



BESOINS DE FORMATION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

RÉSULTATS D'ENSEMBLE

OCTOBRE 2016





CIBLE INTERROGÉE



1332 collectivités territoriales : communes, intercommunalités, métropoles, départements, régions

Les personnes interrogées étaient, par ordre de priorité :

1. Le DRH ou le responsable de formation
2. Le DGS, le Maire ou le 1^{er} adjoint (dans les communes de moins de 2000 habitants)

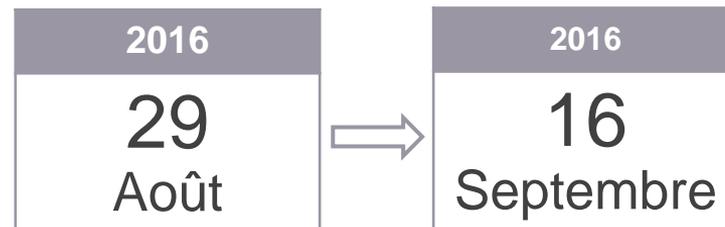


MODE DE RECUEIL

Interrogation **PAR TÉLÉPHONE**
sur le lieu de travail des répondants



DATES DE TERRAIN



VARIABLES STRUCTURANT L'ÉCHANTILLON



RÉGION

	<i>Nombre d'interviews</i>	<i>% réalisé</i>	<i>% redressé</i>
Ile-de-France	93	7%	3%
Centre-Val de Loire	116	9%	5%
Normandie	114	9%	9%
Bourgogne-Franche-Comté	116	9%	11%
Hauts-de-France	113	8%	11%
Pays-de-la-Loire	112	8%	4%
Bretagne	100	8%	3%
Nouvelle-Aquitaine	123	9%	12%
Occitanie	122	9%	13%
Grand-Est	122	9%	14%
Auvergne-Rhône-Alpes	123	9%	12%
PACA	78	6%	3%
TOTAL	1332	100%	100%

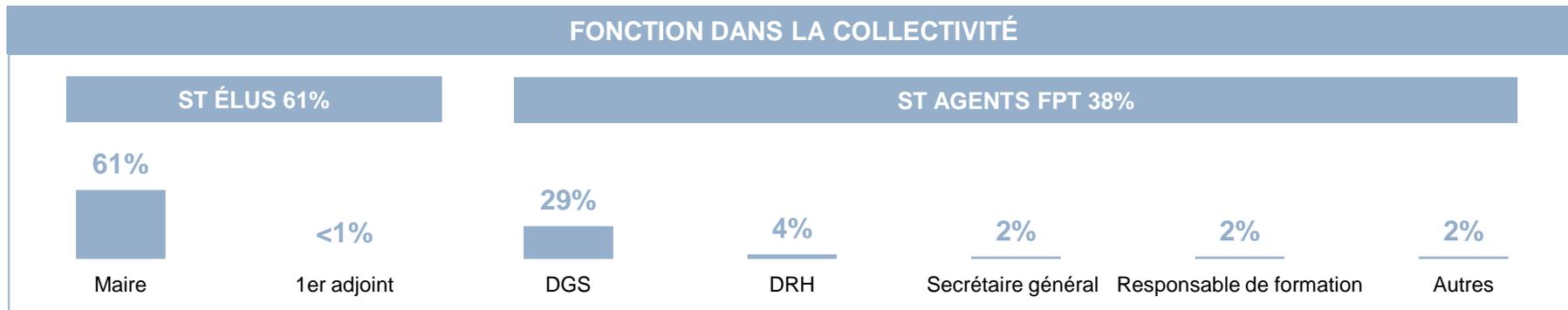
TYPE DE COLLECTIVITÉ

	<i>Nombre d'interviews</i>	<i>% réalisé</i>
Conseil régional	7	1%
Conseil départemental	24	2%
Métropole	6	<1%
Communauté d'agglomération	20	2%
Communauté de communes	127	10%
Commune de plus de 2 000 habitants	341	26%
Commune de moins de 2 000 habitants	807	61%
TOTAL	1332	100%

