

# La formation professionnelle

## Bilan 2019

Version au 31/12/2020

## SOMMAIRE DETAILLE

<b>1 - Les chiffres clés.....</b>	<b>3</b>
1.1.La part des dépenses de formation rapportée à la masse salariale.....	3
1.2.Le nombre de stagiaires.....	3
1.3.Le nombre de journées stagiaires.....	4
1.4.Le nombre de jours de formation par agent (stagiaire).....	5
1.5.Le nombre de jours de formation continue par bénéficiaire.....	5
<b>2 - Les préparations des concours et les examens professionnels (EP).....</b>	<b>6</b>
2.1.Les chiffres clés.....	7
2.1.1.Les inscriptions.....	7
2.1.2.La répartition femmes / hommes.....	8
2.1.3.Les cycles présentiels.....	8
2.1.4.Le taux de satisfaction des préparants sur la préparation en présentiel.....	10
2.1.5.L'impact de la préparation sur les résultats.....	10
2.2.Les préparations aux concours dans le cadre de la « diversité sociale ».....	11
2.3.Le bilan de la promotion des concours externes.....	13
<b>3 - Les formations.....</b>	<b>14</b>
3.1.La formation initiale (ou statutaire).....	14
3.1.1.Bilan de la formation initiale des inspecteurs stagiaires issus du concours - promotion 2018-2019 -.....	14
3.1.2.Bilan de la phase de socle de formation initiale des inspecteurs stagiaires issus du concours - promotion 2019-2020.....	17
3.1.3.Bilan de la formation initiale des inspecteurs lauréats de l'examen professionnel de B en A ou promus par liste d'aptitude dispensée en 2019.....	17
3.1.4.L'enrichissement des scolarités des stagiaires de catégories B et C à la rentrée 2019 18	
3.1.5.Travaux préparatoires à la réforme de la formation initiale des B et C à la rentrée 2020	
.....	19
3.2.La formation continue.....	20
3.2.1.L'évolution du nombre de stagiaires formés et de jours stagiaires en 2019.....	20
3.2.2.La répartition des actions de formation par type de finalité (T1, T2, T3).....	21
3.2.3.La répartition des actions de formation par famille.....	22
3.2.4.Le taux d'accès à la formation par catégorie.....	23
3.2.5.La mise en œuvre du plan d'actions 2019.....	24
3.2.6.Le bilan du passeport de formation.....	38
3.2.7.Les formations offertes aux cadres.....	40
3.3.La formation « numérique ».....	41
3.4.Les outils de la formation.....	42
3.5.Les formations IGPDE.....	43
3.6.Le bilan des apprentis accueillis à la DGFIP.....	44
3.7.Le bilan des collégiens REP+ accueillis à la DGFIP.....	45
<b>4- Le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle.....</b>	<b>46</b>
4.1. Le compte personnel de formation.....	46
4.2. Le congé de formation professionnelle.....	49

# 1 - LES CHIFFRES CLÉS

## 1.1. La part des dépenses de formation rapportée à la masse salariale

La part des dépenses de formation rapportées à la masse salariale en 2019 est de **8,89 %**, en diminution de près d'un demi-point par rapport à 2018 (9,31 %).

Ce pourcentage se définit comme le rapport entre les dépenses de formation et la masse salariale calculée selon la méthodologie DGAFP.

Les dépenses incluent les frais de rémunération des stagiaires, du personnel administratif et enseignant de l'ENFiP, et des autres structures en charge de la conception et de l'organisation des formations, les dépenses pédagogiques (indemnités versées aux professionnels associés, reconstitution de leurs salaires au prorata des formations données, frais de mission de tous les intervenants et dépenses de prestations externes), ainsi que les dépenses immobilières et de fonctionnement liées à la formation

### LA PART DES DÉPENSES DE FORMATION

	2017	2018	2019
Dépenses de formation DGFIP / masse salariale	8,39	9,31	8,89
Ensemble des ministères - données DGAFP*	7,90	NC	NC

\* Ensemble des ministères hors Education Nationale. Les dernières données disponibles (2017) sont issues des annexes du rapport annuel de la fonction publique 2020.

## 1.2. Le nombre de stagiaires<sup>1</sup>

En 2019, **283 497 stagiaires** ont suivi une formation, au titre soit de la formation statutaire<sup>2</sup>, soit de la formation continue, soit encore des préparations aux concours. La part la plus importante revient à la formation continue.

La progression régulière du nombre total de stagiaires enregistrée depuis quatre ans est interrompue en 2019. Ce nombre diminue de 17 % en lien notamment avec une baisse du nombre de stagiaires dans le domaine de la formation continue (fin des formations à forte volumétrie : prélèvement à la source et SIRHIUS) et des préparations aux concours.

Seule la formation statutaire affiche une évolution positive. Cette augmentation provient d'une hausse des recrutements internes (+ 8 %) comme externes (+ 3 %). Parallèlement, les recrutements par voie contractuelle progressent de 70 % (543 contre 320 en 2018).

1 Il s'agit du nombre total de stagiaires formés. A titre d'exemple, un agent, qui a suivi 5 actions de formation dans l'année, est compté 5 fois.

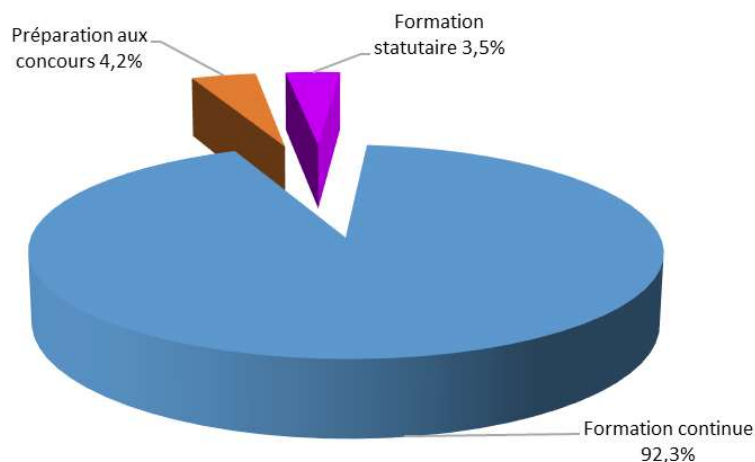
2 La "formation statutaire" (notion retenue depuis 2013 par le Secrétariat Général en remplacement de celle de "formation initiale") recouvre l'ensemble des formations obligatoires prévues par le statut pour les agents ayant réussi un concours externe ou interne, ou encore ayant bénéficié d'un changement de corps.

## LE NOMBRE DE STAGIAIRES

	2017	2018	2019	Évolution 2018/2019	Répartition 2019
Formation statutaire <sup>(*)</sup>	8 539	9 508	9 943	+ 5 %	4 %
Formation continue	245 323	321 017	261 709	- 18 %	92 %
Préparation aux concours <sup>(*)</sup>	12 756	12 585	11 845	- 6 %	4 %
<b>Total</b>	<b>266 618</b>	<b>343 110</b>	<b>283 497</b>	<b>- 17 %</b>	<b>100 %</b>

<sup>(\*)</sup> Le chiffre indiqué correspond au nombre de bénéficiaires.

### Nombre de stagiaires par domaine de formation en 2019



### 1.3. Le nombre de journées stagiaires

**1 366 556 journées stagiaires<sup>3</sup>** ont été dispensées en 2019, soit une diminution de 7 % par rapport à l'année 2018. La baisse la plus marquée est dans le domaine de la formation continue, soit une diminution de 22,3 % liée, mécaniquement, à la baisse du nombre de stagiaires évoquée précédemment. Toutefois, il est rappelé que la volumétrie du nombre de jours de formation déroulés en 2019 s'est avérée la plus élevée depuis 2013.

## LE NOMBRE DE JOURNÉES STAGIAIRES

	2017	2018	2019	Évolution 2018/2019	Répartition 2019
Formation statutaire (FS)	933 435	1 041 576	1 021 494	- 2 %	75 %
Formation continue (FC)	354 016	407 052	316 282	- 22 %	23 %
Préparation aux concours (PC)	28 838	27 012	28 780	+ 7 %	2 %
<b>Total</b>	<b>1 316 289</b>	<b>1 475 639</b>	<b>1 366 556</b>	<b>-7 %</b>	<b>100 %</b>

<sup>3</sup> Le nombre de journées stagiaires est le nombre total de jours déroulés en formation (somme des journées suivies par l'ensemble des stagiaires).

Seul le nombre de journées stagiaires dans le domaine des préparations aux concours progresse de 7 %. Bien que le nombre d'inscrits diminue, il apparaît que la participation aux stages présentiels dédiés aux préparations informatiques augmente de manière significative. Il en est ainsi notamment de la préparation à l'examen de pupitreur assistant utilisateurs (PAU) qui a enregistré une progression de + 108 stagiaires.

Il est souligné que la préparation PAU, organisée par l'IGPDE, fait l'objet d'une action annuelle spécifique mise en œuvre par le Département de la gouvernance et du support des systèmes d'information (DGSSI) en faveur des agents des DiSI, pouvant expliquer cette hausse de participation.

#### 1.4. Le nombre de jours de formation par agent (stagiaire)

En 2019, la durée moyenne de formation par agent (formation statutaire, formation continue, préparations aux concours) progresse pour s'établir à **4,8 jours**, contre 4,3 jours en 2018.

##### LA DURÉE MOYENNE DE FORMATION

	2017	2018	2019	Évolution 2018/2019
Durée moyenne de formation - DGFIP	4,9	4,3	4,8	+ 0,5
Catégorie A	3,1	3,0	3,5	+ 0,5
Catégorie B	3,9	2,9	4,0	+ 1,1
Catégorie C	8,9	7,7	7,7	0

#### 1.5. Le nombre de jours de formation continue par bénéficiaire

Le nombre de jours de formation continue calculé par bénéficiaire s'établit à **3,8** contre 4,7 en 2018.

##### LA FORMATION CONTINUE

	2017	2018	2019	Évolution 2018/2019
Nombre de bénéficiaires	76 992	86 432	83 217	- 4 %
Nombre de journées	354 016	407 052	316 282	- 22 %
Nombre de jours moyen de formation	4,6	4,7	3,8	- 19 %

## 2 - LES PRÉPARATIONS DES CONCOURS ET LES EXAMENS PROFESSIONNELS (EP)

En 2019, la DGFIP a organisé **12 préparations** (dont 4 en coopération avec l'IGPDE) qui ont concerné **8 613 préparants**.

L'ENFiP fait appel aux agents du réseau pour concevoir et corriger les sujets de devoirs proposés dans le cadre de la préparation à distance.

34 stages présentiels ont été organisés, correspondant à tous les niveaux de concours et d'examen professionnel, depuis le concours commun C jusqu'au concours professionnel d'inspecteur principal, dont :

- 22 stages (de 4 à 24 séances) de préparation aux épreuves écrites d'admissibilité, nécessitant la rédaction ou la mise à jour de 165 modules pédagogiques ;
- 12 stages présentiels (de 0,5 jour à 3,5 jours) de préparation aux épreuves orales d'admission comportant la rédaction ou la mise à jour de 14 modules pédagogiques et 33 guides destinés aux candidats admissibles, aux directions, et aux membres des jurys fictifs (en vue des séances d'entraînement à l'oral).

## 2.1. Les chiffres clés

### 2.1.1. Les inscriptions

Le tableau suivant<sup>4</sup> retrace les inscriptions<sup>5</sup> aux différentes préparations en 2018 et 2019 et leurs évolutions.

#### LES INSCRITS AUX PRÉPARATIONS

	Inscriptions aux préparations à distance				Inscriptions aux cycles présentiels			
	Inscrits en 2017	Inscrits en 2018	Inscrits en 2019	Évolution 2018/2019	Inscrits en 2017	Inscrits en 2018	Inscrits en 2019	Évolution 2018/2019
Concours commun des agents C interne (CCC)	28	32 <sup>6</sup>	25	- 22 %	5	6	3	- 50 %
Contrôleur interne	1 489	1 382	1315	- 5 %	827	802	776	- 3 %
Contrôleur interne spécial	1 415	1 188	996	-16 %	690	578	531	- 8 %
Contrôleur principal	1 561	1 292	1251	- 3 %	813	607	593	- 2 %
Contrôleur programmeur interne	62	64	54	- 16 %	28	39	31	- 21 %
Examen professionnel de géomètre principal	18	12	20	+ 67 %	11	6	13	+ 117 %
Technicien géomètre du cadastre	32	28	17	- 39 %	13	14	10	- 29 %
Examen professionnel de B en A	2 128	1 803	1 901	+ 5 %	800	648	741	+ 14 %
Inspecteur*	1 784	1 637	1 447	- 12 %	604	558	411	- 26 %
Inspecteur principal	1 679	1 689	1 587	- 6 %	700	770	655	- 15 %
<b>TOTAUX</b>	<b>10 196</b>	<b>9 127</b>	<b>8613</b>	<b>- 6 %</b>	<b>4 491</b>	<b>4 028</b>	<b>3 764</b>	<b>- 7 %</b>

\* Il s'agit des données cumulées des trois préparations IFIP : généraliste, analyste et PSE.

Une baisse des inscriptions est constatée depuis quelques années, cependant cette baisse des inscrits en 2019 (- 5,63 %) est moins importante que l'année dernière (- 10,48 %).

Un des concours (parmi les plus représentatifs en volume) le plus impacté par cette diminution du nombre de préparants est le concours d'inspecteur des finances publiques qui a subi une baisse de plus de 25 % en deux ans (inscriptions 2017 : 1784). Le nombre d'inscrits au stage présentiel a été diminué par 2 sur cette même période (inscriptions présentiels 2017 : 604).

