



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

Rapport social unique de la DGFIP

Données complémentaires sur
la formation professionnelle



2021

SOMMAIRE

Les chiffres repères	3
Les préparations des concours et examens professionnels	7
Les formations initiales	16
La formation initiale des A	18
La formation initiale des B	22
La formation initiale des C	25
La formation initiale des agents PACTE	27
La formation initiale des contractuels	27
Les formations continues	28
Le panorama de la formation continue	29
La mise en œuvre du plan d'actions 2021	32
Le bilan numérique et distanciel de l'ENFiP en 2021	39
Les formations à destination des cadres	43
Les formations IGPDE	46
Le plan d'action sur la formation continue	47
Le projet interministériel MENTOR	48
L'enquête sur les exclus de la formation au titre de la période 2019-2021	49
Les apprentis accueillis à la DGFIP	51
L'accueil des étudiants stagiaires à la DGFIP	54
L'accueil des collégiens REP+	56
Le compte personnel de formation	57
Le congé de formation professionnelle	61

Les chiffres clés de la
formation
professionnelle à la
DGFIP



La part des dépenses de formation rapportée à la masse salariale

La part des dépenses de formation rapportées à la masse salariale en 2021 est de **8,27 %**. 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.

	2019	2020	2021
Dépenses de formation DGFiP / Masse salariale	8,89 %	7,35 %	8,27 %
Ensemble des ministères – données DGAFP*	NC	NC	NC

* Ensemble des ministères hors Éducation Nationale. Les dernières données disponibles sont issues des annexes du rapport annuel de la fonction publique 2021 et datent de 2017 (7,9 %).

Le nombre de stagiaires¹

En 2021, **261 574 stagiaires** ont suivi une formation, au titre soit de la formation statutaire², soit de la formation continue, soit encore des préparations aux concours. La part la plus importante revient à la formation continue.

La volumétrie du nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une formation statutaire a augmenté de 2,3 % par rapport à l'année 2020, en raison notamment de l'augmentation des recrutements par voie de PACTE (+ 62,7 %, soit 153 agents en plus) et de la hausse des inspecteurs recrutés en interne (+ 133 admis en plus par rapport à 2020).

La volumétrie de stagiaires en formation continue a plus que doublé (+ 126 %). Elle a connu un rattrapage significatif, suite au contexte sanitaire qui avait eu un impact notoire sur les statistiques de la formation professionnelle de l'année 2020. En complément de l'offre de e-formation, le recours au distanciel et la levée des restrictions, ont permis de répondre aux attentes des directions et des stagiaires sur tous les domaines de la formation professionnelle.

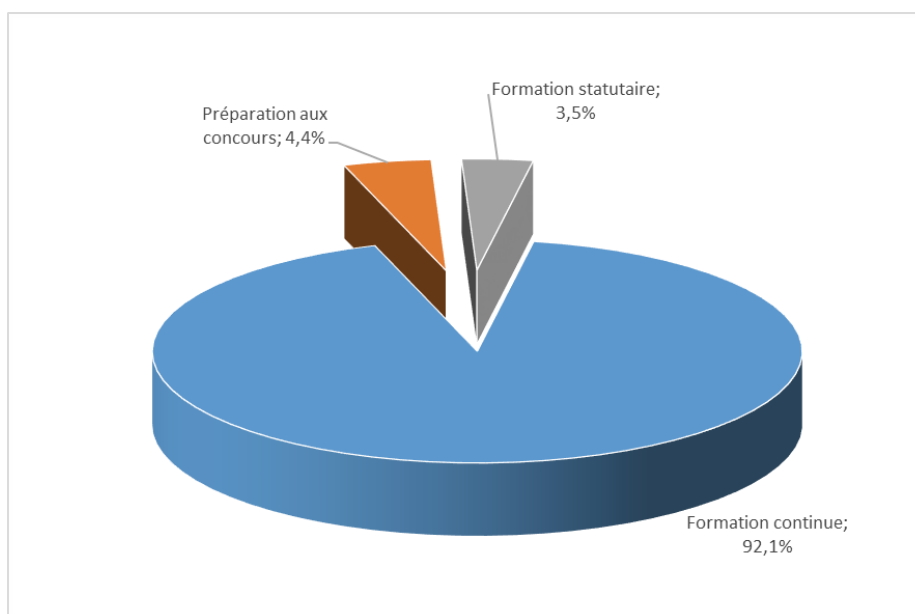
A l'instar de la formation continue, la hausse des actions de préparation aux concours / examens s'explique principalement par la reprogrammation des sessions en distanciel (voire en présentiel) au cours de l'année 2021.

Nombre de stagiaires	2019	2020	2021	Évolution 2019-21	Évolution 2020-21	Répartition 2021
Formation statutaire ^(*)	9 943	9 022	9 232	- 7,2 %	+ 2,3 %	3,5 %
Formation continue	261 709	106 676	240 961	- 7,9 %	+ 125,9 %	92,1 %
Préparation aux concours ^(*)	11 845	10 662	11 381	- 3,9 %	+ 6,7 %	4,4 %
Total	283 497	126 360	261 574	- 7,7 %	+ 107 %	100 %

(*) Le chiffre indiqué correspond au nombre de bénéficiaires.

- 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.

Nombre de stagiaires par domaine de formation en 2021



Le nombre de journées stagiaires

1 203 683 journées stagiaires³ ont été dispensées en 2021, soit une augmentation de 7,3 % par rapport à l'année 2020.

En 2021, le nombre de jours déroulés en formation continue a doublé par rapport à 2020. En effet, il remonte mécaniquement à 262 386,4 jours contre 130 191,5 en 2020, soit une augmentation comparable à celle du nombre de stagiaires.

En matière de préparation aux concours, le nombre de jours suivis par les préparants connaît eu égard à la reprise des actions en distanciel une hausse significative de 42,5 % (soit 20 952,9 contre 14 704,5 jours en 2020).

Nombre de journées stagiaires	2019	2020	2021	Évolution 2019 - 21	Évolution 2020 -21	Répartition 2021
Formation statutaire (FS)	1 021 494	977 295	920 344	- 9,9 %	- 5,8 %	76,5 %
Formation continue (FC)	316 282	130 192	262 386	- 17,0 %	+ 101,5 %	21,8 %
Préparation aux concours (PC)	28 780	14 704	20 953	- 27,2 %	+ 42,5 %	1,7 %
Total	1 366 556	1 122 191	1 203 683	- 11,9 %	+ 7,3 %	100 %

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

Le nombre de jours de formation par agent (stagiaire)

En 2021, la durée moyenne de formation par agent (FS, FC, préparations aux concours) se rétablit à **4,6 jours** (contre 8,8 jours en 2020).

Cette volumétrie revient au niveau enregistré en 2019, soit 4,8 jours.

	2019	2020	2021	Évolution 2020/2021
Durée moyenne de formation DGFIP	4,8	8,8	4,6	- 48,2 %
Catégorie A	3,5	4,9	3,9	-22,6 %
Catégorie B	4,0	8,8	4,1	- 53,5 %
Catégorie C	7,7	15,2	6,3	- 59,1 %

Le nombre de jours de formation continue par bénéficiaire ⁴

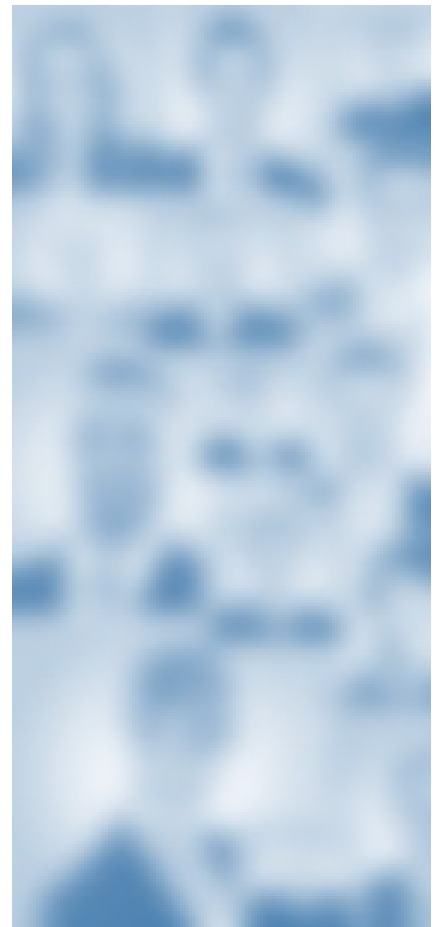
Le nombre de jours de formation continue calculé par bénéficiaire s'établit à **3,6** contre 2,6 en 2020.