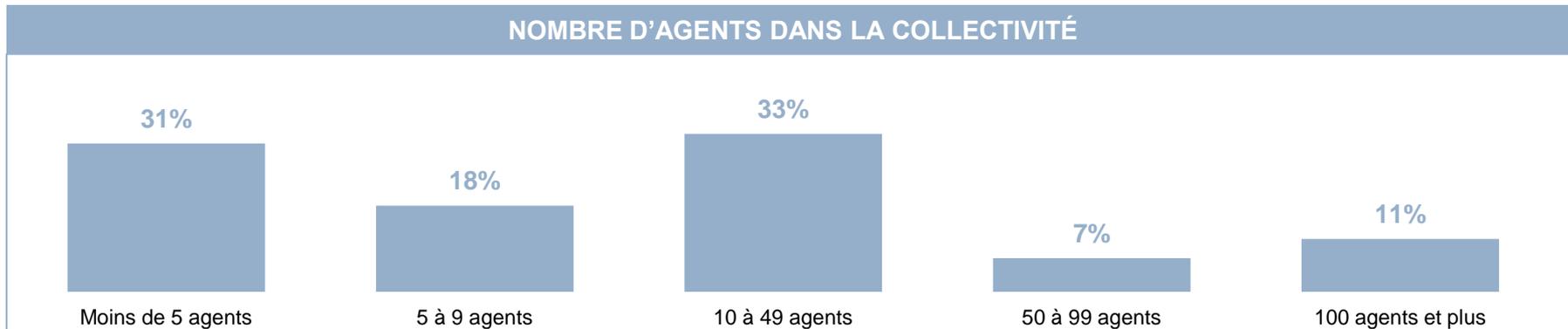
PROFIL DES RÉPONDANTS



FONCTION DANS LA COLLECTIVITÉ



NOMBRE D'AGENTS DANS LA COLLECTIVITÉ





I

**STRATÉGIES DE FORMATION
DES COLLECTIVITÉS**



STRATÉGIES DE FORMATION DES COLLECTIVITÉS

1 DÉPENSES DE FORMATION

2 DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES

3 PLAN DE FORMATION

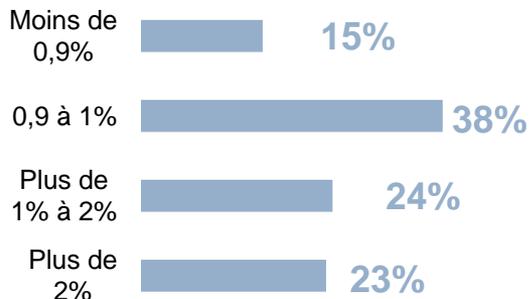
4 MODALITÉS DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

QUATRE COLLECTIVITÉS SUR DIX ANTICIPENT UNE PROGRESSION DU TEMPS DE FORMATION DE LEURS AGENTS

MASSE SALARIALE DÉDIÉE À LA FORMATION DES AGENTS

Base hors NSP

Moyenne : **1,9%**



A noter : 69% des personnes interrogées ne se sont pas prononcées sur cette question

Question.

Quel pourcentage de la masse salariale avez-vous consacré à la formation de vos agents en 2015 ?

Base : collectivités donnant une réponse, soit 31% de l'échantillon

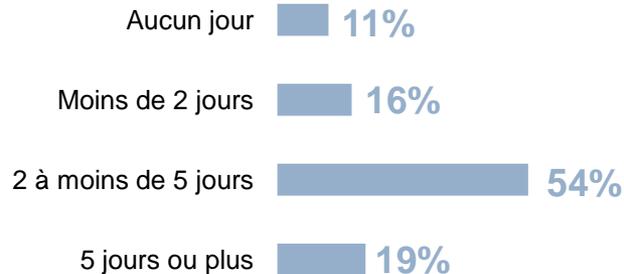
TEMPS DE FORMATION PAR AGENT

Base hors NSP

Moyenne : **3 JOURS**

5 à 9 agents : 3,4 jours

Moins de 5 agents : 2,7 jours



A noter : 27% des personnes interrogées ne se sont pas prononcées sur cette question

Question.

Quel est en 2015 et par agent, le nombre de jour consacré à la formation au sein de votre collectivité ?

Base : collectivités donnant une réponse, soit 73% de l'échantillon

EVOLUTION ATTENDUE DU TEMPS DE FORMATION DES AGENTS

AUGMENTATION 41%
 Communauté de communes : 49%
 Aucun jour de formation par agent : 56%

STAGNATION 52%
 2 à 4 jours de formation par agent : 56%

DIMINUTION 3%

NSP 4%

Question.

Dans les deux prochaines années, pensez-vous que le nombre de jours consacrés à la formation par agent va... ?

Base : ensemble



STRATÉGIES DE FORMATION DES COLLECTIVITÉS

1 DÉPENSES DE FORMATION

**2 DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES**

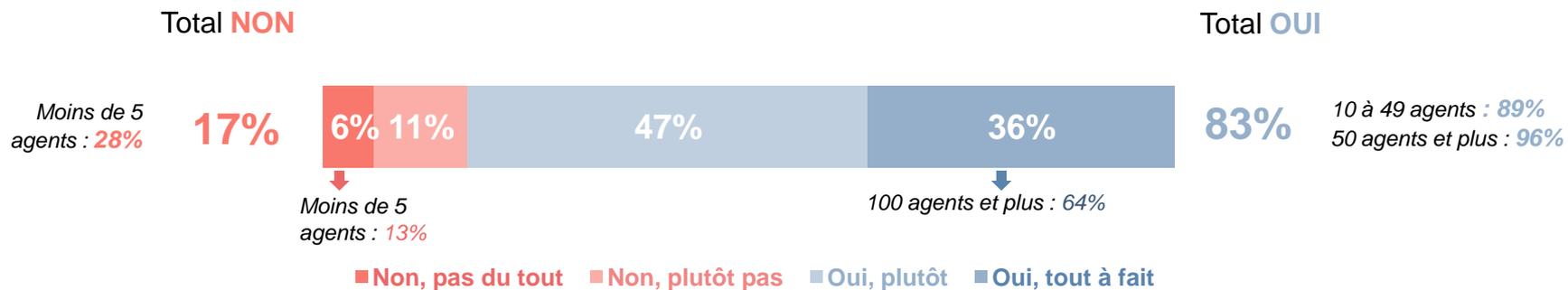
3 PLAN DE FORMATION

4 MODALITÉS DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES AGENTS CONSTITUE UN AXE STRATÉGIQUE POUR LES COLLECTIVITÉS...