Corrélativement les inscriptions à l'examen professionnel de B en A sont en augmentation de 5,44 % pour la préparation à distance et de 14,35 % pour les stages en présentiel.

La préparation au concours d'inspecteur principal des finances publiques se maintient à un niveau élevé, le nombre de participants au cycle présentiel est cependant en retrait cette année.

4 Les données de ce tableau sont issues de l'application de gestion des préparations ONTOMANTICS et ne tiennent donc compte que des préparants sous statut DGFIP enregistrés dans ladite application. Elles peuvent ainsi légèrement varier, s'agissant de la préparation IFIP, avec les chiffres clés de l'ENFiP qui agrègent les données IGPDE et ONTOMANTICS, y compris pour des préparants issus d'autres administrations que la DGFIP.

5 Il s'agit des inscriptions effectivement validées, qui diffèrent des données brutes d'inscription, seules connues lors de la publication en janvier 2020 des chiffres clés.

6 La préparation à distance CCC est désormais proposée par l'IGPDE à l'ensemble des agents de la fonction publique.

## 2.1.2. La répartition femmes / hommes

Le tableau suivant présente les proportions respectives de femmes et d'hommes dans les différentes préparations en 2018 et 2019 et leurs évolutions :

### LA RÉPARTITION FEMMES / HOMMES

	% Hommes			% Femmes		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
<b>Concours commun des agents C interne</b>	<b>40 %</b>	<b>38 %</b>	<b>52 %</b>	<b>60 %</b>	<b>63%</b>	<b>48 %</b>
Contrôleur interne	35 %	34 %	33 %	65 %	66 %	67 %
Contrôleur interne spécial	28 %	30 %	31 %	72 %	71 %	69 %
Contrôleur principal	35 %	35 %	34 %	65 %	65 %	66 %
Contrôleur programmeur	74 %	81 %	87 %	26 %	19 %	13 %
Examen professionnel de géomètre principal	89 %	50 %	70 %	11 %	50 %	30 %
Technicien géomètre du cadastre	66 %	64 %	59 %	34%	36 %	41 %
<b>Ensemble préparations B</b>	<b>34 %</b>	<b>34 %</b>	<b>34 %</b>	<b>66 %</b>	<b>66 %</b>	<b>66 %</b>
Examen professionnel de B en A	34 %	35 %	34 %	66 %	65 %	66 %
Inspecteur généraliste	44 %	42 %	42 %	56 %	58 %	58 %
Inspecteur analyste	77 %	72 %	74 %	23 %	28 %	27 %
Inspecteur PSE	72 %	78 %	81 %	27 %	22 %	19 %
<b>Ensemble préparations A</b>	<b>41%</b>	<b>40 %</b>	<b>39 %</b>	<b>59 %</b>	<b>60 %</b>	<b>61 %</b>
<b>Inspecteur principal</b>	<b>46 %</b>	<b>49 %</b>	<b>47 %</b>	<b>54 %</b>	<b>51 %</b>	<b>53 %</b>
<b>Ensemble des préparations</b>	<b>39 %</b>	<b>39 %</b>	<b>38 %</b>	<b>61 %</b>	<b>61 %</b>	<b>62 %</b>

Les femmes sont plus nombreuses à préparer les concours généralistes A et B selon une tendance déjà observée les années précédentes.

Concernant les concours « informatiques », les préparations sont suivies par une majorité d'hommes.

Il est relevé, concernant le concours d'inspecteur principal des finances publiques, une progression du nombre de femmes préparant ce concours. Les femmes sont, pour cette année, majoritaires.

## 2.1.3. Les cycles présentiels

### ✓ Répartition primo-préparants et doublants

Le tableau ci-après présente la répartition entre les premières inscriptions (primo) et les doublants



des préparations au concours d'inspecteur des finances publiques (préparation IFiP) et au concours d'inspecteur principal des finances publiques (préparation IPFiP).

#### LA RÉPARTITION ENTRE PRIMO ET DOUBLANTS

	Cycle 2018		Cycle 2019		Cycle 2020	
	Primo	Doublants	Primo	Doublants	Primo	Doublants
<b>Inspecteur</b>	73 %	27 %	73 %	27 %	76 %	24 %
<b>Inspecteur principal</b>	69 %	31 %	57 %	43 %	65 %	35 %

Il est constaté une stabilité de la répartition entre primo et doublants par rapport au cycle 2019 pour la préparation IFiP. En revanche, concernant le concours IPFiP, une hausse de 8 points des primo préparants pour le cycle 2020 est constatée par rapport à l'année précédente.

#### ✓ **Assiduité des préparants**

Le tableau ci-après retrace l'évolution du nombre de préparants dans les stages successifs des cycles présentiels pour les concours 2020 (déroulés en 2019) subordonnés à un critère d'assiduité.

#### L'ASSIDUITE AUX PRÉPARATIONS

	Nombre d'inscrits au cycle présentiel			Nombre de préparants ayant accédé au SP2 <sup>7</sup>			Nombre de préparants ayant accédé au SP3		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Inspecteur généraliste	558	514	361	375	311	254	-	-	-
Inspecteur principal	700	770	655	525	537	450	417	402	348

S'agissant des préparations IFiP et IPFiP, les tableaux ci-dessous retracent l'évolution du taux de sélectivité, lié à l'assiduité des préparants :

#### L'ÉVOLUTION DU TAUX DE SÉLECTIVITÉ

	Proportion d'inscrits ayant atteint le SP2			Proportion d'inscrits ayant atteint le SP3		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Inspecteur généraliste	60 %	37 %	60 %	-	-	-
Inspecteur principal	72 %	75 %	70 %	52 %	60 %	57 %

Corrélativement à la baisse des inscriptions à la préparation IFIP, le nombre d'inscrits au stage présentiel diminue depuis 2 ans. Cependant, il est souligné une plus grande implication des préparants avec une proportion de ceux atteignant le stage présentiel n° 2 (SP2) au plus haut niveau depuis 3 ans.

L'assiduité des préparants IPFiP reste à un niveau stable.

<sup>7</sup> SP : Stage présentiel

## Les évaluations

### 2.1.4. Le taux de satisfaction des préparants sur la préparation en présentiel

À partir des évaluations de l'application DIESE réalisées par les préparants ayant suivi l'intégralité des cycles présentiels, le tableau suivant indique le taux de réponses positives et très positives à la question « *Globalement, la préparation en présentiel a-t-elle répondu à vos attentes ?* ».

	Contrôleur interne	Contrôleur interne spécial	Examen professionnel de B en A	Inspecteur	Inspecteur principal
<b>Taux de satisfaction cycle 2020</b>	<b>91 %</b>	<b>94 %</b>	<b>90 %</b>	<b>93 %</b>	<b>92 %</b>
Taux de satisfaction cycle 2019	89 %	88 %	91 %	90 %	93 %
Taux de satisfaction cycle 2018	86 %	87 %	87 %	80 %	95 %
Taux de satisfaction cycle 2017	88 %	89 %	85 %	90 %	92 %

Toutes les préparations enregistrent un taux de satisfaction très élevé de l'ordre de 90 % à 94 %. Ce taux, pour la préparation au concours d'IPFiP, fléchit légèrement mais reste d'un excellent niveau (92%).

### 2.1.5. L'impact de la préparation sur les résultats

Il est à nouveau confirmé que la préparation a un fort impact sur les taux de réussite aux concours. Depuis plusieurs années, l'ENFiP calcule cette incidence à partir des résultats comparés des différentes catégories de candidats.

Le tableau ci-après précise le taux de réussite par catégorie de candidats ayant effectivement composé sur les épreuves pour les concours de contrôleur, inspecteur et inspecteur principal 2020 (préparés en 2019), tant aux épreuves d'admissibilité que d'admission (entre parenthèses, les résultats des concours 2019, préparés en 2018).

#### LE TAUX DE RÉUSSITE

		Contrôleur		Inspecteur		Inspecteur principal	
		admissibles	admis	admissibles	admis	admissibles	admis
Ensemble des candidats	<b>2019</b>	<b>45 %</b>	<b>22%</b>	<b>31%</b>	<b>15%</b>	<b>23 %</b>	<b>11%</b>
	<b>2018</b>	<b>50 %</b>	<b>25 %</b>	<b>16 %</b>	<b>8 %</b>	<b>21 %</b>	<b>12 %</b>
	<b>2017</b>	<b>38 %</b>	<b>19 %</b>	<b>12 %</b>	<b>6 %</b>	<b>20 %</b>	<b>11 %</b>

## LE TAUX DE RÉUSSITE (DÉTAIL)

		Contrôleur		Inspecteur		Inspecteur principal	
		admissibles	admis	admissibles	admis	admissibles	admis
Candidats non inscrits à la préparation	2019	41 %	19%	27%	14 %	7%	2 %
	2018	45 %	20 %	13 %	6 %	15 %	10 %
	2017	32 %	15 %	10 %	4 %	16 %	6 %
Candidats inscrits au cycle présentiel	2019	61%	37%	45%	26 %	23%	19%
	2018	64 %	40 %	18 %	5 %	18 %	26 %
	2017	49 %	27 %	16 %	10 %	21 %	10 %
Candidats assidus*	2019	-	-	38 %	29%	35 %	21 %
	2018			33 %	18 %	24 %	13 %
	2017	-	-	23 %	12 %	26 %	15 %

Les données confirment la tendance observée depuis plusieurs années : la préparation augmente – parfois fortement – les chances de réussir les épreuves d'admissibilité et d'admission. L'assiduité des candidats dans leur préparation à distance accroît encore cet effet levier.

Le taux de réussite dans la phase d'admissibilité des candidats assidus dans leur préparation est ainsi supérieur de 10 points par rapport aux non-préparants pour le concours IFiP et de 28 points pour le concours IPFiP.

Pour le concours d'IPFiP 2020, plus de 91 % des candidats admissibles ont suivi la préparation en 2019 (163 préparants 2019 sur 178 candidats admissibles), et plus de 93 % ont été admis (82 candidats sur 88 admis).

## 2.2. Les préparations aux concours dans le cadre de la « diversité sociale »

Le dispositif des classes préparatoires intégrées (CPI), destiné à aider les jeunes issus de milieux défavorisés à préparer les concours des ministères économiques et financiers, a été prolongé en 2019.

Au sein du Ministère, la DGFIP joue un rôle important dans ce dispositif. Elle offre 5 classes préparatoires au sein des établissements de l'ENFiP : 2 pour la préparation aux concours de catégorie A (à Clermont-Ferrand et Noisiel) et 3 autres pour les concours de catégorie B (à Lyon, Nevers et Noisy-le-Grand). En 2019, ce dispositif a concerné 95 personnes.

	Nombre de places offertes	Nombre de candidats présents au premier jour
Clermont-Ferrand	26	25
Noisiel	20	10
Lyon	25	19
Nevers	25	18
Noisy-le-Grand	25	23

Comme les années précédentes, la sélection des candidatures a été effectuée en privilégiant les critères sociaux, en ciblant notamment les demandeurs d'emploi, les candidats remplissant les conditions d'éligibilité à l'allocation diversité ou ceux résidant dans une zone géographique sensible. La motivation des candidats a également été évaluée lors d'un entretien individuel conduit par le responsable de l'établissement de formation organisateur de la CPI.

Un bilan complet est désormais disponible pour la promotion 2018 des classes préparatoires intégrées :

- 9 % des 95 élèves étaient bénéficiaires de minima sociaux et 47 % percevaient des indemnités de chômage ;
- 46 % d'entre eux étaient domiciliés en quartier prioritaire de la politique de la ville et 8 % en zone de revitalisation rurale ;
- 85 admissibilités aux différents concours présentés, 58 admissions à un concours.

	Inscrits	Présents	Reçus l'année de leur préparation				
			Inspecteur	Contrôleur	Agent	Autre	Total
2016	35	22	1	7	4	-	12
2017	30	22	10	4	5	1	20
2018	30	20	2	1	5	-	8
2019	51	46	3	9	39	-	51 <sup>8</sup>

La DRFiP d'Ille-et-Vilaine participe à ce dispositif en proposant un programme d'aide territoriale depuis 2006 en partenariat avec l'Université de Rennes sur la base d'une convention signée, chaque année, par le directeur régional des Finances publiques et le Président de l'Université.

Elle prépare des étudiantes et étudiants boursiers des universités de Rennes 1 (UFR de Droit, de sciences économiques, de mathématiques et de l'IPAG) et de Rennes 2 (UFR Administration économique et sociale, histoire, mathématiques appliquées aux sciences sociales) à passer les concours externes d'inspecteur, de contrôleur et d'agent des finances publiques et obtient d'excellents résultats. 21 étudiants ont réussi les concours de la DGFIP en 2019 (6 inspecteurs, 7 contrôleurs et 8 agents).

<sup>8</sup> Possibilité de doubles-lauréats

### **2.3. Le bilan de la promotion des concours externes**

Un audit interne relatif à l'attractivité des concours a été réalisé en 2019. Ses principales préconisations conduisent à renforcer les actions menées depuis 2018 pour mieux faire connaître les métiers de la DGFIP.

Le plan de communication, accompagné d'un partenariat avec, d'une part, l'association nationale des Instituts d'administration des entreprises, IAE France et, d'autre part, la Conférence nationale des directeurs d'instituts et de centres de préparation à l'administration générale (IPAG-CPAG), est mis en œuvre tant au niveau national que dans les services déconcentrés, qui ont été dotés d'un kit de communication.