Cette volumétrie revient au niveau enregistré en 2019, soit 3,8 jours par bénéficiaire.

	2019	2020	2021	Évolution 2020/2021
Nombre de bénéficiaires	83 217	49 066	71 282	+ 45,3 %
Nombre de journées	316 282	130 192	262 386	+ 101,5 %
Nombre de jours moyen de formation	3,8	2,6	3,6	+ 38,7 %

⁴ Le nombre de bénéficiaires est le 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.

Les préparations des concours et des examens professionnels



En 2021, la DGFIP a organisé 11 préparations⁵ (dont 4 en coopération avec l'IGPDE) qui ont concerné **8 520 préparants**.

Malgré le contexte sanitaire, **la préparation à distance** s'est déroulée dans des conditions normales avec la mise à disposition de sujets devant être rédigés puis envoyés à la correction. L'ENFiP fait toujours appel aux agents du réseau pour concevoir (101 concepteurs) et corriger (254 correcteurs) les sujets de devoirs proposés dans le cadre de cette préparation à distance.

En revanche, **les stages de préparation** (SP1 et SP2) ont été fusionnés en un seul stage à distance unique, dit parcours distanciel de 3 jours.

Ce parcours distanciel unique de 3 jours, à dérouler en autonomie, a été mis à disposition de tous les inscrits au cycle présentiel, comportant une synthèse de méthodologie, des exercices d'entraînement, des corrigés ainsi que des ressources en podcasts.

Par ailleurs, le stage présentiel SP3 d'inspecteur principal des finances publiques 2022 (environ 300 personnes) organisé en octobre 2021 a basculé en format distanciel hybride : conférences en webinaire et mise à disposition de films avec des intervenants présentant l'actualité métier (Délégués du Directeur général, DDFiP et bureaux de l'administration centrale).

La crise sanitaire a conduit à finaliser le processus de dématérialisation de la correction des copies des préparants. Depuis le début de l'année 2021, elles sont systématiquement (sauf celles des préparations d'inspecteur des finances publiques, d'inspecteur analyste et d'inspecteur PSE qui font l'objet de préparations pilotées par l'IGPDE, l'ENFiP n'assurant que le stage présentiel) corrigées en ligne. Ce process permet un réel gain de temps, un accompagnement par l'ENFiP de la qualité de correction, une économie de coûts notamment du fait de la suppression des frais d'envoi pour les préparants.

Les **stages de préparation aux oraux d'admission** mis en place pour l'ensemble des admissibles en novembre/décembre 2021 ont pu être organisés. Outre le stage de préparation d'une demi-journée à deux jours selon la préparation suivie, les préparants ont également bénéficié d'un guide du candidat admissible et de l'organisation d'un oral blanc.

⁵ Pas de préparation géomètre du cadastre en 2021 compte tenu du report de la date du concours.

Les inscriptions

Le tableau suivant⁶ retrace les inscriptions⁷ aux différentes préparations sur trois ans (2019 à 2021) et leurs évolutions.

Préparation	Inscriptions aux préparations à distance				Inscriptions aux cycles présentiels			
	Inscrits en 2019	Inscrits en 2020	Inscrits en 2021	Évolution 2020/2021	Inscrits en 2019	Inscrits en 2020	Inscrits en 2021	Évolution 2020/2021
Concours commun des agents C interne (CCC)	25	21	29	38,10 %	3	3	7	133,33 %
Contrôleur interne	1 315	1 136	1 310	15,32 %	776	691	839	21,42 %
Contrôleur interne spécial	996	921	942	2,28 %	531	469	483	2,99 %
Contrôleur principal	1 251	1 496	1 521	1,67 %	593	703	718	2,13 %
Contrôleur programmeur interne	54	56	32	- 42,86 %	31	33	20	- 39,39 %
Examen professionnel de géomètre principal	20	24	15	- 37,50 %	13	15	11	- 26,67 %
Technicien géomètre du cadastre	14	17	-	- 100 %	10	10	-	- 100 %
Examen professionnel de B en A	1 901	1 781	1 767	- 0,79 %	741	650	707	8,77 %
Inspecteur interne	1 447	1 537	1 554	1,11 %	411	544	679	27,53 %
Inspecteur principal	1 587	1 486	1 350	- 9,15 %	655	560	585	4,46 %
TOTAUX	8 610	8 475	8 520	0,53%	3 764	3 678	4049	10,09 %

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

En 2021, le nombre d'inscrits aux préparations est en légère augmentation (+ 0,5 %) après une baisse constante des inscriptions identifiées depuis quelques années (- 2 % en 2020 contre - 6 % en 2019 et - 10 % en 2018).

Ce constat est à nuancer selon la préparation. Après une forte baisse constatée en trois ans sur le concours interne de contrôleur des finances publiques, ce dernier voit une augmentation de plus de 15 % d'inscrits et revient à son volume de 2019. De même, la préparation au concours d'inspecteur des finances publiques voit le nombre d'inscrits augmenter depuis deux ans (+ 7 %) après une baisse de 25 % constatée sur la période 2018-2019.

Les plus fortes baisses sont constatées sur les préparations au concours de contrôleur programmeur interne (- 43 %) et à l'examen professionnel de géomètre principal (- 37 %). Les taux concernant ces concours sont d'autant plus fortement impactés que le nombre de préparants est faible.

La préparation au concours d'inspecteur principal des finances publiques poursuit sa tendance baissière (- 15 % sur trois ans).

Enfin, hormis pour les préparations au concours de contrôleur programmeur interne et à l'examen professionnel de géomètre principal, les inscriptions au cycle présentiel sont en hausse pour l'ensemble des préparations (+ 27 % pour inspecteur et + 21 % pour contrôleur interne).

6 Les données de ce tableau sont issues de l'application de gestion des préparations ONTOMANTICS et ne tiennent 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.

7 Il s'agit des inscriptions effectivement validées, qui diffèrent des données brutes d'inscription, seules connues lors de la publication en janvier 2021 des chiffres clés.

La répartition hommes / femmes

Le tableau suivant présente les proportions respectives d'hommes et de femmes dans les différentes préparations de 2019 à 2021 et leurs évolutions.

	% Hommes			% Femmes		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Concours commun des agents C interne	52 %	33%	13,8 %	48 %	67 %	86,2 %
Contrôleur interne	33 %	34 %	34,9 %	67 %	66 %	65,1 %
Contrôleur interne spécial	31%	30 %	32,8 %	69 %	70 %	67,2 %
Contrôleur principal	34 %	31 %	34,1 %	66 %	69 %	65,9 %
Contrôleur programmeur	87 %	88 %	78,1 %	13 %	13 %	21,9 %
Examen professionnel de géomètre principal	70 %	71 %	73,3 %	30 %	29 %	26,7 %
Technicien géomètre du cadastre	59 %	59 %	s.o.	41 %	41 %	s.o.
Ensemble préparations B	34 %	33 %	34,6 %	66%	67 %	65,4 %
Examen professionnel de B en A	34 %	33 %	33,2 %	66 %	67 %	66,8 %
Inspecteur généraliste	42 %	39 %	40,5 %	58 %	61 %	59,5 %
Inspecteur Analyste	74 %	73 %	67,4 %	27 %	27 %	32,6 %
Inspecteur PSE	81 %	86 %	81,7 %	19 %	14 %	18,3 %
Ensemble préparations A	39 %	38 %	38,1 %	61 %	62 %	61,9 %
Inspecteur principal	47 %	46 %	46,5 %	53 %	54 %	53,5 %
Ensemble des préparations	38 %	37 %	37,8 %	62 %	63 %	62,2 %

Sur les préparations aux concours de catégories A et B, la majorité des préparants sont des femmes avec un taux d'inscription, relativement constant, qui se situe aux alentours de 65 % pour l'accès à la catégorie B et de 62 % pour la catégorie A.

En revanche, s'agissant des concours informatiques, les préparations sont suivies par une majorité d'hommes.

Concernant la préparation au concours d'inspecteur principal des finances publiques, les femmes sont majoritaires. Enfin, sur l'ensemble des préparants aux concours, les femmes sont majoritairement représentées à hauteur de 62 % (stable depuis 2019).

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).