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES AGENTS COMME AXE STRATÉGIQUE

Question.
Le développement des compétences des agents est-il un axe stratégique pour votre collectivité ?
Base : ensemble



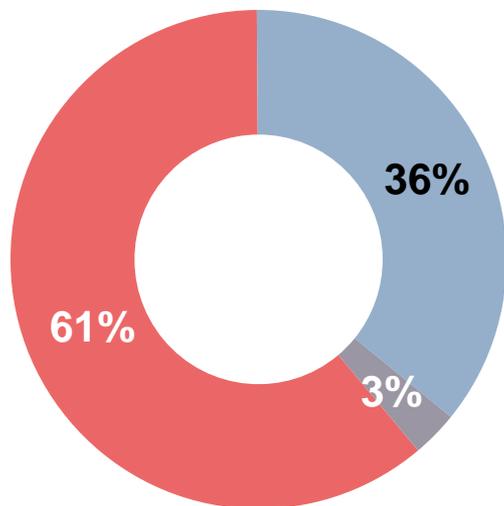
...MAIS N'EST INSCRIT DANS LE PROJET D'ADMINISTRATION QUE D'UNE MINORITÉ D'ENTRE ELLES

PRISE EN COMPTE DU DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DANS LE PROJET D'ADMINISTRATION

Question.

Le développement des compétences des agents est-il inscrit dans le projet d'administration de votre collectivité?

Base : le développement des compétences des agents est un axe stratégique

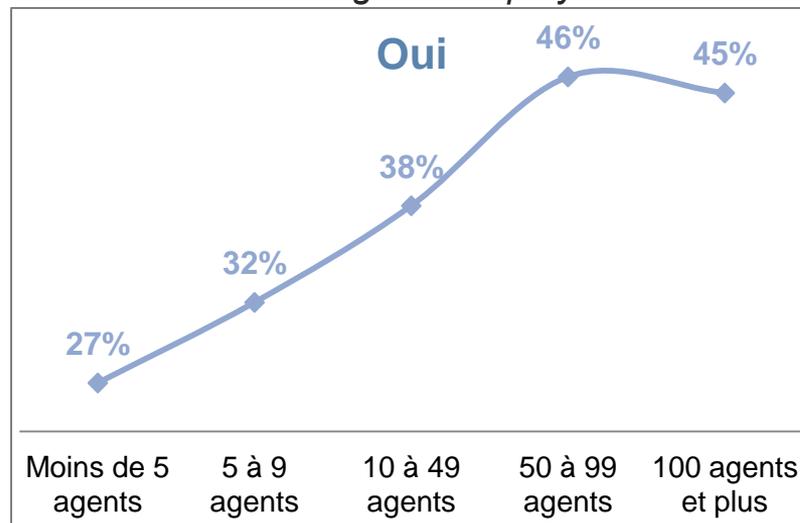


■ Non

■ Oui

■ Ne sait pas

Selon le nombre d'agents employés

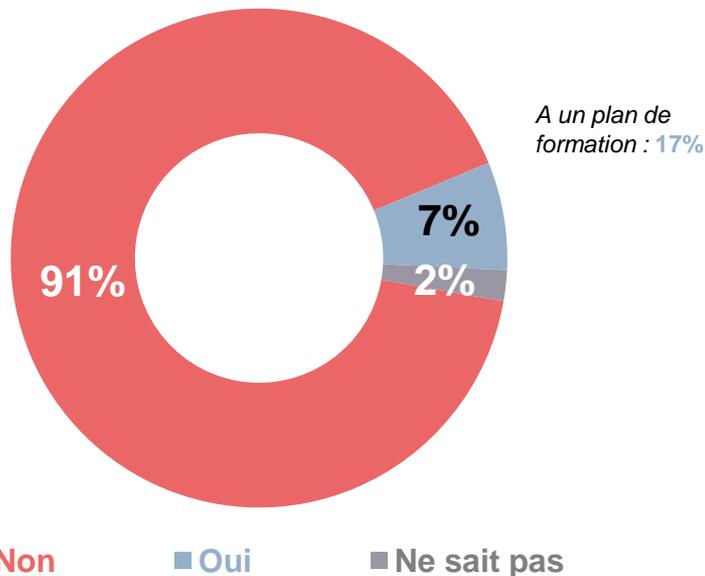


PEU RÉPANDUE, LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF GPEC CONCERNE ESSENTIELLEMENT LES COLLECTIVITÉS LES PLUS IMPORTANTES

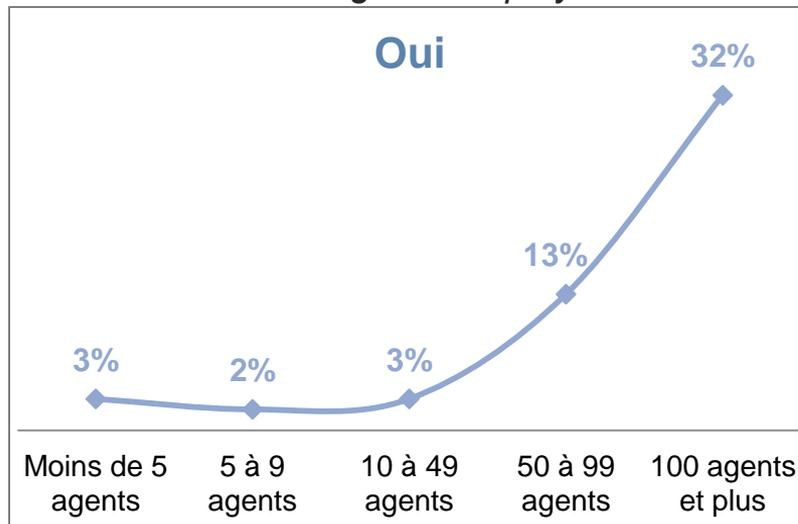
EXISTENCE D'UN DISPOSITIF GPEC

Question.
Disposez-vous d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences formalisé (GPEC) ?