Par ailleurs, une réflexion sur la rationalisation et la modernisation du process des concours a été engagée :

- le dispositif de correction centralisé sur un même lieu des copies de concours a été significativement élargi en 2019. La faisabilité d'intégrer les corrections du concours externe d'inspecteur des finances publiques et du concours interne de contrôleur des finances publiques est en cours d'expertise en 2020 ;
- la réflexion concernant la numérisation des copies et la dématérialisation de la phase de correction, continue d'être menée, notamment avec d'autres directions, administrations ou partenaires para-publics ;
- la plupart des convocations aux épreuves orales sont, depuis 2019, désormais adressées aux candidats par voie dématérialisée (envoi d'un courriel à l'adresse indiquée par le candidat lors de son inscription au concours).

## 3 - LES FORMATIONS

### 3.1. La formation initiale (ou statutaire)

En 2019, le nombre de stagiaires en formation initiale diminue de près de 6 % avec 4 315 agents de catégories A, B et C qui ont été formés dans les établissements de l'ENFiP.

	Effectifs en formation en 2017			Effectifs en formation en 2018			Effectifs en formation en 2019 <sup>2</sup>			Variation (en %)
	Clermont Lyon Noisiel Noisy	Toulouse	Total	Clermont Lyon Noisiel Noisy	Toulouse	Total	Clermont Lyon Noisiel Noisy Nevers CIF/ACIF	Toulouse	Total	
<b>Inspecteurs stagiaires<sup>1</sup></b>	326	74	<b>400</b>	772	111	<b>883</b>	643	154	<b>797</b>	- 10 %
<b>LEP/Liste d'aptitude</b>	323		<b>323</b>	247		<b>247</b>	247 <sup>3</sup>		<b>247</b>	0 %
<b>Contrôleurs stagiaires<sup>1</sup></b>	692	63	<b>755</b>	1 034		<b>1 098</b>	1 449	60	<b>1 509</b>	+ 37 %
<b>Techniciens-géomètres stagiaires<sup>1</sup></b>		45	<b>45</b>		36	<b>36</b>		37	<b>37</b>	- 3 %
<b>Pacte et agents administratifs</b>	2 591		<b>2 591</b>	2 318		<b>2 318</b>	1 725		<b>1 725</b>	- 26 %
<b>Total</b>	<b>3 932</b>	<b>182</b>	<b>4 114</b>	<b>4 371</b>	<b>211</b>	<b>4 582</b>	<b>4064</b>	<b>251</b>	<b>4 315</b>	<b>- 6 %</b>

<sup>1</sup> Nombre de stagiaires ayant achevé leur scolarité incluant les coopérants, auditeurs et militaires.

<sup>2</sup> Chiffres issus de l'application SELI au 07/01/2020

<sup>3</sup> 247 stagiaires pour le socle et 156 pour le bloc fonctionnel

#### 3.1.1. Bilan de la formation initiale des inspecteurs stagiaires issus du concours - promotion 2018-2019 -

##### ✓ Rappel de la nouvelle structuration de la formation statutaire

Depuis le 3 septembre 2018, les inspecteurs des finances publiques stagiaires bénéficient d'une formation initiale renouvelée. Ce cycle de formation, d'une durée d'un an, se décompose désormais en deux temps :

- tout d'abord, les stagiaires sont appelés à suivre une formation « socle », de 4 mois en établissement (de septembre à décembre), consacrée à l'acquisition des fondamentaux ;
- ensuite, les inspecteurs stagiaires effectuent une formation « métier », de 7 mois (de janvier à juillet), se décomposant elle-même en deux phases :

- la formation « bloc fonctionnel », d'une durée de 4 mois en établissement (de janvier à avril), correspondant au futur métier de l'inspecteur. Elle est consacrée à l'acquisition des savoirs et gestes professionnels nécessaires pour le poste d'affectation ;
- la formation pratique, d'une durée de 3 mois (mai à juillet), organisée sur leur futur poste d'affectation ou, le cas échéant, dans l'intérêt du service, sur un poste identique dans leur direction d'affectation. Elle est dédiée à la mise en œuvre pratique des enseignements professionnels, des gestes métiers et à l'intégration dans le collectif de travail.

#### ✓ **Bilan de la formation en établissement – phase de bloc fonctionnel**

Les inspecteurs stagiaires ont estimé avoir acquis les compétences utiles à leur futur métier et ont particulièrement apprécié le caractère interactif des séances les projetant dans leur future vie professionnelle.

Par ailleurs, les méthodes pédagogiques utilisées sont considérées comme adaptées par 69 % des stagiaires. Dans la même proportion, ils jugent positivement les outils pédagogiques employés et particulièrement la mise à disposition en ligne des supports pédagogiques (taux de satisfaction de 89 %). Enfin, 80 % des stagiaires apprécient l'accès aux bases écoles.

L'analyse des retours des équipes pédagogiques, mais également des stagiaires, a permis d'opérer les ajustements et rééquilibrages nécessaires dès la nouvelle scolarité des inspecteurs stagiaires commencée le 2 septembre 2019.

Ainsi, certains livrables ont été révisés, et le calendrier de la formation a été adapté pour introduire à la fois davantage de temps de reformulations en présentiel et d'auto-évaluations, et pour favoriser une meilleure assimilation des enseignements. Le dispositif de soutien pour les stagiaires en difficulté a également été renforcé.

Par ailleurs, le dispositif d'évaluation des compétences a été allégé, dans le respect de l'approche par compétences. Enfin, le dispositif d'optionnalité a été élargi, et la réalisation de travaux d'intérêt collectif a été introduite en compensation d'heures de dispenses au-delà d'un seuil.

Pour la scolarité 2019/2020, la durée du « socle » a été réduite au profit de celle de la phase du « bloc fonctionnel », afin de laisser aux stagiaires davantage de temps pour l'acquisition des compétences métiers.

#### ✓ **Bilan de la formation pratique probatoire sur le poste d'affectation**

La formation pratique probatoire (FPP) a constitué une novation emblématique de la nouvelle formation initiale.

Les stagiaires ont, au regard des résultats des questionnaires d'évaluation, perçu très positivement cette période de leur formation : 97 % déclarent que cette immersion dans les services leur a permis d'approfondir les compétences acquises en établissement et d'acquérir des connaissances nouvelles. Ils soulignent également qu'elle leur a permis une bonne appropriation des applications informatiques (ce qui faisait défaut avant la réforme).

Par ailleurs, grâce à un cadrage méthodologique national important et à un accompagnement individualisé par des enseignants référents de l'ENFiP, la FPP a permis à de nombreux stagiaires de progresser dans leur savoir-être et dans leur savoir-faire.

L'enquête menée début octobre auprès des chefs de service a confirmé ce ressenti : 85 % ont indiqué être satisfaits de ce nouveau dispositif, 91 % ont estimé très utile la documentation mise à leur disposition ainsi que l'ergonomie de l'application de saisie des rapports (97%).

Ainsi, alors que 49 rapports intermédiaires étaient défavorables, seulement 7 rapports définitifs l'ont été. Ces rapports intermédiaires ont donc atteint leur objectif et ont, pour la majorité d'entre eux, alerté ou permis de réorienter les stagiaires en difficulté à mi-parcours, gageant, *in fine*, la réussite de leur formation pratique.

#### ✓ **Les formations complémentaires et leur suivi dans le passeport**

Après leur titularisation en septembre N+1, les inspecteurs ont pu parfaire leur formation initiale – chaque fois que nécessaire – dans le cadre de la mise en place d'un passeport individualisé de formation, en suivant des actions de formation complémentaires, afin de progresser dans l'expertise de leur métier.

Le passeport de formation permet l'historisation des formations suivies et la montée en compétences des agents.

#### ✓ **Éléments relatifs à la titularisation des inspecteurs de la promotion 2018-2019**

La promotion 2018-2019 des inspecteurs stagiaires et des contractuels en situation de handicap de catégorie A était composée de 894 inspecteurs stagiaires<sup>9</sup>.

Fin juillet 2019, sur les 881 stagiaires ayant achevé leur cycle de formation, seuls 11 stagiaires ne l'ont pas validé. Quatre d'entre eux n'ont pas validé la phase de formation théorique en établissement et sept n'ont pas validé leur formation pratique probatoire.

À l'issue de la CAPN d'août 2019 :

- trois stagiaires ont été reversés dans leur corps d'origine ;
- un stagiaire a été nommé dans le grade de contrôleur stagiaire ;
- deux stagiaires ont été admis à redoubler leur formation initiale (volume conforme aux années précédentes) ;
- cinq stagiaires se sont vu accorder une prolongation de leur formation pratique probatoire ;
- les autres stagiaires ont été titularisés.

À l'issue de la CAPN de novembre 2019 qui s'est prononcée sur les cinq stagiaires ayant bénéficié d'une prolongation de leur formation pratique probatoire :

- un stagiaire a été reversé dans son corps d'origine ;
- un stagiaire a été licencié ;
- les autres stagiaires ont été titularisés.

Au final, 8 inspecteurs stagiaires n'ont pas été titularisés inspecteurs.

---

<sup>9</sup> y compris les auditeurs et les coopérants étrangers.



### **3.1.2. Bilan de la phase de socle de formation initiale des inspecteurs stagiaires issus du concours - promotion 2019-2020**

Pour cette deuxième année de mise en œuvre de la formation rénovée, 83 % des stagiaires ont indiqué avoir apprécié cette phase de formation dont ils considèrent, dans la même proportion, les objectifs généraux comme atteints.

Les outils et méthodes pédagogiques ont été fortement appréciés des stagiaires (83 %). Ils précisent que les supports sont diversifiés, adaptés, de bonne qualité et très utiles pour les révisions. La plate-forme ODISSEE constitue, selon les stagiaires, un excellent vecteur de communication, simple, pratique et efficace (taux moyen d'appréciation : 98 %).

Certains stagiaires ont estimé toutefois que les enseignements relatifs à la comptabilité dont les séances ont été animées de manière rapprochée en fin de socle, devraient être dispensés avec une plus grande progressivité. Ils auraient, en outre, souhaité que les contenus de comptabilité comprennent davantage d'exercices et de cas pratiques.

87 % des stagiaires ont jugé les conférences globalement intéressantes et adaptées, avec des intervenants compétents.

Les stagiaires ont apprécié à 78 % le dispositif concernant la présentation des différents métiers de la DGFIP (présentation, forum, retours d'expérience, vidéos) estimant ce dernier efficace, utile et permettant d'avoir une vision globale des métiers.

Concernant l'évaluation des modules d'e-formation, le taux de satisfaction s'est établi à 74 %. Certains stagiaires ont précisé qu'il aurait été préférable de réaliser ces e-formations en dehors des salles de l'établissement et sans la présence des chargés d'enseignement.

La moitié des stagiaires s'est déclarée satisfaite du plan des séances permettant une prise de note aisée. Ils ont estimé que même si la dématérialisation des supports constitue une avancée considérable, celle-ci n'est pas pertinente pour toutes les matières, notamment la comptabilité.

Le dispositif des évaluations des compétences est, quant à lui, apprécié globalement à 71 %.

Néanmoins, certains stagiaires jugent les évaluations trop longues pour le temps imparti.

### **3.1.3. Bilan de la formation initiale des inspecteurs lauréats de l'examen professionnel de B en A ou promus par liste d'aptitude dispensée en 2019**

En 2019, la réforme mise en place au profit des inspecteurs issus du concours a été étendue aux inspecteurs lauréats de l'examen professionnel de B en A et à ceux promus dans ce grade par liste d'aptitude (LEP/LA), avec le souci d'atteindre le même objectif de renforcement de la professionnalisation desdits agents.

#### **✓ Rappel de la nouvelle structuration de la formation**

La nouvelle formation des « LEP/LA » se décompose désormais en deux temps, avec une partie « socle » (qui s'est tenue entre le 17 juin 2019 et le 26 juillet 2019) et une partie « bloc fonctionnel » correspondant à leur affectation (qui s'est déroulée du 2 septembre 2019 au 20 décembre 2019). Durant le mois d'août, les « LEP/LA » qui restent affectés dans leur direction d'origine, en qualité de contrôleurs, ont pu faire valoir leurs droits à congé dans les conditions de droit commun.

### ✓ **Bilan de la phase de socle**

249 inspecteurs « LEP/LA » ont suivi la formation dite « socle » au sein des établissements de Lyon et de Noisy-le-Grand. Celle-ci a été évaluée de manière positive par 75 % des stagiaires<sup>10</sup>.

Plus précisément, les stagiaires ont estimé que les objectifs étaient atteints en matière d'approfondissement de l'environnement et des différents métiers (77 %), de positionnement du A et des relations avec les partenaires (86 %) ainsi que de maîtrise des fondamentaux comptables (86 %). Les différentes unités de compétences sont appréciées par une très grande majorité des stagiaires (ex : comptabilité générale 90 %, finances publiques 89 %, management 85%) à l'exception de la bureautique - système d'information - culture numérique pour laquelle ils auraient souhaité davantage de mises en pratique.

Par ailleurs les supports pédagogiques et le sens de la pédagogie des chargés d'enseignement sont plébiscités. De même, les stagiaires soulignent la qualité de l'organisation et de l'accueil dans les établissements (100 % de satisfaction).

Enfin, il est précisé que certains stagiaires ont éprouvé des difficultés pour concilier leur formation professionnelle et leur vie personnelle au regard de l'allongement de la durée de la formation.

### ✓ **Bilan de la phase de bloc fonctionnel**

156 inspecteurs « LEP/LA » ont rejoint les établissements de Clermont-Ferrand, Noisiel et le CFP de Nevers pour y suivre la phase de « bloc fonctionnel ». Son contenu est, à l'exception des évaluations de compétences, identique à celui dispensé aux inspecteurs stagiaires (lauréats de concours) de la promotion 2018-2019.