	Cycle 2019		Cycle 2020		Cycle 2021		Cycle 2022	
	Primo	Doublants	Primo	Doublants	Primo	Doublants	Primo	Doublants
Inspecteur	73 %	27 %	76 %	24 %	82 %	18 %	69 %	31 %
Inspecteur principal	57 %	43 %	65 %	35 %	65%	35 %	44 %	56 %

La répartition entre les primo-préparants et les doublants a évolué en 2021 en faveur d'une augmentation de ces derniers. Concernant la préparation IFiP, le taux de doublants a augmenté de 13 points par rapport à l'année précédente (31 % pour le cycle 2022 contre 18 % pour 2021). S'agissant de la préparation IPFiP, pour la première fois depuis le millésime 2019, le cycle présentiel 2022 a été suivi par un nombre plus important de doublants (56 % contre 35 % en N-1).

Assiduité des préparants

Le tableau ci-après retrace l'évolution du nombre de préparants dans les stages successifs des cycles préparatoires pour les concours 2022 (déroulés en 2021) subordonnés à un critère d'assiduité.

	Nombre d'inscrits au cycle préparatoire				Nombre de préparants ayant accédé au SP2 ⁸				Nombre de préparants ayant accédé au SP3			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Inspecteur	514	361	496	630	311	254	SP2 annulé	555	-	-	-	-
Inspecteur principal	770	655	560	585	537	450	SP2 annulé	546	402	348	218	296

S'agissant des préparations IFiP et IPFiP, le tableau ci-dessous retrace l'évolution du taux de sélectivité, lié à l'assiduité des préparants :

	Proportion d'inscrits ayant atteint le SP2				Proportion d'inscrits ayant atteint le SP3			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Inspecteur	61 %	70 %	SP2 annulé	SP unique	s.o. ⁹	s.o.	s.o.	s.o.
Inspecteur principal	70 %	69 %	SP2 annulé	SP unique	52 %	53 %	39 %	51 %

Eu égard au contexte sanitaire, les SP1 et SP2 n'ont pu se tenir au format présentiel et un parcours distanciel unique de 3 jours, à dérouler en autonomie, a été mis à disposition de tous les préparants

8 SP : Stage préparatoire

9 Pas de stage préparatoire 3 pour la préparation inspecteur

inscrits au cycle présentiel (sans distinction de primo-préparants pour l'accès au SP1 ni calcul d'assiduité pour l'accès au SP2).

Pour IPFiP, l'assiduité a été calculée pour l'accès au SP3 (en distanciel hybride cette année combinant des conférences en format webinaire et des films à visionner). On constate une forte augmentation du nombre de préparants assidus remontant au niveau des années précédentes (autour des 50 %) après la baisse connue en 2020.

Les évaluations

Le taux de satisfaction des préparants sur la préparation en présentiel

À partir des évaluations de l'application DIESE¹⁰ réalisées par les préparants ayant suivi le stage distanciel unique, le tableau suivant indique le taux de réponses positives et très positives à la question « *Globalement, quel est votre sentiment général sur ce stage ?* ».

	Contrôleur interne	Contrôleur interne spécial	Examen professionnel de B en A	Inspecteur	Inspecteur principal
Taux de satisfaction cycle 2022	70 %	72 %	68 %	64 %	72 %
Taux de satisfaction cycle 2021	90 %	97%	99 %	Non connu*	95 %
Taux de satisfaction cycle 2020	91 %	94 %	90 %	93 %	92 %
Taux de satisfaction cycle 2019	89 %	88 %	91 %	90 %	93 %

* nota : les évaluations concernant le stage présentiel n°1 IFIP ne sont pas disponibles.

Le taux de satisfaction a été calculé à l'issue du stage distanciel unique. Les résultats concernant ce seul stage sont en baisse. Cette diminution du taux de satisfaction est certainement liée d'une part, à la fusion des deux stages présentiels en un seul stage d'une durée de trois jours et d'autre part, au déroulé en totale autonomie réduisant les échanges entre les préparants et les intervenants.

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 2022 (préparés en 2021), tant aux épreuves d'admissibilité que d'admission.

10 Application permettant les évaluations à chaud et à froid des formations.

		Contrôleur		Inspecteur		Inspecteur principal	
		admissibles	admis	admissibles	admis	admissibles	admis
Ensemble des candidats	2021	54 %	Non connu	23 %	Non connu	28 %	Non connu
	2020	60 %	29 %	41 %	12 %	19 %	9,3 %
	2019	45 %	22 %	31 %	15 %	23 %	11 %
	2018	50 %	25 %	16 %	8 %	21 %	12 %
Détail du taux de réussite		Contrôleur		Inspecteur		Inspecteur principal	
		admissibles	admis	admissibles	admis	admissibles	admis
Candidats non inscrits à la préparation	2021	49 %	Non connu	23 %	Non connu	23 %	Non connu
	2020	56 %	25 %	23 %	9 %	14 %	9 %
	2019	41 %	19 %	27 %	14 %	7 %	2 %
	2018	45 %	20 %	13 %	6 %	15 %	10 %
Candidats inscrits au cycle présentiel	2021	69 %	Non connu	34 %	Non connu	29 %	Non connu
	2020	69 %	24 %	31 %	19 %	28 %	15 %
	2019	61 %	37 %	45 %	26 %	23 %	19 %
	2018	64 %	40 %	18 %	5 %	18 %	26 %
Candidats assidus*	2021	-	-	Non connu	Non connu	33 %	Non connu
	2020	-	-	Non connu	Non connu	21 %	12 %
	2019	-	-	38 %	29 %	35 %	21 %
	2018	-	-	33 %	18 %	24 %	13 %

* nota : Il n'y a plus de mesure d'assiduité dans le cadre de la préparation de contrôleur des finances publiques.

En 2020, l'assiduité n'a pas été déterminée pour la préparation d'inspecteur des finances publiques compte tenu de l'annulation du stage présentiel n° 2.

Pour 2021 : l'assiduité n'a pas été mesurée compte tenu de la mise en place d'un parcours distanciel unique (mention « non connue » portée pour inspecteur des finances publiques. Pour inspecteur principal des finances publiques, il s'agit uniquement de l'assiduité mesurée pour le SP3).

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.

Le taux de réussite dans la phase d'admissibilité des candidats inscrits à la préparation est de 1,5 à 2 fois supérieur par rapport aux non-préparants pour le concours d'inspecteur des finances publiques et d'inspecteur principal des finances publiques.

Les classes Talents du service public

Le dispositif des classes jeunes talents (ex-CPI - classes préparatoires intégrées) permet à des jeunes en situation difficile, titulaires d'un baccalauréat ou d'une licence, de suivre au sein des écoles des ministères, une préparation aux concours financiers de catégories A et B.

Au sein du ministère, la DGFIP joue un rôle important dans ce dispositif. Elle offre 5 classes jeunes talents 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 2021, ce dispositif a concerné 97 personnes.

	Nombre de places offertes	Nombre de candidats présents au premier jour
Clermont-Ferrand	20	20
Noisiel	20	18
Lyon	25	25
Nevers	25	14
Noisy-le-Grand	21	20

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.

Sur les 97 préparants, 53 ont obtenu un concours de catégorie A, B et C, soit un taux de réussite de 54 % tous concours confondus. Par ailleurs, 10 lauréats des promotions antérieures ont également réussi un concours en 2021.

En 2021, l'ENFiP s'est inscrite dans une démarche avec des partenaires leaders pour compléter cette offre.

Un partenariat a ainsi été engagé avec l'IRA de Metz, des universités et des écoles de service public pour les 3 classes talents suivantes : classe Talents de Lorraine, classe Talents de Strasbourg, classe Talents de Paris-Est pour préparer à un concours de la fonction publique dont le concours d'inspecteur externe des finances publiques. Par ailleurs, un partenariat a été mis en place entre l'établissement de Clermont-Ferrand et l'IRPAG du 63 (classe Talents des finances publiques du Puy-de-Dôme). Ces classes regroupent 74 élèves.

Le standard associé aux Prépas Talents est désormais défini par [l'arrêté du 5 août 2021](#) relatif aux cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires.

Dans ce cadre, l'ENFiP a pris les contacts utiles pour nouer les partenariats nécessaires avec le monde universitaire et scolaire pour assurer la transformation de ses ex-classes préparatoires intégrées en classes prépa talents.

Ainsi, cinq établissements de l'ENFiP (Noisiel, Clermont-Ferrand, Nevers, Lyon et Noisy-le-Grand) ont engagé au dernier trimestre 2021 des démarches avec des universités : UPEC, Université Gustave Eiffel, Université de Lyon 3 - IUT, Faculté de droit de Clermont-Ferrand.

