

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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), Cnfppt, Etude, octobre 2014.