56 % des stagiaires sont satisfaits de la formation « bloc fonctionnel » et 53 % de l'intégralité de la formation suivie (socle et bloc fonctionnel).

Les disparités sont très importantes dans les taux de satisfaction : les spécialités SIP (81%) et SPL (72%) sont bien plus favorablement appréciées que celles des SIE et PCRFP.

L'ensemble des stagiaires reconnaît les qualités pédagogiques des enseignants. Plusieurs demandent qu'on tienne compte davantage de leur passé professionnel ou que soient créés des groupes de niveaux.

Beaucoup soulignent enfin la densité des enseignements.

## **3.1.4. L'enrichissement des scolarités des stagiaires de catégories B et C à la rentrée 2019**

### ✓ **Contrôleurs stagiaires**

Dans un souci d'offrir une formation la plus en adéquation avec le premier métier exercé, les modifications suivantes ont été apportées :

- la formation dite de « carrière » a été complétée de modules sur les pluralités d'accueil des usagers (physique, téléphonique et numérique) ;
- la formation dite de « dominante » en matière de fiscalité des particuliers et de fiscalité des professionnels a été enrichie d'enseignements sur le foncier.

---

10 Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

✓ **Agents administratifs principaux stagiaires**

La formation de « carrière » a été enrichie d'enseignements sur la pluralité d'accueils des usagers comme évoqué *supra* pour les contrôleurs stagiaires.

**3.1.5. Travaux préparatoires à la réforme de la formation initiale des B et C à la rentrée 2020**

Dans la perspective d'une formation rénovée à compter de la rentrée 2020, l'ENFiP a finalisé la rédaction des référentiels de compétences des stagiaires de catégories B et C.

Par ailleurs, elle a terminé la rédaction des référentiels de formation du socle commun aux formations initiales des contrôleurs et des AAPFiP stagiaires.

En outre, la formation « cible » des AAPFiP stagiaires en établissement sera enrichie, à la fin de la période de formation « socle », d'une pré-spécialisation par dominante d'affectation, dans un souci de répondre à l'objectif de professionnalisation de la formation des agents.

## 3.2. La formation continue

### 3.2.1. L'évolution du nombre de stagiaires formés et de jours stagiaires en 2019

#### EVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES

Le nombre de stagiaires est égal au nombre total de stagiaires formés en formation continue. A titre d'exemple, un agent, qui a suivi 5 actions de formation dans l'année, est compté 5 fois.

	<b>Cat A+<sup>11</sup></b>	<b>Cat A</b>	<b>Cat B</b>	<b>Cat C</b>	<b>Total</b>	<b>Variation</b>
<b>2019</b>	1 210	95 852	97 643	67 004	<b>261 709</b>	- 18 %
<b>2018</b>	1 347	110 433	122 447	86 790	<b>321 017</b>	+ 31 %
<b>2017</b>	999	91 035	93 074	60 215	<b>245 323</b>	-

#### EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS STAGIAIRES

Le nombre de jours stagiaires est égal au nombre total de jours déroulés en formation continue (somme des journées suivies par l'ensemble des stagiaires).

	<b>Cat A+<sup>12</sup></b>	<b>Cat A</b>	<b>Cat B</b>	<b>Cat C</b>	<b>Total</b>	<b>Variation</b>
<b>2019</b>	1 491	122 250	113 741	78 800	<b>316 282</b>	- 22 %
<b>2018</b>	1 593	143 356	154 653	107 450	<b>407 052</b>	+ 15 %
<b>2017</b>	1 439	133 255	132 203	87 119	<b>354 016</b>	

#### ✓ **Une baisse du nombre de stagiaires formés**

La tendance à la hausse relevée depuis plusieurs années s'est inversée en 2019.

Le nombre de stagiaires formés diminue sensiblement en raison notamment de l'achèvement de formations de grande ampleur. A titre d'exemples, les actions de formation dédiées au prélèvement à la source (PAS) et au déploiement de l'application SIRHIUS ont représenté seulement près de 11 000 stagiaires en 2019, contre un total de 118 000 stagiaires en 2018.

Dans le même temps, les actions d'e-formation de masse conduites en 2019 liées à la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail (46 900 stagiaires) ou à la loi ESSOC (18 476 stagiaires) n'ont pas permis de couvrir l'abaissement global du nombre de stagiaires.

11 Pour la formation continue, la "catégorie" A+, au sens de la DGAFP, comprend uniquement les AGFiP, AFiP et CBCM.

12 Pour la formation continue, la "catégorie" A+, au sens de la DGAFP, comprend uniquement les AGFiP, AFiP et CBCM.

## ✓ Des formations en présentiel complétées par un niveau toujours soutenu de l'e-formation

### EVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES AYANT SUIVI UNE ACTION DE FORMATION EN E-FORMATION

	Nombre de stagiaires	Variation
2019	114 700	- 7 %
2018	123 705	+ 107 %
2017	59 489	

Parmi les 25 actions de formation (présentielles et e-formations) les plus suivies en 2019, 14 étaient proposées en e-formation. Celles-ci ont porté, principalement, sur la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail, la loi ESSOC, l'application E-contacts-Professionnels, les démarches en ligne (dont l'accueil personnalisé sur rendez-vous, la déclaration en ligne et la promotion des services en ligne). Les modules d'e-formation relatifs au télétravail ("Devenir télétravailleur" et "Manager les télétravailleurs") ont également rassemblé un grand nombre d'apprenants.

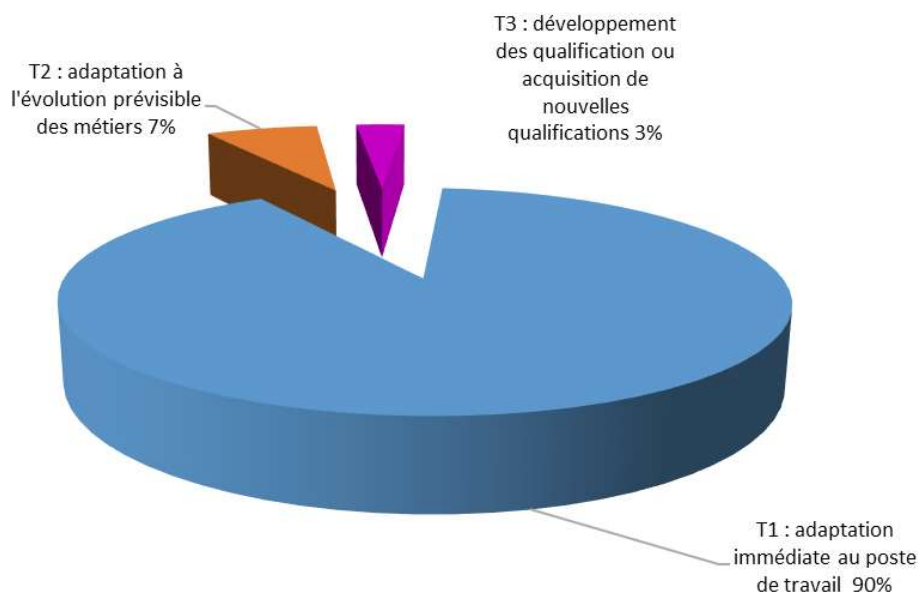
Plus de 43 % des stagiaires en formation continue (toutes actions confondues) ont été des apprenants en e-formation, contre 24,2 % en 2017 et 38,5 % en 2018. L'e-formation confirme qu'elle constitue un véritable vecteur en matière de formation, en complément du présentiel. Elle permet d'accompagner les changements stratégiques au bénéfice du plus grand nombre.

Les actions présentielles les plus importantes ont concerné la gestion du prélèvement à la source et des thématiques "métier" telles que, le crédit d'impôt modernisation du recouvrement, la présentation de la nouvelle campagne IR, ou encore le secourisme au travail.

### **3.2.2. La répartition des actions de formation par type de finalité (T1, T2, T3)**

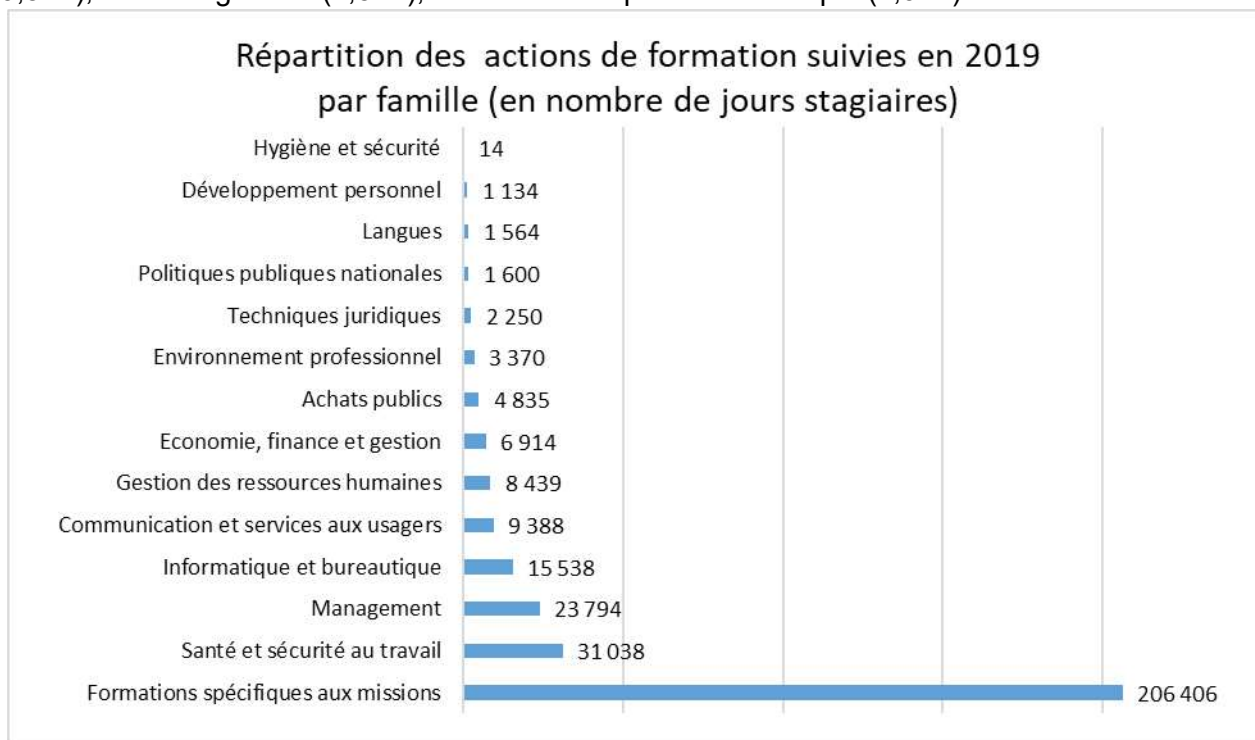
Les formations relevant de l'adaptation immédiate au poste de travail (type T1) sont majoritaires par rapport aux autres types de formations (formations relevant de l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2), et formations visant à assurer le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (T3).

### Répartition des actions de formation en 2019 par type de finalité (T1, T2 ou T3) (en nombre de jours stagiaires)



### 3.2.3. La répartition des actions de formation par famille

Les actions de formation sont réparties en 14 familles de métier, dont les thèmes sont définis dans le cadre du bilan de la Fonction publique. Compte tenu des réformes engagées, les familles qui apparaissent prépondérantes sont celles relatives aux formations spécifiques aux missions (65,3 % de l'ensemble des formations), suivies de celles relatives à la santé et à la sécurité au travail (9,8 %), au management (7,5 %), et à l'informatique et bureautique (4,9 %).



### 3.2.4. Le taux d'accès à la formation par catégorie

Ce taux est le rapport entre le nombre des bénéficiaires d'au moins une action de formation continue, par catégorie, au cours d'une année, et les effectifs payés de cette catégorie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

En 2019, ce taux diminue avec 83 217 bénéficiaires, soit 82 % des agents de la DGFIP. Il baisse de 1 point par rapport à 2018 qui était de 83 %.