Base : ensemble



Selon le nombre d'agents employés



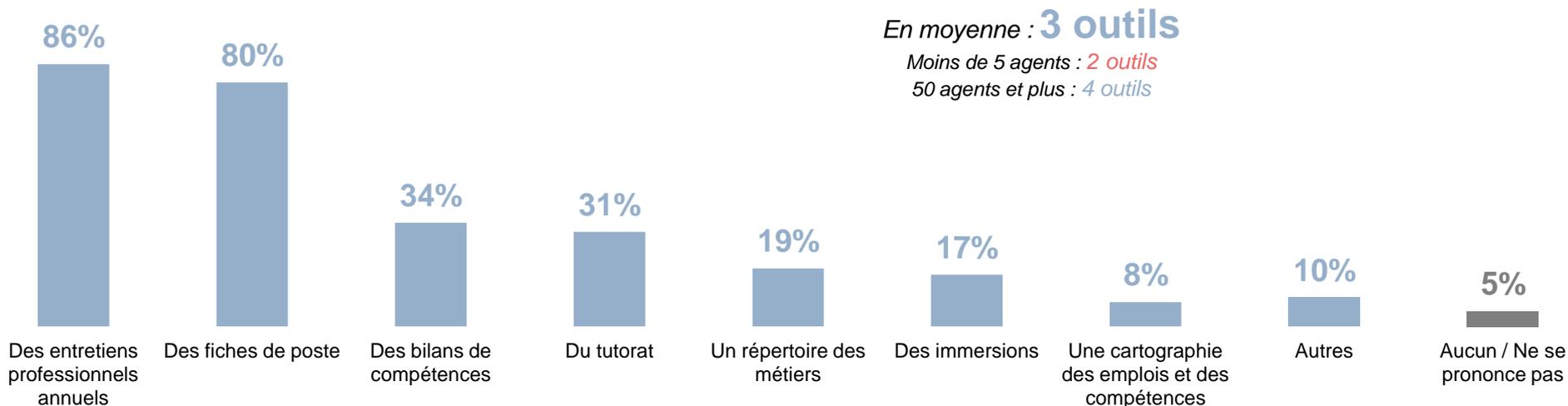
LES ENTRETIENS ANNUELS ET LES FICHES DE POSTE SONT LES OUTILS LES PLUS COURAMMENT MIS EN PLACE AU SEIN DES COLLECTIVITÉS

OUTILS UTILISÉS POUR LA MISE EN ŒUVRE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES AGENTS

Question.

En dehors du plan de formation, quels outils utilisez-vous pour mettre en œuvre le développement des compétences de vos agents ?

Base : ensemble – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES

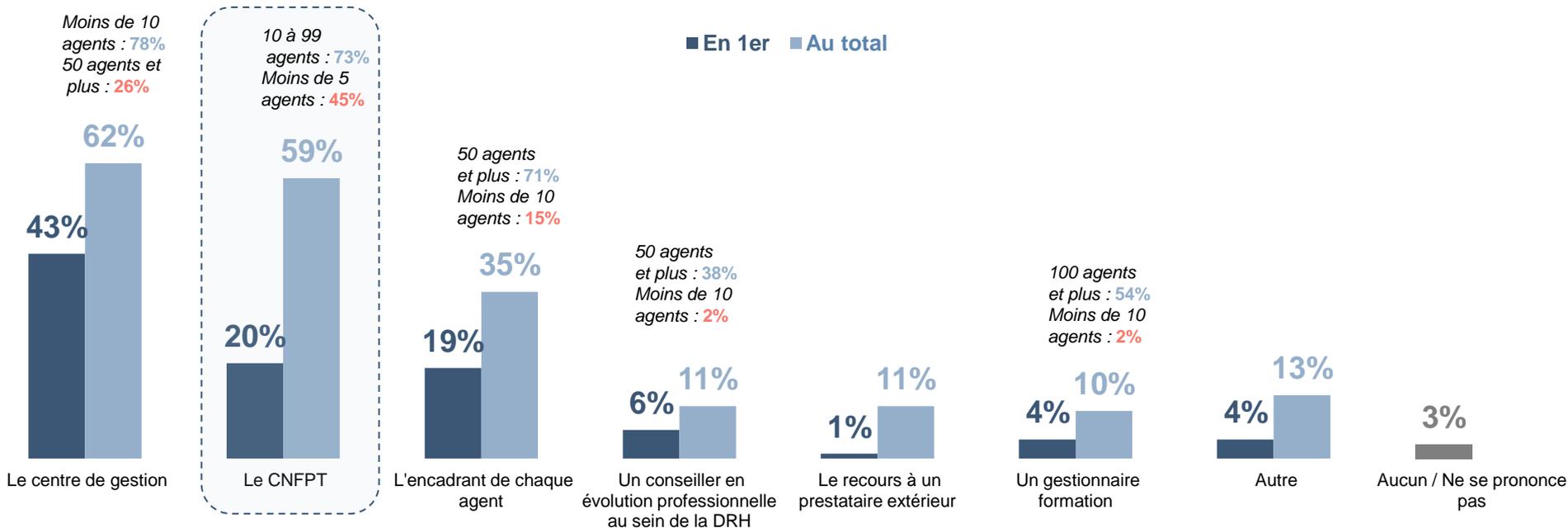


LE CNFPT EST PRIVILÉGIÉ PAR LES COLLECTIVITÉS EMPLOYANT 10 À 100 PERSONNES POUR ACCOMPAGNER LES PARCOURS DE LEURS AGENTS

ORGANISMES ET PERSONNES D'APPUI POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELS DES AGENTS

Question.