Ces partenariats permettront de définir notamment les cursus universitaires ouverts à la Classe prépa Talent, les concours préparés, le nombre de place ouvert, les modalités de sélection des préparants, le contenu, les modalités de coopérations entre les universités et les établissements de l'ENFiP et le caractère diplômant ou certifiant du parcours de formation et de préparation. Sur ce dernier point, l'ENFiP, avec d'autres écoles de service publics, a participé à un groupe de travail dédié à la mise en place de la diplomation des CPT, piloté par la DGFAP.

Enfin, l'ENFiP s'est engagée dans le Plan national Talents du service public porté par la DGAFP visant notamment à proposer aux jeunes un accompagnement actif vers la réussite aux concours de la fonction publique de l'État.

La promotion des concours externes

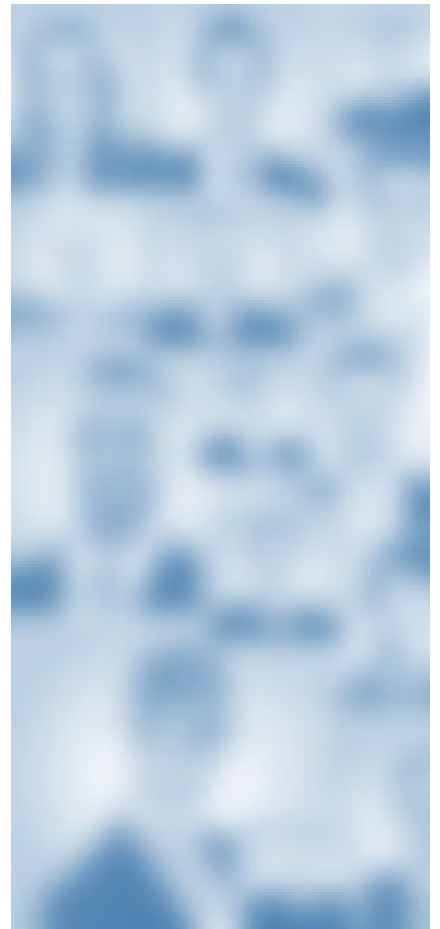
À l'instar des trois versants de la Fonction publique, la DGFIP connaît depuis plusieurs années une baisse d'attractivité, qui se traduit notamment par une diminution du nombre de candidats aux concours et un déficit d'image, en particulier auprès des jeunes. Dans ce contexte, la DGFIP, en 2021, a lancé plusieurs actions pour développer l'attractivité de ses concours.

L'ENFiP est particulièrement investie sur ce chantier en lien avec le service des Ressources humaines, le Cabinet communication le service du Système d'information.

Les actions les plus emblématiques sont :

- la mise à disposition d'un kit de communication,
- la création et la mobilisation d'un réseau de référents et d'ambassadeurs,
- la participation à des salons étudiants et forums d'emploi,
- la montée en charge de la communication sur les réseaux sociaux notamment via la campagne digitale et la mise en place de Facebook live,
- la signature de convention avec le monde universitaire.

Les formations initiales



LA FORMATION INITIALE

En 2021, le nombre de stagiaires en formation initiale est stable avec 4 209 agents de catégories A, B et C qui ont été formés dans les établissements de l'ENFiP.

	Effectifs en formation en 2019			Effectifs en formation en 2020			Effectifs en formation en 2021			Variation (en %)
	Clermont Lyon Noisiel Noisy	Toulouse	Total	Clermont Lyon Noisiel Noisy	Toulouse	Total	Clermont Lyon Noisiel Noisy	Toulouse	Total	
Inspecteurs stagiaires ¹	643	154	797	871	134	1 005	974	127	1 101	9,55 %
Lauréats d'examen professionnel de B en A et de liste d'aptitude	247	-	247	237	-	237	241	-	241	1,69 %
Contrôleurs stagiaires ¹	1 449	60	1 509	1 214	61	1 275	1 321	42	1 363	6,90 %
Techniciens-géomètres stagiaires ¹	-	37	37	-	24	24	-	18	18	-25 %
Pacte et agents administratifs	1 725	-	1 725	1 776	-	1 776	1 486	-	1 486	-16,33 %
Total	4 064	251	4 315	4 098	219	4 317	4 022	187	4 209	-2,50 %

La formation initiale des A

Bilan de la formation initiale des inspecteurs stagiaires issus du concours - promotion 2020/2021

La formation initiale des inspecteurs stagiaires a débuté le 1^{er} septembre 2020. Il s'agit de la troisième année de mise en œuvre de la formation rénovée qui comprend deux grandes phases :

- ✓ La formation en établissement, elle-même découpée en deux étapes :
 - le « socle »,
 - le « bloc fonctionnel ».

- ✓ La formation pratique probatoire sur le poste d'affectation.

Bilan de la formation en établissement – phase de bloc fonctionnel

Cette phase de bloc fonctionnel s'est intégralement déroulée en formation distancielle du 7 décembre 2020 au 6 mai 2021.

Un questionnaire relatif à la phase de bloc fonctionnel a été adressé à l'ensemble des 940 stagiaires. 72 % ont répondu (soit 672 stagiaires).

À l'issue de cette phase, 80 % des stagiaires indiquent avoir apprécié cette partie de la formation.

ÉVALUATIONS À CHAUD DE LA PHASE DE BLOC FONCTIONNEL RÉALISÉES AUPRÈS DES STAGIAIRES

La phase de bloc fonctionnel a été appréciée ¹¹ par	80 % des stagiaires
Les objectifs généraux du tronc commun des blocs fonctionnels sont atteints pour	80 % des stagiaires
Les compétences acquises lors des spécialisations sont satisfaisantes pour	84 % des stagiaires
Les conférences sont jugées intéressantes et de qualité par	83 % des stagiaires
Les outils et méthodes pédagogiques sont appréciés par	90 % des stagiaires
Les e-formations sont jugées satisfaisantes par	88 % des stagiaires
Le format et la durée du dispositif d'évaluation des compétences ont été jugés adaptés par	74 % des stagiaires
L'accueil et l'organisation matérielle de leur établissement sont satisfaisants pour .	88 % des stagiaires

Enfin, la plateforme d'apprentissage de leur établissement est jugée comme un outil essentiel d'apprentissage pour le stagiaire et un bon canal de communication, notamment pendant la période confinement.

La formation distancielle pendant la période de confinement

Dans le cadre d'une formation dispensée uniquement en distanciel, les outils mis à disposition ont été jugés satisfaisants par 84 % des stagiaires.

Les difficultés rencontrées se portent essentiellement sur les problèmes de connexion dus à un réseau (VPN) jugé trop limité pour absorber les besoins des outils et le nombre important de connexions simultanées, auxquelles s'ajoute l'impossibilité de se connecter depuis son ordinateur professionnel (pendant le confinement, les stagiaires pouvaient plus facilement se connecter via

11 Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

leur opérateur personnel que via le VPN à Blackboard et au GTM) .

La communication mise en place pendant la crise a été appréciée par 68 % des stagiaires. Certains d'entre eux ont déploré une communication trop tardive mais la plupart restent satisfaits au regard des informations données au niveau national sur la situation de crise sanitaire.

86 % stagiaires indiquent avoir apprécié les méthodes pédagogiques mises en place (supports de formation : 95 %, Podcasts : 78 %, Vidéos 82 %, séances à distance : 92%).

Toutefois, certains stagiaires ont estimé que les séances suivies en autonomie, appréciées par 75 % d'entre eux n'étaient pas toujours adaptées à un contenu jugé trop difficile à appréhender seul, notamment pour les externes.

Les visioconférences organisées par les enseignants référents de l'établissement de Noisiel ont été appréciées par 92 % des stagiaires.

Globalement, la formation en distanciel a été appréciée par les stagiaires même si certains ont jugé le format peu adapté à la formation notamment pour les enseignements plus techniques nécessitant des manipulations sur des applications métiers. Certains regrettent également de ne pas avoir eu accès à distance aux applications métiers.

Enfin, les stagiaires soulignent l'implication, la disponibilité et le soutien des équipes pédagogiques et administratives dans leur accompagnement durant cette période.

Éléments relatifs à la titularisation des inspecteurs de la promotion 2020-2021

Au mois de juillet 2021, 7 dossiers d'inspecteurs stagiaires ont été examinés en commission d'évaluation des compétences :

- 2 suite à la non-validation de leur formation théorique (formation pratique probatoire validée) ;
- 4 pour non-validation de leur formation pratique probatoire (formation théorique validée) ;
- 1 suite à la non-validation de sa formation théorique et de sa formation pratique probatoire.

À l'issue de la tenue de la commission d'évaluation des compétences et de la commission administrative paritaire nationale compétente, ont été prononcés :

- 4 prolongations de formation pratique probatoire entre septembre et octobre 2021 (ces 4 inspecteurs stagiaires ont été titularisés à l'issue de cette prolongation) ;
- 2 redoublements ;
- 1 réintégration dans le grade de contrôleur des Finances publiques.