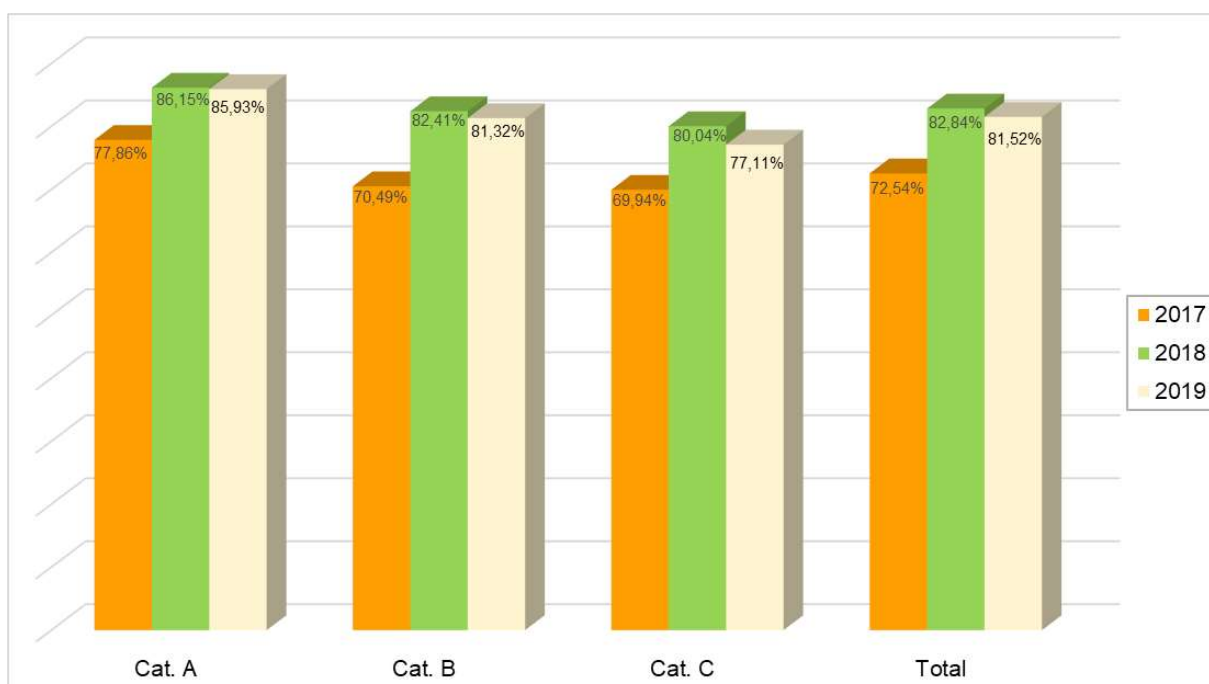
#### L'ACCÈS À LA FORMATION

		Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Variation
<b>Nombre de bénéficiaires (*)</b>	2019	572	26 111	33 995	22 539	<b>83 217</b>	<b>- 4 %</b>
	2018	517	26 412	35 303	24 200	<b>86 432</b>	<b>+ 12 %</b>
	2017	411	24 309	31 102	21 170	<b>76 992</b>	
<b>Effectifs payés de statut DGFIP au 01/01/2019 (**)</b>	2019	776	30 277	41 804	29 230	<b>102 087</b>	<b>- 2 %</b>
	2018	676	30 582	42 839	30 236	<b>104 333</b>	<b>- 2 %</b>
	2017	683	31 065	44 122	30 270	<b>106 140</b>	
<b>Taux d'accès par catégorie</b>	2019	74 %	86 %	81 %	77%	<b>82 %</b>	<b>- 1</b>
	2018	76 %	86 %	82 %	80 %	<b>83 %</b>	<b>+ 11</b>
	2017	60 %	78 %	70 %	70 %	<b>72 %</b>	

\* **nombre de bénéficiaires** : il s'agit du nombre total d'agents formés en formation continue. A titre d'exemple, un agent, qui a suivi 5 actions de formation dans l'année, n'est comptabilisé qu'une seule fois.

\*\* **effectifs** : agents de statut DGFIP payés par la DGFIP.

#### **Taux d'accès à la formation par catégorie (comparatif 2017 / 2018 / 2019)**



### **3.2.5. La mise en œuvre du plan d'actions 2019**

Cette partie a pour objet de faire un point sur la mise en œuvre des axes prioritaires qui ont été définis pour 2019, et de présenter un bilan des principales actions de formation déployées.

#### **3.2.5.1. Les axes prioritaires mis en œuvre en 2019**

Les axes prioritaires pour 2019, mis en œuvre en formation continue, ont permis la réalisation des différentes actions suivantes :

- la mise en cohérence des parcours de formation continue avec les nouvelles scolarités au moyen d'une harmonisation des parcours complémentaires et de leur formalisation dans un passeport ;
- le développement de l'approche par compétences en formation continue en vue de la délivrance d'une attestation de suivi des formations puis de la mise en place de formations certifiantes ;
- l'amélioration de la lisibilité de la diversité des métiers grâce à la mise à disposition d'un certain nombre de vidéos ;
- l'amélioration de l'accessibilité de l'offre de formation par l'ouverture de formations numériques au profit des cadres supérieurs promus ;
- le renforcement des formations managériales pour les cadres supérieurs par la mise en place notamment d'une ADCS+ pour les AFiP.

#### **3.2.5.2. Le bilan des principales actions de formation déployées dans le cadre du plan national de formation 2019**

Le Plan national de formation initial (PNF) 2019 comportait 30 actions de formation, dont le tiers dispensé en e-formation, et 5 parcours complets. Un Plan national de formation complémentaire comprenant 18 actions de formation nouvelles, dont 7 en e-formation, a été mis en œuvre<sup>13</sup>.

Ces actions de formation étaient articulées autour des quatre thèmes suivants :

- Thème n° 1 : Alléger les tâches pour faciliter le travail des agents ;
- Thème n° 2 : Assurer la permanence d'un haut niveau d'expertise et de services ;
- Thème n° 3 : Valoriser nos savoir-faire pour une plus grande valeur ajoutée ;
- Thème n° 4 : Porter une attention particulière à chacun tout en veillant au bon fonctionnement collectif : pour mieux accompagner les agents et les cadres.

---

<sup>13</sup> Seules les actions de formation qui ont pu être déployées en 2019 font l'objet de développements dans le présent document.



**Thème n° 1 : Alléger les tâches pour faciliter le travail des agents**

Action	Résultat
<p><b>Le requêtage libre dans SIRIUS PART</b></p> <p>Un nouvel outil de requêtage libre « OGRE » de l'application SIRIUS PART a été déployé fin janvier 2019 en remplacement de COGNOS.</p> <p>Une e-formation présentant ce nouveau module de requêtage a été mise à la disposition des utilisateurs de SIRIUS PART, afin de mieux les accompagner.</p> <p>Elle s'adresse à tous les agents et cadres affectés dans un service de contrôle et/ou de programmation (PCE, PCRP, Brigades de vérifications, BEP, BRAT, BCR) ou dans un service de direction en charge du contrôle et/ou de la fiscalité des particuliers.</p>	<p>653 agents ont suivi cette e-formation. Le taux de satisfaction est de 82 %.</p>
<p><b>Nouvel outil de confection de plan cadastral : « la persocad de Bricscad »</b></p> <p>Un dispositif national de formation a été décliné afin de présenter un nouvel outil de conception du plan cadastral « la personnalisation cadastre BRISCAD » aux agents amenés à participer à des travaux de confection de plan neuf dans le cadre de leurs missions.</p>	<p>15 stagiaires ont suivi ce stage. Le taux de satisfaction est de 100 %.</p>

Action	Résultat
<p><b>Gestion de l'application Web THEMIS 2 – Direction</b></p> <p>Thémis 2, en mode web, est une application rénovée de gestion et de pilotage de l'activité des huissiers des finances publiques (HFP). Elle a remplacé Thémis 1.</p> <p>Une e-formation a été mise en place pour présenter ce nouvel outil aux équipes chargées de l'animation et du pilotage de l'activité des HFP en direction locale.</p>	<p>Cette action est en cours.</p>
<p><b>Gestion de l'application Web THEMIS 2 – Huissier des finances publiques</b></p> <p>En complément de la formation évoquée précédemment, une formation présentielle a été proposée aux huissiers des finances publiques (HFP) pour leur permettre de maîtriser la gestion des actes de poursuites et restituer leurs travaux aux postes comptables.</p>	<p>375 stagiaires ont suivi ce stage. Le taux de satisfaction est de 77 %.</p> <p>À l'analyse, il apparaît que les évaluations traduisent davantage un ressenti sur les évolutions du métier que sur le contenu même de la formation. De même, il a été noté une grande inquiétude sur les modalités de bascule qui a pu accentuer les évaluations négatives.</p>

**Thème n° 2 : Assurer la permanence d'un haut niveau d'expertise et de services**

Action	Résultat
<p><b>Principes d'évaluation des locaux (fondamentaux et perfectionnement)</b></p> <p>Dans un contexte de renforcement de la coopération entre la DGFIP et les collectivités territoriales, l'optimisation et la fiabilisation des bases de la fiscalité directe locale constitue un axe majeur, destiné à mieux répondre aux attentes des collectivités locales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une formation de quatre jours portant sur les fondamentaux de l'évaluation des locaux a été proposée au public des inspecteurs et des géomètres cadastrés, dont l'activité est réorientée au bénéfice d'actions de renforcement de la fiscalité directe locale (instruction du 5 février 2018 du bureau GF3A). Elle vise à leur permettre d'acquérir ou de réactualiser les connaissances nécessaires à leur participation aux travaux fonciers, en fonction de leurs besoins.</li> <li>- Une formation complémentaire de perfectionnement de deux jours a été proposée à ce même public pour lui permettre d'acquérir les savoirs techniques nécessaires à la gestion des évaluations complexes des locaux d'habitation et professionnels.</li> </ul>	<p>113 stagiaires ont suivi la formation de 4 jours. Le taux de satisfaction est de 65 % en dépit de l'appréciation positive sur le module de formation.</p> <p>60 stagiaires ont suivi le stage de perfectionnement de deux jours. Le taux de satisfaction est de 62 %</p>
<p><b>Fondamentaux – Environnement des évaluations et régularisations fiscales</b></p> <p>Dans le même contexte, une formation de deux jours portant sur l'environnement des évaluations et les régularisations fiscales a été proposée au public des inspecteurs et des géomètres cadastrés, dont l'activité est réorientée au bénéfice d'actions de renforcement de la fiscalité directe locale. Elle vise à leur permettre d'acquérir ou de réactualiser les connaissances fondamentales nécessaires pour assurer l'assiette de la taxe foncière des locaux, en fonction de leurs besoins.</p>	<p>87 stagiaires ont suivi ce stage. Le taux de satisfaction est de 71 %.</p>

Action		Résultat	
<p><b>Perfectionnement – suivi du système déclaratif, contrôle de stock et Lascot</b></p> <p>Une formation de perfectionnement de deux jours, portant sur le suivi du système déclaratif et le contrôle de stock au moyen des outils applicatifs (LASCOT), a été proposée au même public des inspecteurs et des géomètres cadastrés, dont l'activité est réorientée au bénéfice d'actions de renforcement de la fiscalité directe locale.</p>		32 stagiaires ont suivi ce stage. Le taux de satisfaction est de 91 %.	
<p><b>Prélèvement à la source (vague 2)</b></p> <p>Dans la continuité du premier dispositif de formation au prélèvement à la source dispensé au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018, quatre actions de formation à destination des structures en charge de la fiscalité des particuliers ont été proposées dès l'automne 2018 :</p>		Voir ci-contre.	
Stage	Public	Nombre de stagiaires	Taux de satisfaction
GFP 670T	Responsables de SIP, SIP/SIE (partie SIP) et des Centres d'appels téléphoniques (CC et CIS, hors CPS)	837	96 %
GFP 671T	Agents des SIP, SIP/SIE (partie SIP) et des Centres d'appels téléphoniques (CC et CIS, hors CPS)	16 454	87 %
GFP 672T	Chefs de service des trésoreries impôts et des trésoreries mixtes	479	96 %
GFP 673T	Agents des trésoreries impôts et des trésoreries mixtes	2 393	93 %

Action	Résultat
<p><b>Pilotage de la mission enregistrement</b></p> <p>Un dispositif national de formation a été mis en place à destination des chefs de service et adjoints des services de la publicité foncière et de l'enregistrement (SPFE) et des services départementaux de l'enregistrement (SDE). Il vise à leur présenter le pilotage de la mission de l'enregistrement dans le cadre des nouvelles orientations nationales en matière de gestion de cette mission exposées dans l'instruction du 21 août 2019.</p>	<p>111 stagiaires ont suivi cette formation. Le taux de satisfaction est de 93 %.</p>
<p><b>Redevances domaniales</b></p> <p>Afin d'accompagner les évolutions relatives aux redevances domaniales, notamment l'application de l'ordonnance du 19 avril 2017 sur la procédure de délivrance des titres d'occupation et la fixation des redevances, ainsi que la mise en place du nouveau barème AMBRE et la revalorisation des redevances domaniales, la direction de l'immobilier de l'Etat (DIE) a proposé un nouveau dispositif de formation composé de deux étapes.</p> <p>Une e-formation constitue la première étape de ce dispositif destiné aux gestionnaires des redevances domaniales et leurs responsables.</p> <p>Elle est complétée par une seconde étape en présentiel « Redevances domaniales - perfectionnement » qui vise à consolider les connaissances acquises et à les mettre en pratique.</p>	<p>La e-formation a été suivie par 218 agents et a obtenu un taux global de satisfaction de 94 %.</p> <p>La formation en présentiel a été suivie par 62 agents et a obtenu un taux global de satisfaction de 97 %</p>
<p><b>La M57 Approfondissement</b></p> <p>La M57 permet le suivi budgétaire et comptable des communes et de leurs groupements, départements et régions, tout en conservant certains principes budgétaires applicables aux instructions M14-M52 et M71.</p> <p>Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, 55 collectivités ont choisi le référentiel M57 (dont 24 collectivités expérimentant la certification de leurs comptes). D'autres collectivités l'adoptent progressivement dans le cadre de l'expérimentation du compte financier unique.</p> <p>C'est dans ce contexte et dans la perspective de généralisation du déploiement du référentiel M57 en 2023 que l'ENFiP et le bureau CL-1B ont décidé de proposer une formation d'approfondissement.</p>	<p>La formation a été suivie par 394 agents avec un taux global de satisfaction de 91 %.</p>