Sur qui vous appuyez-vous pour accompagner les parcours individuels de vos agents ? En premier ? Et ensuite ? Base : ensemble

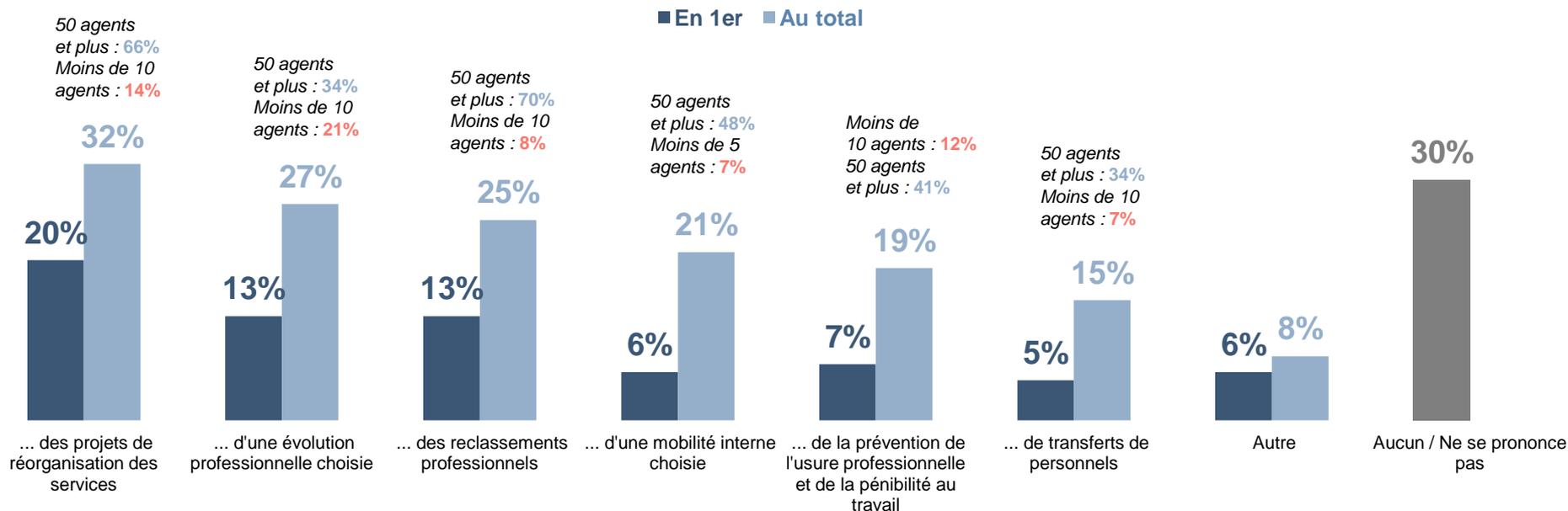


DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES PRINCIPALEMENT ENGENDRÉES PAR LES RÉORGANISATIONS DE SERVICES (NOTAMMENT DANS LES PLUS GRANDES STRUCTURES) ET PAR LES ÉVOLUTIONS CHOISIES

RENCONTRE DE SITUATIONS DE GESTION DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Question.
 Dans quelle situation avez-vous à gérer des transitions professionnelles ? En premier ? Et ensuite ? Dans le cadre ...

Base : ensemble





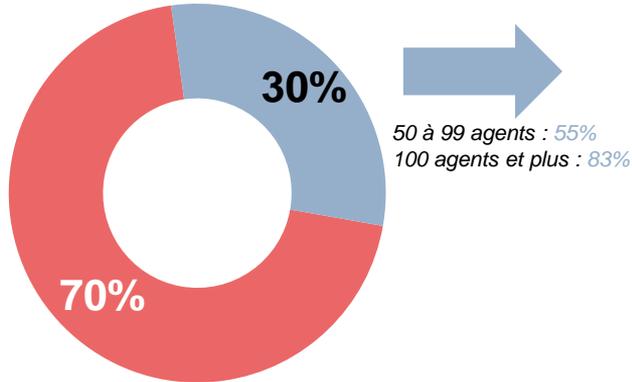
STRATÉGIES DE FORMATION DES COLLECTIVITÉS

- 1 DÉPENSES DE FORMATION
- 2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
- 3 PLAN DE FORMATION**
- 4 MODALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ADOPTÉ ESSENTIELLEMENT PAR LES COLLECTIVITÉS 100 AGENTS ET PLUS, LE PLAN DE FORMATION N'EST TRANSMIS AU CNFPT QUE DANS LA MOITIÉ DES CAS

EXISTENCE D'UN PLAN DE FORMATION

Question. **Votre collectivité a-t-elle adopté un plan de formation ?**
Base : ensemble