Bilan de la phase de socle de formation initiale des inspecteurs stagiaires issus du concours - promotion 2021-2022

Au total, 1055 inspecteurs généralistes (y compris « foncier ») et 52 inspecteurs informaticiens ont suivi leur formation socle, dans les établissements de Clermont-Ferrand, Toulouse et Noisiel du 1^{er} septembre 2021 au 3 décembre 2021, pour les inspecteurs généralistes, et dans l'établissement de Toulouse du 1^{er} septembre 2021 au 26 novembre 2021, pour les inspecteurs informaticiens.

La formation socle s'est déroulée en présentiel en établissement. Une formation en tout distanciel a été organisée au profit des stagiaires en situation de vulnérabilité (séances animées à distance par des enseignants).

EVALUATIONS A CHAUD DE LA PHASE DE SOCLE REALISEES AUPRES DES STAGIAIRES

La phase de socle a été appréciée par	87% des stagiaires
Accueil et organisation matérielle	91% des stagiaires
Atteinte des objectifs généraux	82% des stagiaires
Acquisition des compétences	84% des stagiaires
Satisfaction concernant les volumes horaires	90% des stagiaires
Conférences	88% des stagiaires
Animation des enseignements	93% des stagiaires
Outils et méthodes pédagogiques	93% des stagiaires
Dispositif d'évaluation des compétences	80% des stagiaires

En synthèse, 87 % des inspecteurs stagiaires indiquent être satisfaits de la formation socle qu'ils viennent de suivre.

Ils soulignent la qualité de la formation et l'implication ainsi que la disponibilité et la bienveillance des enseignants.

Bilan de la formation initiale des inspecteurs lauréats de l'examen professionnel de B en A ou promus par liste d'aptitude dispensée en 2021

La formation initiale des inspecteurs issus des concours de 2020 est la deuxième année de mise en œuvre de la formation initiale rénovée des « LEP/LA ». Cette dernière comporte deux phases en établissement :

- le « socle » ;
- le « bloc fonctionnel ».

Bilan de la formation en établissement – phase socle

En raison du contexte sanitaire, 241 inspecteurs LEP/LA ont suivi cette phase de la formation, en format tout distanciel, du 14 juin au 23 juillet 2021, rattachés aux établissements de Lyon et de Noisy-le-Grand.

ÉVALUATIONS À CHAUD DE LA FORMATION SOCLE RÉALISÉES AUPRÈS DES STAGIAIRES

La formation socle a été évaluée de manière positive ¹² par :	96 % des stagiaires
Les stagiaires ont estimé que les objectifs étaient atteints en matière de :	
- finances publiques,	96 % des stagiaires
- positionnement du cadre A et des relations avec les partenaires,	96 % des stagiaires
- maîtrise des fondamentaux comptables,	96 % des stagiaires
- connaissances relatives aux systèmes d'information et au numérique.	87 % des stagiaires
Les supports pédagogiques ont été appréciés par :	96 % des stagiaires
Accès à la plate-forme et aux outils de visioconférence apprécié par :	99 % des stagiaires

12 Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

En synthèse, les enseignements ont été, dans l'ensemble, très appréciés et la pédagogie des enseignants soulignée par les stagiaires, mais 42 % des stagiaires ont trouvé insuffisant le temps consacré à la bureautique, aux systèmes d'information et à la culture numérique.

Bilan de la formation en établissement – phase de bloc fonctionnel

111 inspecteurs LEP/LA ont suivi cette phase de la formation, en présentiel, du 1^{er} septembre au 17 décembre 2021, au sein des établissements de Clermont-Ferrand et de Noisiel.

ÉVALUATIONS À CHAUD DE LA FORMATION BLOC FONCTIONNEL RÉALISÉES AUPRÈS DES STAGIAIRES

La formation bloc fonctionnel a été évaluée de manière positive ¹³ par :	55 % des stagiaires
Les objectifs généraux de la formation bloc fonctionnel ont été atteints :	
- Acquérir la maîtrise des fondamentaux métiers	61 % des stagiaires
- Acquérir les compétences techniques et les méthodes nécessaires à l'exercice des missions	46% des stagiaires
- Appréhender le positionnement du cadre A	46 % des stagiaires
Les supports pédagogiques ont été appréciés par :	80 % des stagiaires
Accès à la plate-forme et aux outils de visioconférence apprécié par :	90% des stagiaires

Ainsi, les LEP/LA ont regretté le format de cette formation : en bloc, les groupes ont été jugés disparates, les situations et expériences de chacun étant très variées. Ils ont notamment considéré que des parcours « changement de métier » seraient plus appropriés.

Les enseignements ont été considérés pas assez professionnalisants (comportant trop de théorie et pas assez de pratique, les applications écoles ne fonctionnaient pas correctement).

Les stagiaires ont regretté le caractère obligatoire de la formation, alors mêmes que nombre d'entre eux sont déjà sachants.

La formation a semblé notamment inadaptée pour des stagiaires issus du secteur public local (Base école Hélios très insuffisante, les formations sur la partie hospitalière et les trésoreries spécialisées manquantes).

Le positionnement du cadre A a très mal été appréhendé.

En contrôle fiscal, des regrets ont été exprimés également sur l'absence de spécialité PCE et notamment sur le traitement des remboursements de crédit de TVA.

Toutefois, les stagiaires ont reconnu l'engagement sans faille des équipes pédagogiques.

13 Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

La formation initiale des B

Bilan de la formation initiale des contrôleurs stagiaires issus du concours - promotion 2020/2021

La formation initiale des contrôleurs stagiaires a débuté le 1^{er} octobre 2020. Il s'agit de la première année de mise en œuvre de la formation rénovée qui comprend deux grandes phases :

- ✓ La formation en établissement, elle-même découpée en deux étapes :
 - le « socle » ;
 - le « bloc fonctionnel ».

- ✓ La formation pratique probatoire sur le poste d'affectation.

Bilan de la formation en établissement – phase de bloc fonctionnel

Cette phase de bloc fonctionnel s'est intégralement déroulée en distanciel du 11 décembre 2020 au 2 avril 2021.

En fonction de leur affectation, les stagiaires généralistes ont suivi les enseignements relatifs à l'un des trois blocs fonctionnels suivants : gestion fiscale des particuliers, gestion fiscale des professionnels ou gestion publique.

Cette phase de formation au bloc fonctionnel, qui vise à permettre aux stagiaires de développer les compétences techniques indispensables à l'exercice de leurs futurs métiers, a porté sur l'organisation, le positionnement et les applications utilisées dans l'exercice des métiers.

En raison de la crise sanitaire, les contrôleurs stagiaires ont suivi tous les enseignements du bloc fonctionnel à distance dans un format hybride incluant ainsi une part importante d'auto-apprentissage. Toutefois, les stagiaires ont été répartis en petits groupes pour favoriser l'appropriation des contenus sous forme de classes virtuelles. Ils ont bénéficié également d'accompagnement et de soutien au travers notamment de forums d'échanges. Ils ont pu accéder à distance aux bases écoles.

En revanche, les stagiaires n'ont pas pu bénéficier, dans les conditions attendues, de la totalité de l'enseignement qui leur était réservé. En effet, afin de tenir compte de l'organisation en distanciel de la formation, une partie du programme a dû être allégée afin de ménager des temps de reformulation favorisant l'assimilation des enseignements jugés essentiels.

Un questionnaire relatif à la phase de bloc fonctionnel a été adressé à l'ensemble des 1202 stagiaires. 79 % ont répondu (soit 949 stagiaires).