Action	Résultat
<p><b>Registre du contentieux des professionnels</b></p> <p>Le registre du contentieux des professionnels était une fonctionnalité relevant d'ILIAD Contentieux. Depuis 2020, dans le cadre de la démarche globale de déconstruite SIP-SIE qui ne permet plus aux agents de SIE d'accéder à ILIAD CX, cette fonctionnalité est accessible via la messagerie des professionnels e-contacts et permet le traitement de toutes les réclamations (contentieux, gracieux...) à l'initiative du contribuable dans la gestion de son dossier ou suite à contrôle.</p> <p>Une e-formation, destinée à tous les agents en poste en SIE qui utilisent déjà e-contacts ainsi qu'aux agents chargés de l'instruction du contentieux (PCE, PCR, BDV) et les services de direction (qui utilisent ERICA), leur permettra d'appréhender ce nouveau processus métier.</p>	<p>Cette action est en cours : son déroulement n'est pas achevé.</p>
<p><b>Dépense / SFACT</b></p> <p>Une formation d'initiation est destinée aux cadres A+, A, B et C des services Dépenses, SFACT et aux auditeurs. Elle est issue de la refonte de différents modules CHORUS de la dépense afin de répondre aux attentes des stagiaires et d'intégrer les évolutions réglementaires.</p> <p>219 agents ont participé à cette formation avec un taux global de satisfaction de 87 %.</p> <p>Un module de perfectionnement a été développé afin d'approfondir les connaissances et pratiques acquises lors de la formation « Dépense/SFACT - Initiation ».</p>	<p>78 agents ont participé à cette formation avec un taux global de satisfaction de 87 %.</p>

Action	Résultat
<p><b>CHORUS : Pilotage dépense</b></p> <p>Ce module de formation, destiné aux cadres A+ responsables de division Dépense et aux auditeurs, a été développé pour leur permettre d’appréhender l’outil CHORUS et son fonctionnement sur les métiers de la dépense afin d’avoir une vision globale de ce qui existe et de ce qui peut être demandé aux équipes.</p> <p>Il provient de la scission en deux du stage antérieur CHORUS Pilotage.</p>	<p>Cette formation sera programmée pour la première fois en février 2020.</p>
<p><b>CHORUS : Pilotage comptabilité, RNF</b></p> <p>Ce module de formation, destiné aux cadres A+ responsables de division Opération comptables de l’État et aux auditeurs, a été développé pour permettre d’appréhender l’outil CHORUS et son fonctionnement sur les métiers de la comptabilité et des recettes non fiscales afin d’avoir une vision globale de ce qui existe et de ce qui peut être demandé aux équipes.</p> <p>Il provient de la scission en deux du stage CHORUS Pilotage antérieur.</p>	<p>17 agents ont participé à cette formation avec un taux global de satisfaction de 94 %.</p>

**Thème n° 3 : Valoriser nos savoir-faire pour une plus grande valeur ajoutée**

Action	Résultat
<p><b>Parcours de formation à la comptabilité générale</b></p> <p>Une offre de formation sur l'ensemble des règles de la comptabilité générale se déroule en 4 volets successifs et indépendants qui peuvent être demandés à tout moment de la carrière de l'agent et en fonction de ses besoins.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une formation d'initiation à la comptabilité générale en constitue le premier volet.</li> <li>- Une formation « la comptabilité générale partie 1 » constitue le deuxième volet de ce parcours ; elle est dédiée aux principes de la comptabilité générale pour les opérations courantes.</li> <li>- Une formation « la comptabilité générale partie 2 » en constitue le troisième volet ; elle est dédiée aux principes de la comptabilité générale pour les opérations à réaliser en fin d'exercice comptable.</li> <li>- Le 4<sup>ème</sup> et dernier volet du parcours n'a pas pu être achevé en 2019.</li> </ul>	<p>1 034 agents ont suivi l'e-formation initiale sur l'année 2019. Le taux de satisfaction est de 92 %.</p> <p>864 agents ont suivi la e-formation partie I. Le taux de satisfaction est de 88 %.</p> <p>693 agents ont suivi la e-formation partie II. Le taux de satisfaction est de 86 %.</p>
<p><b>Fiabilisation avancée des bases PCI – Vecteur 5. RPCU Phase de contrôle</b></p> <p>Le chantier de la RPCU nécessite, dans toutes les phases relevant de la DGFIP, de mettre en œuvre une connaissance technique fine du plan et de ses outils de gestion. Il suppose l'apprentissage d'une nouvelle procédure et la prise en main de nouveaux outils dédiés.</p> <p>Cette formation codifiée apporte les prérequis nécessaires à la fiabilisation des plans.</p>	<p>90 agents l'ont suivi en 2019. Le taux de satisfaction est de 97 %.</p>
<p><b>RPCU Phase de contrôle</b></p> <p>Dans le même cadre, cette formation codifiée apporte les prérequis nécessaires au contrôle des plans.</p>	<p>11 agents ont suivi cette formation. Le taux de satisfaction est de 78 %.</p>
<p><b>Mise en œuvre de la loi ESSOC à la DGFIP</b></p> <p>La mise en œuvre de la loi du 10 août 2018 pour un État au Service d'une Société de Confiance (loi ESSOC) nécessite d'accompagner le réseau. Cette première action de formation vise à permettre aux agents de s'approprier l'esprit et les grandes lignes de cette loi et à les inciter à promouvoir le droit à la régularisation auprès des contribuables. Elle est obligatoire pour les publics prioritaires. Mise en œuvre de la loi ESSOC à la DGFIP.</p>	<p>17 927 agents ont suivi en 2019 cette formation, qui se poursuit. Le taux de satisfaction est de 76 %.</p>



**Thème n° 4 : Porter une attention particulière à chacun tout en veillant au bon fonctionnement collectif : pour mieux accompagner les agents et les cadres**

Action	Résultat
<p><b>Formations SIRHIUS communes aux parcours des agents de SIA, CSRH et SRHD</b></p> <p>Dans le cadre de la rénovation de l'organisation des ressources humaines à la DGFIP, sont mis en place des Centres de services RH (CSRH) qui partagent la gestion des RH avec les SRH locaux et le Service d'Information aux agents (SIA).</p> <p>Cinq e-formations étaient communes aux 3 parcours SIRHIUS.</p>	<p>Fondamentaux SIRHIUS : e-formation suivie par 178 agents avec un taux global de satisfaction de 91 %.</p> <p>GTA - Les autorisations d'absences : e-formation suivie par 120 agents avec un taux global de satisfaction de 98 %.</p> <p>GTA - Les congés : e-formation suivie par 120 agents avec un taux global de satisfaction de 98 %.</p> <p>GTA - La gestion des horaires variables : e-formation suivie par 217 agents avec un taux global de satisfaction de 92 %.</p> <p>Présentation de l'OGD-RH : e-formation suivie par 249 agents avec un taux global de satisfaction de 91 %.</p>
<p><b>Formations SIRHIUS communes aux parcours des agents de CSRH et SRHD SIRHIUS décisionnel</b></p> <p>Cette formation était commune aux parcours des agents de CSRH et SRHD. .</p>	<p>La formation a été suivie par 375 agents avec un taux global de satisfaction de 98 %</p>
<p><b>Formations SIRHIUS relatives au parcours à destination des agents de SIA</b></p> <p>Le SIA offre un service de renseignements pour répondre aux questions RH posées par les agents de la DGFIP.</p>	<p>Toutes les formations dédiées à cette structure ont été suivies par 13 à 14 agents. Elles ont enregistré un taux global de satisfaction de 100 %.</p>

Action	Résultat
<p><b>Formations SIRHIUS relatives au parcours à destination des agents de CSRH</b></p> <p>Les Centres de services RH (CSRH) sont chargés de gérer la paye des agents de la DGFIP en relation avec les SRH des directions avec lesquels ils partagent la gestion RH. Six formations constituaient leur parcours.</p>	<p>Fondamentaux de la GRH : suivie par 150 agents avec un taux global de satisfaction de 100 %.</p> <p>Gestion administrative – CSRH : suivie par 63 agents avec un taux global de satisfaction de 96 %.</p> <p>Gestion des temps et absences – CSRH : suivie par 61 agents avec un taux global de satisfaction de 96 %.</p> <p>Réglementation de la paye : suivie par 260 agents avec un taux global de satisfaction de 97 %.</p> <p>Régime indemnitaire et la pré-liquidation de la paye (RIPLQ) – CSRH : suivie par 44 agents avec un taux global de satisfaction de 95 %</p> <p>Le dossier numérique de l'agent – CSRH : suivie par 363 agents avec un taux global de satisfaction de 95 %.</p>
<p><b>Formations SIRHIUS relatives au parcours à destination des agents de SRHD</b></p> <p>Les SRH locaux sont chargés de la gestion de proximité RH des agents de la DGFIP. Ils sont en relation avec les Centres de services RH (CSRH) pour la gestion de la paye des agents.</p>	<p>Gestion administrative SRHD (GA) – SRHD : suivie par 91 agents avec un taux global de satisfaction de 84 % ;</p> <p>1. Gestion des temps et des absences SRHD (GTA) – SRHD : suivie par 99 agents avec un taux global de satisfaction de 96 %</p>

Action	Résultat
<p><b>Dossier numérique de l'agent – CSRH</b></p> <p>L'application SIRHIUS dispose d'une nouvelle fonctionnalité, qui s'inscrit dans la stratégie de transformation numérique poursuivie par la DGFIP au bénéfice de ses agents : le « dossier numérique de l'agent ». Cette évolution constitue la première étape du processus de dématérialisation de la paye, dont la gestion sera, à terme, entièrement numérisée. Depuis le mois de septembre 2018, le dossier numérique de l'agent est ouvert aux cinq directions qui ont préfiguré la nouvelle organisation RH, en liaison avec le CSRH de Tours. Il a été progressivement généralisé à l'ensemble des directions de la DGFIP au cours du mois de janvier 2019.</p>	<p>Cette formation spécifique au parcours des agents de CSRH a été suivie par 363 agents avec un taux global de satisfaction de 95 %. Les agents du SIA et des SRHD ont bénéficié d'un tutoriel vidéo.</p>
<p><b>Initiation à la santé et la sécurité au travail</b></p> <p>Dans le cadre du plan d'actions santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) mis en œuvre par le Secrétariat Général des Ministères économiques et financiers, plusieurs formations à destination d'un large public sont prévues. La formation à distance a notamment été retenue pour une sensibilisation à ces thématiques et la réalisation en a été confiée à l'ENFiP. Toutes les directions des MEF auront accès à ce module d'e-formation.</p>	<p>Cette e-formation a été suivie par 39 881 agents de la DGFIP avec un taux global de satisfaction de 87 %.</p>
<p><b>AGIM 2</b></p> <p>L'e-formation a été déployée en accompagnement du changement d'application d'Aide à la Gestion des Imprimés (AGIM) au cours du dernier trimestre 2018.</p>	<p>Cette e-formation a été suivie par 528 agents avec un taux global de satisfaction de 75 %.</p>

Action	Résultat
<p><b>Accompagnement des usagers au numérique</b></p> <p>Le numérique est au cœur de la stratégie d'accueil de la DGFIP et les usagers expriment une attente forte en la matière. Toutefois, cette stratégie pose la question de la relation avec les usagers les moins à l'aise avec les démarches en ligne, qui sont minoritaires mais représentent une part non négligeable de la population.</p> <p>La DGFIP tient à accompagner les usagers qui en ont besoin afin de leur permettre d'accomplir leurs démarches en toute autonomie. Ainsi, l'accompagnement numérique fait désormais partie intégrante du métier des agents d'accueil.</p>	<p>Cet accompagnement des agents a été organisé en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'abord, 65 formateurs ont été formés avec un taux global de satisfaction de 96 % ;</li> <li>- ensuite, 950 agents ont été formés avec un taux global de satisfaction de 76 %.</li> </ul>
<p><b>Sécurité et environnement du poste de travail – les bonnes pratiques</b></p> <p>Une formation à distance a été réalisée afin d'accompagner les agents dans la maîtrise de l'environnement de leur poste de travail. Elle rappelle les règles de base de gestion et de sécurité du poste de travail.</p>	<p>Cette e-formation a été suivie par 1 559 agents avec un taux global de satisfaction de 89 %</p>
<p><b>Devenir télétravailleur</b></p> <p>Ce module, destiné aux agents, permet de s'informer sur le télétravail en France, puis d'aborder ses conditions de mise en œuvre dans les directions des Ministères Économiques et Financiers, et plus particulièrement à la DGFIP. Les modalités de demande de télétravail sont également abordées.</p>	<p>Cette e-formation a été suivie par 1 542 agents avec un taux global de satisfaction de 96 %.</p>

Action	Résultat
<p><b>Manager les télétravailleurs</b></p> <p>Ce module, destiné aux managers, permet de les accompagner dans la mise en œuvre du télé-travail et du management à distance des agents.</p>	<p>Cette e-formation a été suivie par 675 agents avec un taux global de satisfaction de 84 %.</p>
<p><b>La téléphonie – généralités</b></p> <p>Cette formation est proposée suite à la mise en place du nouveau marché de téléphonie.</p>	<p>Cette formation a été suivie en 2019 par 19 agents (1 session) avec un taux global de satisfaction de 90 %.</p>
<p><b>La téléphonie – Initiation aux matériels ALCATEL (OXO/OXE) et MITEL</b></p> <p>Cette formation a été proposée suite à la mise en place du nouveau marché de téléphonie.</p>	<p>Cette formation a été suivie en 2019 par 20 agents (1 session) avec un taux global de satisfaction de 100 %.</p>

### 3.2.6. Le bilan du passeport de formation

Pour une bonne lecture des données chiffrées présentées dans les tableaux de bilan des passeports et des parcours, les précisions suivantes sont apportées :

- le nombre de parcours est différent du nombre de passeports. En effet, un passeport peut contenir plusieurs parcours ou bien, a contrario, avoir été activé sans attribution de parcours ;
- le taux de réalisation est calculé de la façon suivante : Nombre de stages réalisés / nombre de stages retenus dans le parcours x 100 ;
- le taux de satisfaction est issu des évaluations DIESE effectuées à l'issue de chaque stage du parcours et retraité pour aboutir à un taux global de satisfaction du parcours.