Moins de 10 agents : 88%

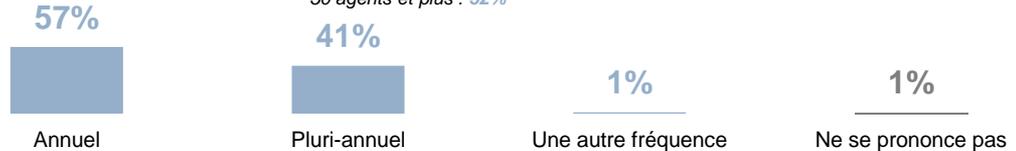
■ Non ■ Oui

FRÉQUENCE DE RÉALISATION DU PLAN DE FORMATION

Question. **Ce plan de formation est-il ... ?** Base : a un plan de formation

Moins de 10 agents : 75%

50 agents et plus : 52%

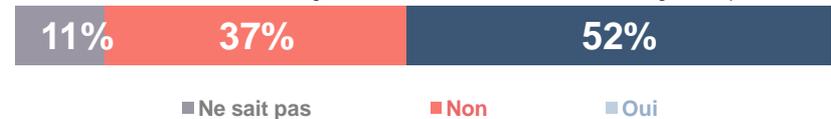


TRANSMISSION DU PLAN DE FORMATION AU CNFPT

Question. **Ce plan de formation a-t-il été transmis au CNFPT ... ?** Base : a un plan de formation

Moins de 10 agents : 48%

100 agents et plus : 66%



MUTUALISATION AVEC D'AUTRES COLLECTIVITÉS

Question. **Ce plan de formation est-il mutualisé avec d'autres collectivités ... ?** Base : a un plan de formation



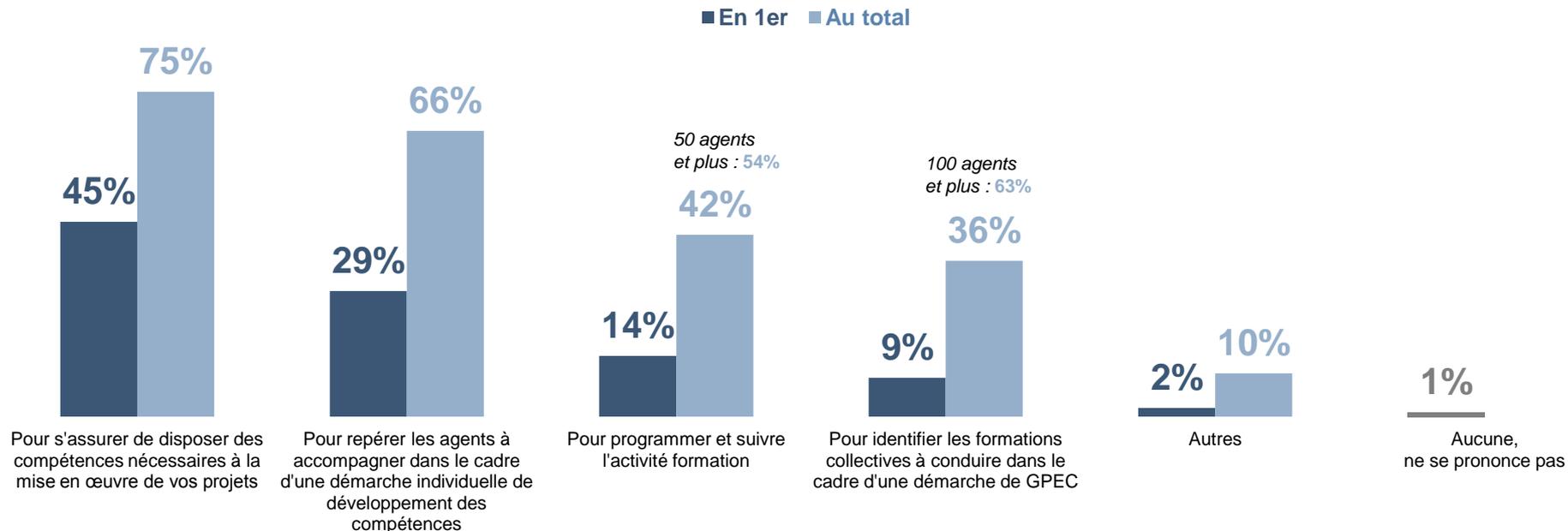
UN OUTIL DOTÉ D'UN DOUBLE OBJECTIF : DISPOSER DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES ET IDENTIFIER LES AGENTS À FORMER

OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION

Question.

A quelle(s) fin(s) utilisez-vous ce plan de formation ? En premier ? Et ensuite ?