Appréciation d'ensemble favorable ¹⁴ de la formation au bloc fonctionnel	83 % des stagiaires
Les stagiaires ont évalué positivement leur formation en établissement (socle et bloc fonctionnel).	88 % des stagiaires
Les objectifs pédagogiques généraux de la formation au bloc fonctionnel	76 % des stagiaires

14 Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

ont été atteints.	
Les enseignements ont permis : - d'assimiler les principaux fondamentaux métiers ; - d'acquérir les compétences techniques et les méthodes nécessaires à l'exercice des missions ; - d'appréhender votre positionnement.	92 % des stagiaires 61 % des stagiaires 76% des stagiaires
Les connaissances acquises sont jugées satisfaisantes : • En gestion publique : • En fiscalité des particuliers : • En fiscalité des professionnels :	87 % des stagiaires 86 % des stagiaires 87 % des stagiaires 89 % des stagiaires
Les stagiaires ont jugé satisfaisant le dispositif de soutien.	84 % des stagiaires
Les outils et méthodes pédagogiques sont fortement appréciés des stagiaires. Les supports pédagogiques en ligne sont jugés satisfaisants Les e-formations sont jugés satisfaisants	88 % des stagiaires 92 % des stagiaires 85 % des stagiaires
L'outil de visioconférences Blackboard a été fortement plébiscité par les stagiaires. Les outils d'audio-conférences sont jugés adaptés aux enseignements à distance.	95 % des stagiaires 70 % des stagiaires
Les méthodes pédagogiques utilisées pendant le confinement ont été appréciées par les stagiaires Les supports pédagogiques, notamment en ligne, sont fortement plébiscités par les stagiaires ainsi que l'animation des séances à distance.	85 % des stagiaires 95 % des stagiaires 94 % des stagiaires
Le soutien apporté par les équipes pédagogiques et le suivi mis en place est plébiscité par les stagiaires, comme l'est également celui apporté par les équipes administratives. Les stagiaires jugent la communication mise en place durant la crise satisfaisante. Enfin, les stagiaires signalent la forte implication et la disponibilité des enseignants.	93 % des stagiaires 70 % des stagiaires

S'agissant des contrôleurs programmeurs, 87 % ont également évalué positivement leur formation en établissement¹⁵. Par ailleurs, le soutien, la disponibilité et l'investissement des équipes administrative et pédagogique sont fortement reconnus, ainsi que la qualité du matériel et des outils mis à disposition. Néanmoins, les supports pédagogiques ont été perçus comme non adaptés au distanciel, et la disponibilité de la plateforme ODISSEE perfectible.

Éléments relatifs à la titularisation des contrôleurs généralistes de la promotion 2020-2021

Au mois de septembre 2021, 12 dossiers de contrôleurs stagiaires ont été examinés en commission d'évaluation des compétences :

- 2 suite à la non-validation de leur formation théorique (formation pratique probatoire validée) ;
- 9 pour non-validation de leur formation pratique probatoire (formation théorique validée)
- 1 pour non-validation de la formation théorique et de la formation pratique probatoire.

À l'issue de la tenue de la commission d'évaluation des compétences et de la commission administrative paritaire nationale compétente, ont été prononcés :

- 1 redoublement ;

¹⁵ Suite à une demande du SSI, les enseignements COBOL sont remplacés par des enseignements JAVA pour la scolarité 2021/2022.

- 4 titularisations ;
- 1 réintégration dans le corps d'origine (agent administratif des finances publiques)
- 6 prolongations de formation pratique probatoire entre octobre et février 2021 dont :
 - 4 contrôleurs stagiaires ont été titularisés à l'issue de cette prolongation)
 - 1 réintégration dans le cadre d'emploi d'origine (agent de la Mairie de Paris)
 - 1 licenciement.

Bilan de la phase de socle de formation initiale des contrôleurs stagiaires - promotion 2021-2022

Au total, 1 340 contrôleurs généralistes et 42 contrôleurs programmeurs ont suivi leur formation socle, les premiers dans les établissements de Clermont-Ferrand, Lyon et Noisy-le-Grand du 1^{er} octobre au 13 décembre 2021 et les seconds dans l'établissement de Toulouse à partir du 1^{er} octobre 2021 et jusqu'au 30 avril 2022.

La formation socle s'est déroulée en présentiel. Une formation en tout distanciel a été organisée au profit des stagiaires en situation de vulnérabilité (cours dispensé par un enseignant à distance).

L'exploitation du questionnaire relatif à la phase de formation « socle » porte sur 1 211 questionnaires soit 90 % des stagiaires.

EVALUATIONS A CHAUD DE LA PHASE DE SOCLE REALISEES AUPRES DES STAGIAIRES

La phase de socle a été appréciée par	89% des stagiaires
Accueil et organisation matérielle	91% des stagiaires
Atteinte des objectifs généraux	90% des stagiaires
Acquisition des compétences	90% des stagiaires
Satisfaction concernant les volumes horaires	Entre 78% et 92% des stagiaires selon les matières
Conférences	86% des stagiaires
Animation des enseignements	98% des stagiaires
Outils et méthodes pédagogiques	94% des stagiaires
Dispositif d'évaluation des compétences	78% des stagiaires

En synthèse, à l'issue de la formation « socle », 89 % des contrôleurs stagiaires indiquent avoir apprécié cette phase même si elle est perçue par certains comme étant trop dense par rapport au volume horaire (439 commentaires).

Il convient également de souligner la qualité des enseignements appréciée par 98 % des stagiaires qui soulignent la compétence, l'implication, la disponibilité et la bienveillance des enseignants.

La formation initiale des C

La formation initiale renouvelée des AAPFiP, d'une durée de deux mois et demi (contre six semaines auparavant) est divisée en deux temps :

- une formation sur un socle commun de connaissances et de compétences ayant les mêmes objectifs principaux que celle dispensée aux contrôleurs stagiaires ;
- une pré-spécialisation, d'une durée de 21 heures en matière de « gestion publique », « fiscalité des particuliers » ou « fiscalité des professionnels » afin de renforcer la professionnalisation de la formation des agents avant qu'ils rejoignent leur poste d'affectation .

Les AAPFiP de la liste principale ont suivi, en distanciel, le socle commun du 17 mai au 23 juillet 2021 puis leur phase de pré-spécialisation du 26 au 30 juillet 2021.

La liste complémentaire a été appelée en septembre 2021. Ces 188 stagiaires ont réalisés leur formation à distance en étant rattachés aux établissements de Lyon et Noisy-le-Grand lors d'une première phase de pré spécialisation du 6 septembre au 1^{er} octobre 2021. Ils ont été invités à suivre le socle commun à compter du 16 mai 2022.

Bilan de la formation initiale renouvelée des agents administratifs principaux stagiaires - promotion 2021

Le bilan ci-après présente les résultats de l'évaluation à chaud réalisée auprès des stagiaires de la liste principale.

ÉVALUATIONS À CHAUD DU SOCLE COMMUN RÉALISÉES AUPRÈS DES STAGIAIRES DE LA LISTE PRINCIPALE

L'appréciation d'ensemble de la formation à distance est favorable¹⁶ à hauteur de :	100 % des stagiaires
Les objectifs pédagogiques généraux de la formation socle ont été atteints pour :	98 % des stagiaires
Les enseignements ont permis aux stagiaires :	
- d'approfondir des connaissances de l'environnement DGFIP et ses différentes missions	98 % des stagiaires
- d'appréhender le positionnement d'un agent administratif des Finances publiques et d'acquérir des connaissances en matière RH.	98 % des stagiaires
Les enseignements techniques fondamentaux ont permis aux stagiaires :	
- d'acquérir les fondamentaux juridiques ;	97 % des stagiaires
- d'acquérir des connaissances en matière de Finances publiques (finances de l'Etat et finances locales) ;	98 % des stagiaires
- d'acquérir des connaissances en matière de comptabilité générale ;	96 % des stagiaires
- d'acquérir des connaissances en matière de recouvrement.	97 % des stagiaires
Les enseignements transverses ont permis aux stagiaires :	
- d'appréhender la relation avec les publics et la communication ;	95 % des stagiaires
- d'acquérir des connaissances en matière de recherche documentaire et de rédaction administrative ;	94 % des stagiaires
- d'acquérir des connaissances dans le domaine du numérique et de la bureautique.	88 % des stagiaires
Les volumes horaires sont jugés adaptés pour :	71 % des stagiaires
Les supports pédagogiques utilisés pendant la durée de la formation à distance ont été appréciés à hauteur de :	98 % des stagiaires

16 Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

Les stagiaires ont pu accéder de manière satisfaisante à la plate-forme Odissée.	99 % des stagiaires
Les visioconférences sont appréciées pour : - BlackBoard : - GotoMeeting :	97 % des stagiaires 80 % des stagiaires
Les stagiaires jugent les outils de visioconférences adaptés - BlackBoard : - GotoMeeting :	98 % des stagiaires 70 % des stagiaires
Les stagiaires jugent la prise en main des outils de visioconférences facile - BlackBoard : - GotoMeeting :	99 % des stagiaires 72 % des stagiaires
La qualité de l'animation des séances à distance est jugée satisfaisante pour :	96 % des stagiaires
L'accueil et l'organisation matérielle ont été très appréciés.	96 % des stagiaires
Les informations données le premier jour de la formation à distance sont jugées satisfaisantes.	96 % des stagiaires
Les équipes administratives ainsi que l'ensemble des enseignants ont été jugés à l'écoute de leurs questions et de leurs difficultés.	98 % des stagiaires