#### ✓ **Nombre de passeports créés en 2018**

##### VOLUMÉTRIE GLOBALE MOBILITÉ FONCTIONNELLE + CHANGEMENT DE MÉTIERS

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2018	1 256	2 141	1 567	<b>4 964</b>	+ 29 %
2017	1 006	1 730	1 101	<b>3 837</b>	

##### VOLUMÉTRIE GLOBALE CHANGEMENT DE MÉTIERS UNIQUEMENT

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2018	1 084	1 811	1 404	<b>4 299</b>	+ 44 %
2017	775	1 296	921	<b>2 992</b>	

##### VOLUMÉTRIE GLOBALE MOBILITÉ FONCTIONNELLE UNIQUEMENT

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2018	172	330	163	<b>665</b>	- 21 %
2017	231	434	180	<b>845</b>	

##### VOLUMÉTRIE GLOBALE MOBILITÉ FONCTIONNELLE UNIQUEMENT – GESTION FISCALE VERS GESTION PUBLIQUE

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2018	79	112	47	<b>238</b>	- 19 %
2017	108	134	51	<b>293</b>	

##### VOLUMÉTRIE GLOBALE MOBILITÉ FONCTIONNELLE UNIQUEMENT – GESTION PUBLIQUE VERS GESTION FISCALE

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2018	93	218	116	<b>427</b>	- 23 %
2017	123	300	129	<b>552</b>	

✓ **Synthèse et répartition des parcours attribués aux agents en situation mobilité fonctionnelle**

VOLUMÉTRIE GLOBALE

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Taux de satisfaction
<b>2018 / 2019</b>	<b>177</b>	<b>581</b>	<b>277</b>	<b>1 035</b>	<b>91 %</b>
<b>2018 / 2017</b>	<b>254</b>	<b>518</b>	<b>227</b>	<b>999</b>	<b>90 %</b>

MOBILITÉ DE LA GESTION FISCALE VERS LA GESTION PUBLIQUE

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Taux de satisfaction
<b>2018 / 2019</b>	65	210	88	363	93 %
<b>2018 / 2017</b>	120	134	66	320	93 %

MOBILITÉ DE LA GESTION PUBLIQUE VERS LA GESTION FISCALE

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Taux de satisfaction
<b>2018 / 2019</b>	112	371	189	672	90 %
<b>2018 / 2017</b>	134	384	161	679	88 %

✓ **Synthèse et répartition des parcours attribués aux agents en changement de métier**

VOLUMÉTRIE GLOBALE

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total
<b>2018 / 2019</b>	914	2 041	1 662	4 617
<b>2018 / 2017</b>	828	1 651	1 220	3 699

TAUX DE SATISFACTION

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total
<b>2018 / 2019</b>	92 %	92 %	93 %	92 %
<b>2018 / 2017</b>	91 %	90 %	90 %	90 %

### 3.2.7. Les formations offertes aux cadres

#### 3.2.7.1. L'Académie des cadres supérieurs (AdCS)

##### NOMBRE DE PARTICIPANTS AUX ADCS

	AFIP	AFIPA	IP	IDIV	Total
2019	26	81	106	190	403
2018	21	70	102	188	381

##### TAUX DE SATISFACTION DES ADCS

	AFIP	AFIPA	IP	IDIV
2019	100 %	100 %	100 %	93 %
2018	100 %	100 %	88 %	98 %

Dans le cadre du renforcement de l'accompagnement des cadres supérieurs de la DGFIP, une Académie des cadres supérieurs en cours de carrière (dénommée ADCS+) a été expérimentée, en 2019, afin de consolider et approfondir les apports de l'ADCS de promotion.

Cette ADCS+ constitue, dans le prolongement de l'ADCS de promotion, la deuxième brique d'un parcours commun et personnalisable proposé aux cadres supérieurs de la DGFIP. En réunissant une promotion d'administrateurs des finances publiques (AFiP), après deux ans d'exercice des responsabilités, l'objectif central de cette première ADCS+ a été de confronter et ainsi partager les bonnes pratiques managériales à partir d'un échange sur l'expérience vécue depuis la promotion.

Elle a réuni 27 AFiP avec un taux de satisfaction de 95,45 %.

Compte tenu du succès de cette nouvelle académie et de l'intérêt pour les cadres, ce nouveau dispositif est reconduit en 2020 et étendu aux AFIPA.

#### 3.2.7.2. Le séminaire dédié aux cadres prenant la responsabilité d'un poste comptable

Le séminaire a réuni cette année 247 nouveaux comptables répartis en 3 sessions. Le taux global de satisfaction est de 97,44 %.

	Nombre de participants	Taux de satisfaction
2019	247	97 %
2018	281	94 %

#### 3.2.7.3. La préparation de la mise en place du nouveau réseau de proximité

En liaison avec le service central des collectivités locales, le dispositif de formation des futurs conseillers aux décideurs locaux (CDL) a été élaboré.

Une fois défini le périmètre de ce nouveau métier, une revue de l'offre de formation de l'ENFiP a été réalisée afin de rapprocher celle-ci des missions assurées en propre par le CDL et de celles partagées en appui du service de gestion comptable. Cette revue fait remonter la nécessité de créer de nouveaux stages correspondant aux compétences non couvertes.



Le plan national de formation 2020 présente ce dispositif défini en trois séquences (socle, formations complémentaires et formations optionnelles) pour permettre une opérationnalité rapide et complète des CDL.

### **3.3. La formation « numérique »**

En 2019, l'ENFiP a poursuivi et renforcé son ancrage dans le numérique, en poursuivant ses efforts, aussi bien en termes de diversité, que de quantité et de qualité des produits numériques.

#### **✓ La quantité et la qualité des formations**

Le nombre des formations numériques a continué de croître avec près de 150 e-formations offertes à l'ensemble des stagiaires aussi bien en formation statutaire qu'en formation continue.

Le nombre d'agents formés est toujours à un très haut niveau, représentant plus de 50 % du nombre total de stagiaires (contre 48 % en 2018).

Par ailleurs, ces modules continuent d'être fortement appréciés puisqu'ils recueillent un taux de satisfaction moyen de plus de 85 %.

#### **✓ La part de l'e-formation dans le PNF**

Faisant désormais l'objet d'un indicateur, le taux de formation numérique dans le PNF devait être de 20 % en 2019. Il a en fait atteint plus de 35 %, témoignant de l'appropriation par les services métiers commanditaires de la dimension numérique dans la formation.

La formation statutaire rénovée a bénéficié également de ce dynamisme puisque de nombreux modules et produits numériques permettant d'enrichir et de diversifier les méthodes d'apprentissage sont désormais utilisés pendant ces formations.

#### **✓ La diversité des produits offerts**

La variété et le nombre de produits offerts, hors modules de formation ont, eux aussi, continué à progresser avec la multiplication des réalisations.

L'ENFiP a été très sollicitée par divers partenaires, qu'il s'agisse de directions spécialisées ou de bureaux métiers.

Ont ainsi été réalisés des films de présentation de directions spécialisées (DINR, SARH,...), de nouveaux films de présentation métier à destination des stagiaires en formation statutaire et qui sont mis également à disposition des agents dans le cadre des campagnes de mutation (présentation du métier de rédacteur en centrale et de la gestion publique de l'Etat), de nombreux films intégrés dans des modules d'e-formation (présentation de la loi ESSOC par exemple), des films de promotion (Ateliers Participatifs Managériaux) ou encore des vidéos formations comme celle destinée à former les personnels du ministère en matière de désamiantage.

De même l'enregistrement de conférences est de plus en plus demandé pour permettre aux personnes n'ayant pu y participer de les visionner a posteriori.

La création de tutoriels, aussi bien à destination du public extérieur qu'interne se poursuit (déclarer un acompte de TVA, déclarer sa 2072, ...) permettant à un public ciblé (comme les créateurs d'entreprises) de s'approprier, en très peu de temps, un sujet donné.

Enfin, l'ENFiP expérimente l'utilisation de podcasts qui pourront être offerts à certains publics. C'est ainsi que des podcasts de conférences sur le management ont été réalisés et seront prochainement offerts aux cadres supérieurs nouvellement promus.

#### **✓ L'ouverture plus large aux produits numériques**

L'ENFiP s'engage dans une mise à disposition large des produits numériques. Cette démarche permet de répondre à une demande forte et s'inscrit dans le plan d'action sur la formation continue.

Ainsi, de nombreux tutoriels sont offerts en libre accès depuis Ulysse (SIEEL, les raccourcis clavier,...).

Par ailleurs, certains modules d'e-formation, ne faisant pas partie de parcours métier, sont offerts en libre accès pendant un an, grâce à une pré-inscription automatique, aux IPFiP et aux IDiV nouvellement promus. L'offre inclut notamment « la conduite de réunion » et un quiz intitulé « Quel leader êtes-vous ? ».

Cette même procédure est utilisée pour les stagiaires en formation statutaire pour leur permettre d'accéder aisément à l'ensemble des produits numériques utilisés dans ce cadre.

#### ✓ **L'ouverture à l'extérieur de nos produits**

L'ouverture du numérique se confirme et se renforce avec la réalisation par l'ENFiP de formations ou produits numériques réalisés à la demande d'organismes.

C'est ainsi qu'a été réalisée, par l'ENFiP, à la demande du Secrétariat Général, la formation « sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail » qui a été proposée à l'ensemble des agents des ministères financiers.

Certains produits, développés initialement par l'ENFiP pour le seul public DGFIP, sont demandés par des administrations partenaires qui en apprécient la qualité tant sur le fond que sur la forme. Les modules dédiés à la comptabilité font régulièrement l'objet de demande d'inscription ou de transmission, notamment dans le cadre du Réseau des Écoles de Service Public.

L'ENFiP est également engagée dans la production de MOOC, en partenariat avec le service de la gestion fiscale et le service des collectivités locales. Les MOOC créés sont ainsi mis à disposition, à la fois en interne sur la plateforme utilisée à la DGFIP, mais également sur la plateforme externe FUN, et touchent des publics très nombreux. Ainsi, la 2<sup>ème</sup> session du MOOC « créateur d'une micro-entreprise » a réuni plus de 5 800 apprenants dont plus de 12 % ont obtenu une attestation de suivi avec succès (la moyenne pour ces produits se situant habituellement en dessous de 10 %). De même, pour sa 4<sup>ème</sup> session, le MOOC portant sur « les régies d'avances et de recettes du secteur public local » a encore attiré plus de 4 600 inscrits et 27 % d'entre eux ont obtenu une attestation de suivi. Les forums ont été encore très actifs, montrant l'intérêt que ces produits suscitent auprès des publics extérieurs.

### **3.4. Les outils de la formation**

#### ✓ **La mutualisation des outils de gestion documentaire**

Pour renforcer l'objectif de mutualisation de la documentation, des formations à l'outil de rédaction documentaire SCENARI ont été mises en place au profit des enseignants de formation continue afin de leur permettre de transformer progressivement la documentation des stages sous ce nouveau format.

Des évolutions techniques ont également été apportées pour permettre l'intégration des livrables des formations rénovées des B et des C et de la formation continue (architecture notamment).

L'outil de gestion documentaire DOCENFiP a également été adapté pour permettre une évaluation des livrables de la formation initiale des inspecteurs par les chargés d'enseignement. Cette évolution facilite la prise en compte des observations lors de la mise à jour des scolarités.

#### ✓ **Le développement de l'utilisation des bases écoles et leurs mises à jour**

D'importants travaux ont été engagés depuis l'automne 2018 sur les bases écoles pour améliorer

la professionnalisation des formations. Ces chantiers conduits avec les bureaux informatiques et les bureaux métiers ont poursuivi plusieurs objectifs :

- mettre à disposition les principaux outils - bases écoles et simulateurs - (ALPAGE/RIALTO/MEMO, ILIAD, MEDOC, MAJIC simulateurs PRO et PART,...) auprès des stagiaires en formation initiale ;
- mettre à jour les bases écoles pour prendre en compte les dernières évolutions des applicatifs réels (HELIOS, MAJIC) ;
- enrichir les données existantes pour permettre la réalisation d'exercices plus variés.

Par ailleurs, des accès aux applications réelles ont été accordés aux enseignants pour des outils ne disposant pas de base école et les stagiaires ont été habilités, à titre expérimental, aux applications DELPHES, CDG-D, BOPPO, ANAFI et Fidelio. L'utilisation en réel de ces quatre dernières applications n'ayant pas été incontournables, seule l'habilitation à DELPHES sera maintenue pour la prochaine promotion.

De même, des travaux ont été menés avec les différents acteurs concernés pour s'assurer de la compatibilité des bases écoles avec l'environnement Windows 10 dans la perspective du basculement des postes des stagiaires.

#### ✓ **La mise en place de la gestion de la formation pratique probatoire**

L'outil OCAPAPI dédié à la gestion des parcours, qui a fait l'objet d'importants travaux d'adaptation, a permis d'assurer le suivi et la gestion de la formation pratique probatoire des inspecteurs stagiaires.

#### ✓ **La participation au chantier de la refonte des outils de la formation**

Le bureau RH-2C et l'ENFiP se sont fortement investis dans les travaux pilotés par CAP Agents en vue de la refonte et de la rationalisation des applications dédiées à la formation.