Base : a un plan de formation





STRATÉGIES DE FORMATION DES COLLECTIVITÉS

- 1 DÉPENSES DE FORMATION
- 2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
- 3 PLAN DE FORMATION
- 4 MODALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

SI LES FORMATIONS EN PRÉSENTIEL RESTENT LARGEMENT PRIVILÉGIÉES, LES PLUS GRANDES COLLECTIVITÉS ENCOURAGENT ÉGALEMENT LES DISPOSITIFS MIXTES

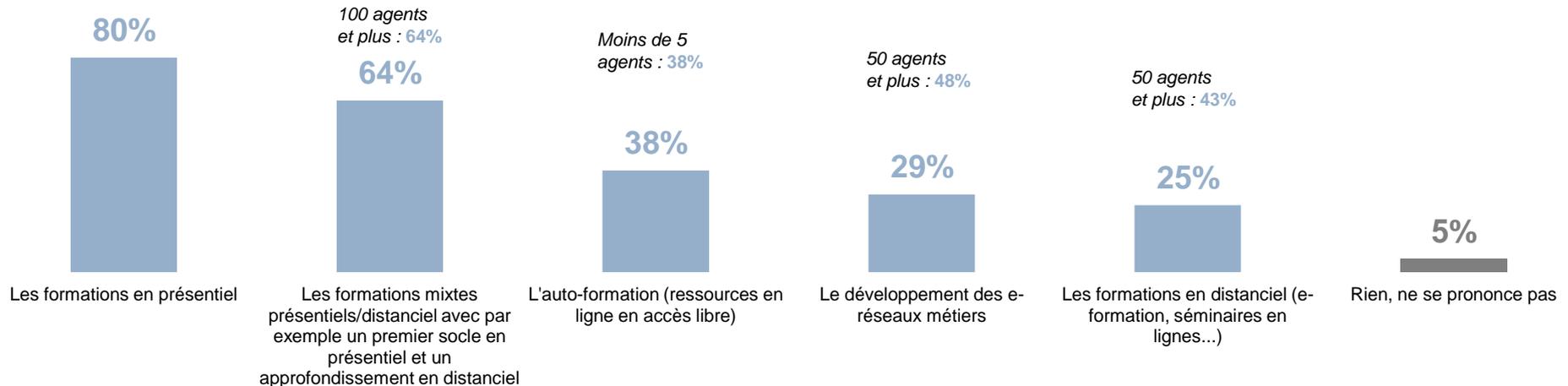
MODALITÉS DE FORMATION ENCOURAGÉES À L'AVENIR

Question.

Quelle(s) modalité(s) de formation allez-vous encourager à l'avenir pour vos agents ?

Base : ensemble - PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES

50 agents
et plus : 88%
Moins de 5
agents : 70%



ON OBSERVE UNE TRÈS FORTE DEMANDE DE MUTUALISATION DES FORMATIONS ENTRE STRUCTURES VOISINES, NOTAMMENT DE LA PART DES PLUS PETITES COLLECTIVITÉS

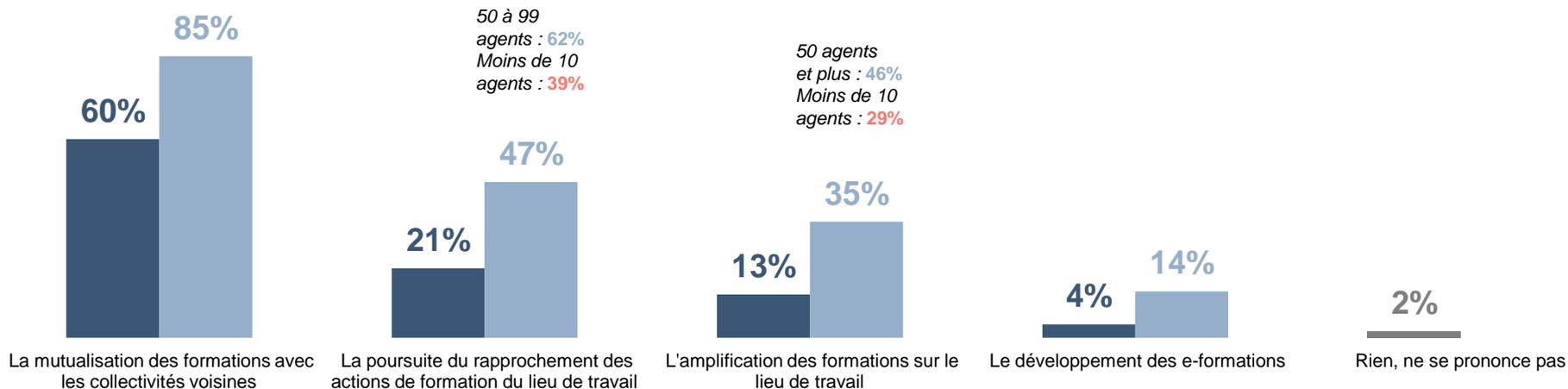
PRÉCONISATIONS POUR FACILITER L'ACCÈS DES AGENTS À LA FORMATION

Question.
Que préconisez-vous pour faciliter l'accès des agents à la formation ? En premier ? En second ?

Base : ensemble – DEUX RÉPONSES POSSIBLES

Moins de 5 agents : 90%
100 agents et plus : 66%

■ En 1er ■ Au total



An aerial, high-angle photograph of a bustling city square. The square is paved with light-colored cobblestones and is filled with people walking, some pushing strollers, and others riding bicycles. A tram is visible in the lower right quadrant. To the left, a multi-story building with a red-tiled roof and arched windows is partially visible. The scene is brightly lit, casting long shadows. A semi-transparent white rectangular area is overlaid on the center of the image, containing the text.

II

L'OFFRE DE SERVICES DU CNEFT

UNE SATISFACTION QUASI-UNANIME MAIS SANS ENTHOUSIASME VIS-À-VIS DE L'OFFRE « MÉTIER » DU CNFPT...

SATISFACTION VIS-À-VIS DE L'OFFRE « MÉTIER » DU CNFPT

Question.

Comment jugez-vous l'offre « Métier » du CNFPT (cycles professionnels, itinéraires métiers, animation réseaux professionnels, évènementiels...) dans votre territoire ?