ÉVALUATIONS À CHAUD DE LA PRÉ-SPÉCIALISATION RÉALISÉES AUPRÈS DES STAGIAIRES DE LA LISTE PRINCIPALE

L'appréciation d'ensemble de la formation à distance est favorable¹⁷ pour :	94 % des stagiaires
Les objectifs pédagogiques généraux de la formation socle ont été atteints pour :	90 % des stagiaires
Le contenu de la formation pré-spécialisation semble adapté pour : En revanche, la durée de la formation pré-spécialisation est jugée adaptée par seulement 53 % des stagiaires. Parmi les 47 % la jugeant inadaptée, 91 % d'entre eux estiment que la durée leur a semblé trop courte	87 % des stagiaires
Les supports pédagogiques utilisés pendant la durée de la formation à distance ont été appréciés à hauteur de :	96 % des stagiaires
Les stagiaires ont pu accéder de manière satisfaisante à la plate-forme Odissée.	99 % des stagiaires
Les outils de visioconférences sont appréciés par: - BlackBoard est apprécié par	98 % des stagiaires 97 % des stagiaires
Les stagiaires jugent l'outil de visioconférence BlackBoard adapté aux enseignements à distance	98 % des stagiaires
Les stagiaires jugent la prise en main l'outil de visioconférence BlackBoard facile	99 % des stagiaires
La qualité de l'animation des séances à distance est jugée satisfaisante pour :	96 % des stagiaires
Les équipes administratives ainsi que l'ensemble des enseignants ont été jugés à l'écoute de leurs questions et de leurs difficultés.	98 % des stagiaires

La formation initiale des agents PACTE

17 Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

La formation initiale des agents PACTE s'est déroulée en présentiel du 12 avril au 2 juillet 2021.

Ce parcours de formation comporte un cycle préparatoire (CYPRE), une formation socle puis des formations premiers métiers.

Le cycle préparatoire est constitué de séances de remise à niveau des connaissances générales et de séances permettant une première approche des missions et de l'environnement de la DGFiP. Il s'est déroulé du 12 avril au 7 mai 2021.

La formation « socle » d'une durée de six semaines a pour objectif de donner aux agents PACTE un socle commun de connaissances relatif à leur futur environnement professionnel ainsi qu'aux missions de la DGFiP. Elle a eu lieu du 17 mai au 25 juin 2021 avec un taux de satisfaction¹⁸ de 94 %

Les formations « premier métier » ont pour objet de former les agents PACTE aux fonctions qu'ils exerceront sur leur premier poste d'affectation. Ces formations se sont déroulées du 28 juin au 2 juillet 2021.

La formation initiale des contractuels

Afin d'accompagner dans leur prise de poste les agents contractuels recrutés par les directions ainsi que les fonctionnaires titulaires accueillis en détachement, la DGFiP a mis en place un **parcours de formation obligatoire d'une durée de 2,5 jours**. Ce parcours a vocation à être complété, au regard de l'affectation de ces agents, par des formations d'adaptation à l'emploi.

Les agents recrutés par voie contractuelle (à l'exception des agents contractuels handicapés) ou par voie de détachement en 2021 ont reçu une formation, organisée de fin avril à juin 2021 par les CIF, leur permettant de découvrir les missions de la DGFiP, leur environnement de travail ainsi que le comportement professionnel attendu d'un agent travaillant à la DGFiP.

Cette formation se décline de la manière suivante :

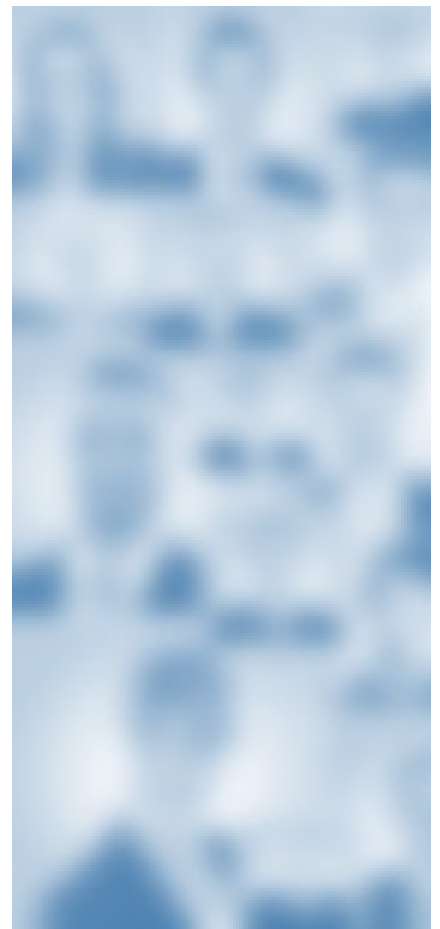
- présentation de la DGFiP ;
- l'environnement numérique et bureautique propre à la DGFiP ;
- la communication écrite et la rédaction administrative ;
- l'accueil des usagers ;
- la déontologie et les obligations des agents de la DGFiP.

Au titre de l'année 2021, **2 407 contractuels** ont bénéficié du parcours de formation obligatoire, soit **1 217,5 jours de formation suivis**.

Code	Libellé	Nombre de contractuels formés	Nombre de jours suivis
GEN630T	La Direction Générale des Finances Publiques	488	247,5
GEN631T	Environnement numérique-bureautique agents DGFiP	481	243,5
GEN632T	Communication écrite et rédaction administrative	482	244,5
GEN633T	L'accueil des usagers	471	235,5
GEN634T	Déontologie et obligations des agents de la DGFiP	485	246,5
TOTAL		2 407	1 217,5

18 Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

Les formations continues



Le panorama de la formation continue

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.

	Cat A+ ¹⁹	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Variation
2021	1 000	85 336	92 080	62 545	240 961	+ 125,9 %
2020	530	44 918	36 907	24 321	106 676	- 59,2 %
2019	1 210	95 852	97 643	67 004	261 709	-

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).

	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Variation
2021	1 213	106 077	91 240	63 856	262 386	+ 101,5 %
2020	720	53 520	43 365	32 587	130 192	- 58,8 %
2019	1 491	122 250	113 741	78 800	316 282	-

Une hausse du nombre de stagiaires formés et de jours / stagiaires

Le contexte sanitaire rencontré en 2020 a eu un impact direct sur les statistiques de la formation professionnelle, compte tenu des suspensions successives liées aux périodes de confinement et de l'application des jauges limitatives d'accès aux salles de formation jusqu'au 1^{er} septembre 2021. Il en est résulté une forte diminution de presque 60 % des jours de formation par rapport à l'année précédente. En 2021, l'effort de rattrapage de la formation continue a permis, grâce au recours au distanciel, de répondre aux attentes des stagiaires. De même, la levée partielle des restrictions issues de la crise sanitaire ont relevé les chiffres d'accueil en présentiel sur tous les domaines de la formation professionnelle.

Dans le détail, les 20 actions de formation les plus suivies ont rassemblé 45 % des stagiaires.

Parmi les 20 actions les plus suivies en 2021, 15 ont été déroulées en e-formation, soit plus de 100 000 stagiaires formés selon cette modalité. Le maintien de l'offre d'e-formation a de nouveau soutenu l'accès à la formation.

Les modules d'e-formation ont majoritairement porté sur :

- les missions de la DGFiP (BAO de la campagne IR : 20 296 stagiaires ; Gérer mes biens immobiliers : 9 103 stagiaires ; DEMETER : 9 053 stagiaires ; Prélèvement du reste dû au titre de l'IR PS : 3 585 stagiaires ; Application VUE 360 : 3 349 stagiaires ; Rémunérations-Aides dans HELIOS : 3 222 stagiaires ; Unification recouvrement - Taxe essieu / TVAP / TGAP : 2 483 stagiaires),
- les outils collaboratifs (E-POC : 29 231 stagiaires),
- les relations à l'usager (Services Publics + : 12 217 stagiaires ; Promotion Services en ligne particuliers : 2 778 stagiaires ; Déclaration en ligne des particuliers : 2 155 stagiaires),
- les ressources humaines (Devenir télétravailleur : 4 883 stagiaires).

Les actions présentielle les plus importantes ont concerné la M57 (2 978 stagiaires), le management à distance (2 246 stagiaires), le secourisme recyclage (1 867 stagiaires), l'animation des formations en classe virtuelle Blackboard (1 649 stagiaires) ; le contrôle du CIMR par les PCE/ BVG (1 623 stagiaires).