Onze ateliers ont été organisés par CAP agents au cours de l'année 2019. La mobilisation de l'ensemble des acteurs a permis à l'équipe projet de formaliser, dès la fin de l'année 2019, le projet d'étude de cadrage. Ces travaux en synergie, qui se poursuivront au cours des années à venir, ont déjà démontré à la fois leur efficacité et la convergence des objectifs de chacun des acteurs.

### **3.5. Les formations IGPDE**

L'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) propose des formations dans des domaines de compétences transverses, principalement au bénéfice des agents de l'administration centrale.

#### LES FORMATIONS IGPDE

	Journées stagiaires		Nombre de stagiaires	
	Nombre	Evolution	Nombre	Evolution
2019	10 726	+ 20 %	5 368	+ 14 %
2018	8 963	- 9 %	4 700	+ 4 %
2017	9 900		4 500	

Les formations les plus importantes en nombre de jours sont les formations à la sécurité incendie, les formations linguistiques (Gymglish), les formations bureautiques (LibreOffice Calc, Windows 10) et les formations destinées aux informaticiens (Linux, UML, Maven).

En nombre de stagiaires, ce sont les formations à la santé et sécurité (sécurité incendie, gestes qui sauvent), les conférences (midi histoire, journées numériques), les formations bureautiques (LibreOffice Calc) et linguistiques (Gymglish) qui ont accueilli le plus grand nombre de participants.

### 3.6. Le bilan des apprentis accueillis à la DGFIP

La DGFIP participe, chaque année, au dispositif d'accueil des apprentis dans la fonction publique sur l'ensemble de son territoire (directions territoriales, directions et services à compétences nationale ou spéciale, services centraux).

#### LES APPRENTIS

	Nombre d'apprentis	Dont apprentis en situation de handicap
2019-2020	257	2
2018-2019	276	3
2017-2018	302	13
2016-2017	318	9

✓ Au 31 décembre 2018 (année scolaire 2018-2019), la DGFIP comptait **276 apprentis** dans ses services, dont **3 en situation de handicap**.

Au cours de cette année scolaire, 55 ruptures de contrats ont été enregistrées (38 au titre de ceux signés en 2018-2019 et 17 au titre de l'année scolaire 2017-2018), soit près de 20 % de l'ensemble des contrats. 8 ruptures sont intervenues pendant la période d'essai (45 premiers jours) et 47 sont intervenues après la période d'essai.

Les motifs des ruptures sont variés : convenances personnelles (10), embauche dans le secteur privé (8), changement d'orientation (6), changement d'employeur (6), difficultés personnelles (2), recrutement contractuel handicapé (1), formation non adaptée (1), examen non réussi (1), embauche dans le secteur public (2), recrutement concours DGFIP (10).

#### **21 apprentis ont été recrutés à la DGFIP en 2019 :**

- 19 sur concours (dont 10 évoqués supra ont dû anticiper la fin de leur contrat) : 7 agents administratifs principaux, 3 contrôleurs « généralistes », 1 contrôleur programmeur, 6 inspecteurs et 2 techniciens-géomètres stagiaire ;
- 1 apprenti en situation de handicap a été recruté par la voie contractuelle ;
- et un apprenti a été recruté en contrat à durée déterminée pour un an.

Cette situation, qui traduit l'intérêt des intéressés pour commencer une carrière au sein de nos services, est très satisfaisante.

Le dispositif de l'apprentissage donne entière satisfaction tant aux jeunes en formation qu'aux services qui les accueillent. En témoignent notamment les bons résultats de leur scolarité : près de **90 % des apprentis, qui sont allés au terme de leur contrat, ont obtenu leur diplôme ou ont validé leur première année de cycle de formation** (en cas d'année non diplômante).

Ces résultats, très satisfaisants, sont le fruit de la qualité de l'accompagnement réalisé par les maîtres d'apprentissage pour permettre à leurs apprentis de réussir.

✓ Dans le cadre de la campagne 2019 (année scolaire 2019-2020), la DGFIP a enregistré au 31 décembre 2019, **257 apprentis au niveau national** (72 contrats qui se poursuivent et 185 nouveaux contrats), **dont 2 apprentis en situation de handicap**.

Ce chiffre est en baisse par rapport à la précédente campagne (276 apprentis au 31/12/2018) et représente 95 % de l'objectif assigné à la DGFIP d'accueillir, à l'automne 2019, 270 apprentis.

L'examen de ces 257 contrats fait apparaître les éléments statistiques suivants :

Comme l'année dernière, les **femmes restent majoritaires (58 %)** contre 42 % pour les hommes.

Les apprentis se situent, **en majorité, dans la tranche d'âge 21-25 ans (54 %)**. 39 % sont dans la tranche d'âge 18-20 ans. 16 apprentis ont plus de 26 ans (6 %), et trois (1 %) ont été recrutés à l'âge de 17 ans.

Les contrats d'un an ou de moins d'un an (de 9 à 13 mois) représentent 43 % de l'ensemble des contrats. La majorité des contrats (51 %) a **une durée de 2 ans** (de 19 à 26 mois). Quelques contrats ont été signés pour 3 ans (6 %), notamment pour des diplômés d'ingénieur en informatique.

Un apprenti sur deux (50 %) prépare un **diplôme de niveau licence ou un master**. 42 % des apprentis préparent un BTS ou un DUT, et 8 % un diplôme de niveau Baccalauréat.

Les trois principaux domaines d'accueil des apprentis sont **la gestion fiscale** (part de 43 % de l'ensemble des contrats), **l'informatique** (22 %) et le **secteur public local** (12 %). D'autres familles de métiers accueillent des apprentis, telles que la communication, les ressources humaines, le budget-logistique, le domaine, les études et audits, la relation à distance et service à l'utilisateur.

### **3.7. Le bilan des collégiens REP+ accueillis à la DGFIP**

Le dispositif REP+ renvoie au stage d'observation que doivent effectuer les collégiens de classe de 3ème appartenant à des établissements inscrits en réseau d'éducation prioritaire.

Ce stage obligatoire d'une semaine est en général le premier contact de l'élève avec le monde du travail. Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les collégiens et leurs familles ne bénéficient pas toujours de réseaux pour trouver une entreprise ou une administration d'accueil pour le réaliser.

Face à ce constat, le président de la République souhaite, depuis 2018, que le secteur public et le secteur privé proposent des offres de stage de qualité spécialement pour ce public.

C'est ainsi que pour l'exercice 2019, la DGFIP a accueilli dans ses services (en administration centrale et au sein du réseau) 127 collégiens issus des établissements inscrits en réseau d'éducation prioritaire (contre 98 en 2018, soit une augmentation de 29 %).

# 4- LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.1. Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation permet aux agents d'acquérir des droits à formation afin d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (article 3 de l'ordonnance du 19 janvier 2017).

### LES BÉNÉFICIAIRES DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

	Nombre	Variation
2019	1 498	+ 117 %
2018	689	

Les conditions de mobilisation du compte personnel de formation étant désormais davantage connues, après 18 mois de mise en œuvre, le nombre d'agents qui a consommé des heures de CPF en 2019, a connu une progression très importante.

Le CPF est consommé, en majorité (89 %), au titre des préparations aux concours (1339).

Près de 2/3 d'entre eux se sont inscrits à une préparation (833 agents). Le tiers restant (506 agents) ne se sont pas inscrits à une préparation et ont donc mobilisé des heures de CPF uniquement dans le cadre du "temps de préparation personnelle".

### LES TROIS PRINCIPALES DEMANDES

	2019	2018
Préparation aux concours pour les agents inscrits à une préparation	56 %	56 %
Préparation aux concours pour les agents non inscrits à une préparation mais inscrits à un concours	34 %	33 %
Projet d'évolution professionnelle dans le secteur public	3 %	5 %

Les heures de CPF ont également été utilisées pour :

- des projets d'évolution professionnelle dans le secteur public (48 agents), au sein de la DGFIP ou hors de la DGFIP pour devenir, par exemples : professeur des écoles, aide soignante, gérant de la sécurité intérieure, mandataire judiciaire à la protection des majeurs, assistant de gestion, inspecteur du travail, conseiller administratif ;

- ou de reconversion dans le secteur privé (23 agents) pour des projets très variés : CAP coiffure, auxiliaire puériculture, praticien en hypnose ericksonienne, maçon, professeur de yoga, assistante maternelle, commissaire-priseur, gérant de chambre d'hôtes, chauffeur de taxi, gérant d'une société de pause et raccordement de fibre optique,, formation pour la création d'une entreprise individuelle de fabrication et vente de savons et de produits cosmétiques naturels, formation pour acquérir un brevet professionnel de la jeunesse et des sports afin d'être salarié d'un club de handball,...

Ces formations, assurées par des prestataires privés, ont été prises en charge par les directions locales dans la limite des plafonds ministériels (1 500 € ou 1 800 €).

Des heures de CPF ont été accordées à 78 agents en dehors de tout projet d'évolution professionnelle, notamment pour suivre un stage de préparation à la retraite.

3 agents ont bénéficié d'une validation des acquis de l'expérience pour obtenir respectivement un master de droit fiscal, un master de droit de l'entreprise et un baccalauréat professionnel de gestion administrative.

#### DÉTAIL DES DEMANDES EN 2019

<b>Nature des demandes</b>	<b>A+</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>	<b>% Agents / Nb total agents</b>	<b>Nb d'heures sur temps de travail</b>
Préparation aux concours pour les agents inscrits à une préparation	2	161	409	261	<b>833</b>	56 %	14 823
Préparation aux concours pour les agents non inscrits à une préparation mais inscrits à un concours	4	68	155	279	<b>506</b>	34 %	12 874
Projet d'évolution professionnelle dans le secteur public	2	19	11	16	<b>48</b>	3 %	2 386
Projet de reconversion professionnelle dans le secteur privé	2	7	5	9	<b>23</b>	2 %	1 885
Bilan de compétences		1	3	2	<b>6</b>	< 1 %	130
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	1	2			<b>3</b>	< 1 %	76
Acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles				1	<b>1</b>	< 1 %	12
Autres (stage préparation retraite, secouriste bénévole,...)	7	10	48	13	<b>78</b>	5 %	1 050
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>268</b>	<b>631</b>	<b>581</b>	<b>1498</b>	<b>100 %</b>	<b>33 236</b>

Les femmes sont majoritaires dans l'utilisation du CPF (66 %) et dans toutes les catégories de personnel, sauf la catégorie A+.

#### LA RÉPARTITION FEMMES / HOMMES

<b>Nature des demandes<sup>(1)</sup></b>	<b>A+</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>	<b>% en 2019</b>	<b>% en 2018</b>
Femmes	6	167	452	362	<b>987</b>	66 %	67 %
Hommes	12	101	179	219	<b>511</b>	34 %	33 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>268</b>	<b>631</b>	<b>581</b>	<b>1 498</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les actions suivies au titre du CPF doivent avoir lieu, en priorité, sur le temps de travail. La consommation hors du temps de travail est donc limitée (1 829 heures).

#### LE NOMBRE D'HEURES SUR TEMPS DE TRAVAIL

	Nombre	Variation
2019	33 236	+ 155 %
2018	13 016	

Les demandes de compte personnel de formation refusées sont stables entre 2018 et 2019.

#### LE NOMBRE DE REFUS

	Nombre	Variation
2019	100	- 1
2018	101	

#### LES 3 MOTIFS PRINCIPAUX DE REFUS

	2019	2018
Demande de formation ne relevant pas des priorités d'accompagnement de la DGFIP	22	27
Projet pas suffisamment mûr	11	4
Pas de projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion)	9	15

#### LE DÉTAIL DES MOTIFS DE REFUS

Motifs de refus des demandes de CPF	Nb agents 2019	NB agents 2018
Demande de formation ne relevant pas des priorités d'accompagnement de la DGFIP	22	27
Projet pas suffisamment mûr	11	4
Pas de projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion)	9	15
Demande de formation non éligible au CPF : formation dont l'objet est l'adaptation aux fonctions exercées	8	4
Formation dispensée par un organisme externe à la DGFIP alors qu'il existe des formations équivalentes en interne	5	8
Organisme de formation non agréé	5	0
Demande de formation pour un projet d'activité pendant la retraite	5	1
Projet de mobilité hors de la DGFIP pour exercer une activité accessoire	4	6
Défaut de crédits disponibles	4	7
En cas de formation payante, agent refusant ou étant dans l'incapacité de financer le reste à charge (au-delà du plafond ministériel)	2	0
Formation non adaptée au projet d'évolution envisagé	2	5
Nombre d'heures de CPF insuffisant	2	1
Calendrier de la formation pas compatible avec les nécessités du service	1	2
Autres (notamment : refus du CPF pour du temps de préparation personnelle car présence d'un CET, formation en totalité hors temps de travail, non respect du délai de deux mois avant le début de la formation, ....)	20	21
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>101</i>



## 4.2. Le congé de formation professionnelle

**474 agents de la DGFIP** ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle en 2019. Le nombre de jours de formation indemnisés (35 428 jours) est en progression de 3,29 % par rapport à 2018.

### LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE – BÉNÉFICIAIRES

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Variation
2019	155	207	112	474	- 2 %
2018	155	214	117	486	- 6 %
2017	186	227	106	519	

Tout comme pour le Compte Personnel de Formation, les femmes sont majoritaires dans l'utilisation du congé de formation professionnelle. Elles représentent 71 % de l'ensemble.

### LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE – RÉPARTITION FEMMES / HOMMES

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
2019	30 %	70 %	28 %	72 %	30 %	70 %	29 %	71 %
2018	34 %	66 %	29 %	71 %	38 %	62 %	33 %	67 %
2017	37 %	63 %	28 %	72 %	35 %	65 %	33 %	67 %