Base : ensemble

Total PAS SATISFAISANT

Total SATISFAISANT



RAISONS DE L'INSATISFACTION

Question.

Pour quelle(s) raison(s) jugez-vous insatisfaisante l'offre « métier » du CNFPT?

Base : juge l'offre « Métier » du CNFPT insatisfaisante – QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES



...COMME DE SON OFFRE THÉMATIQUE

SATISFACTION VIS-À-VIS DE L'OFFRE THÉMATIQUE DU CNFPT

Question.

Comment jugez-vous l'offre thématique (politiques publiques, compétences transverses, journées d'actualités, rencontres territoriales, autres événementiels...) dans votre territoire ?

Base : ensemble

Total **PAS SATISFAISANT**

Total **SATISFAISANT**

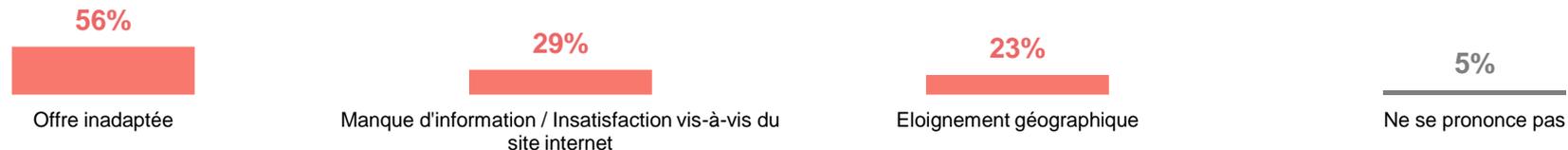


RAISONS DE L'INSATISFACTION

Question.

Pour quelle(s) raison(s) jugez-vous insatisfaisante l'offre thématique du CNFPT?

Base : juge l'offre thématique insatisfaisante – QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES

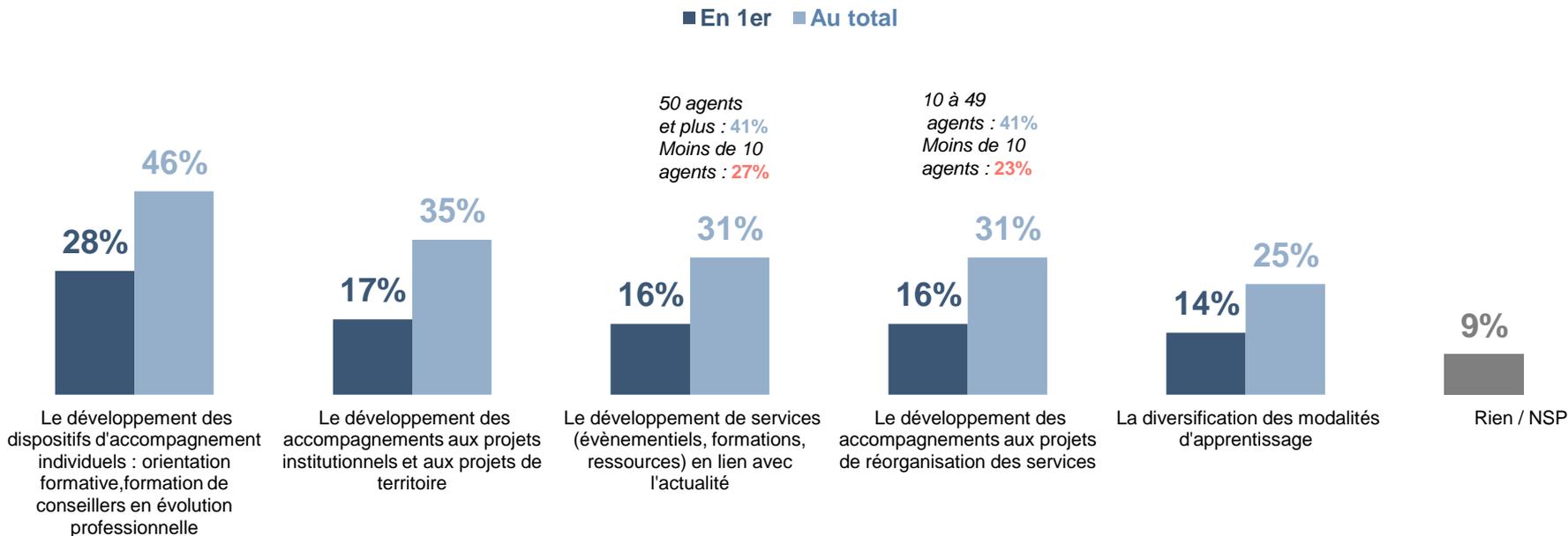


LES COLLECTIVITÉS ATTENDENT EN PRIORITÉ UN DÉVELOPPEMENT DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS PROPOSÉS PAR LE CNFPT

ATTENTES À L'ÉGARD DU CNFPT

Question.
De façon générale, quelles sont vos attentes prioritaires à l'égard du CNFPT ? En premier ? En second ?

Base : ensemble – DEUX RÉPONSES POSSIBLES



MERCI



Vos contacts **CSA Research** – *Pôle SOCIETY*

Julie GAILLOT - Directrice adjointe du Pôle Society – julie.gaillot@csa.eu

Thomas SIMON - Chargé d'études senior – thomas.simon@csa.eu