En outre, les actions de formation organisées au plan local (à l'initiative des directions) ont réuni moins de 8 % des stagiaires formés en 2021 (contre plus que 15 % en 2019) au profit des formations

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

figurant au catalogue FLORE national, dont l'ouverture aux directions locales a été effectuée dès mars 2021. En effet, dans le cadre de la relance de la formation continue, les directions ont pu organiser des stages jusqu'alors réservés aux structures de l'ENFiP.

L'organisation de la formation continue à distance en contexte de crise sanitaire

Il apparaît que **55,7 % des stagiaires en formation continue** (toutes actions confondues) ont été des apprenants en e-formation, contre 43 % en 2019 (*en cas de retrait des actions d'initiative locale codifiées "Z" du dénominateur, ce pourcentage atteindrait 60,4 %*). Cette accélération du nombre d'e-formés confirme que l'e-formation représente un véritable vecteur en matière de formation.

L'e-formation permet plus que jamais la formation de masse, d'accompagner les changements stratégiques et favoriser la continuité du service. Cependant, il est signalé que seule la moitié des apprenants inscrits à un module d'e-formation valident leur formation (taux de progression suffisant pour être considéré comme formé).

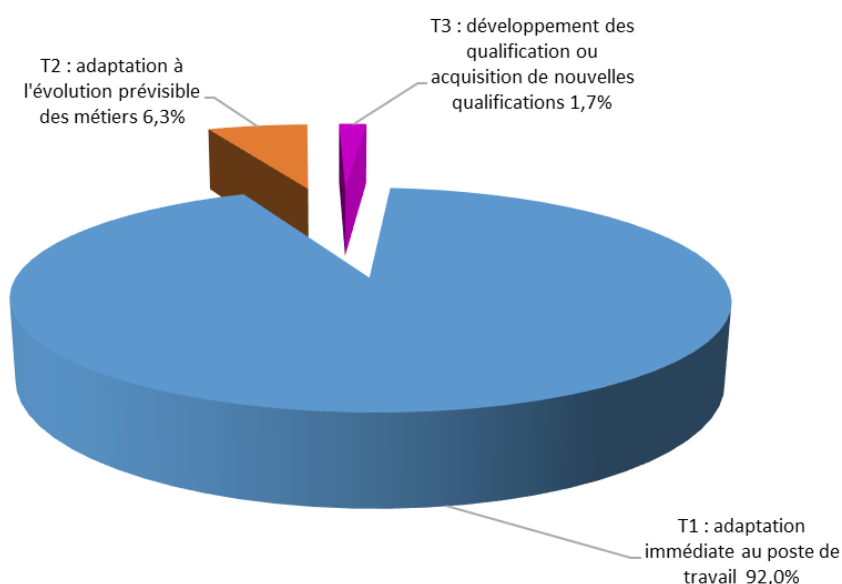
En parallèle, l'année 2021 a connu la mise en œuvre des formations en distanciel via l'outil Blackboard notamment (modes visioconférence ou classe virtuelle). Ce dispositif permet aux agents de suivre un stage à distance soit depuis leur poste de travail, soit depuis une salle de formation dédiée. A ce sujet, il est précisé que près de 200 stages ont été proposés sous cette forme. Ainsi, en retenant l'offre de formation nationale de la DGFiP, 28,4 % des stagiaires ont été formés en distanciel en 2021.

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

	Nombre de stagiaires	Variation
2021	134 199	+ 171,8 %
2020	49 366	- 57 %
2019	114 700	-

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 2021 par type de finalité (T1, T2 ou T3) (en nombre de jours stagiaires)



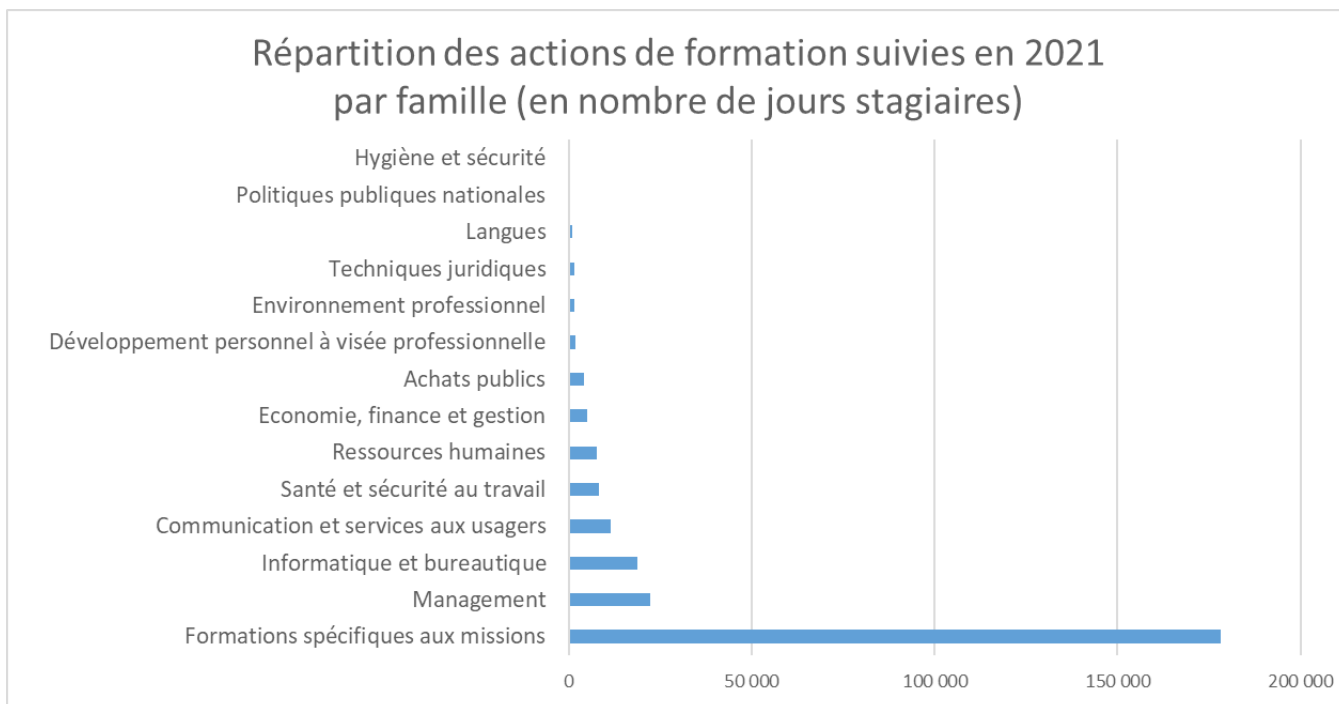
Les actions de formation sont réparties en 14 familles de métier, dont les thèmes sont définis dans le cadre du bilan de la Fonction publique.

Proportionnellement, la part des actions de formation suivies en rapport avec les missions de la DGFIP demeure très soutenue en 2021 (58,5 % contre 49,4 % en 2019, année de référence). Le nombre de jours comptabilisés pour les actions "métier" représentent 68 % contre 65,3 % en 2019.

Hormis les actions dédiées à l'informatique ou à la bureautique et celles liées à la relation "Usagers", la volumétrie des autres thématiques d'actions demeurent dans les standards de l'année 2019 et représentent, pour la plupart, moins de 5 % voire moins de 1 % .

La part des actions de formations est la suivante :

- formations à l'informatique / bureautique (14,5 % des stagiaires contre 4,7 % en 2019) ;
- formations à la communication et aux services aux usagers (9,6 % des stagiaires contre 8,2 % en 2019) ;
- formations au management (4 % des stagiaires comme en 2019) ;
- formations à la santé et sécurité au travail (3,4 % des stagiaires contre 25 % en 2019) ;
- formations à la gestion des ressources humaines (3,4 % contre 2,5 % en 2019).



En 2021, le taux d'accès à la formation par catégorie remonte de 24 points par rapport à 2020 avec 71 282 bénéficiaires, soit 73 % des agents de la DGFIP.

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^{er} janvier de l'année.

L'ACCÈS À LA FORMATION

		Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Variation
Nombre de bénéficiaires (*)	2021	458	23 135	29 766	17 923	71 282	+ 45,3 %
	2020	316	17 918	19 100	11 732	49 066	- 41,0 %
	2019	572	26 111	33 995	22 539	83 217	-
Effectifs payés de statut DGFIP au 01/01/N(**)	2021	649	29 889	40 197	26 342	97 077	- 2,5 %
	2020	669	30 064	41 242	27 637	99 612	- 2,4 %
	2019	776	30 277	41 804	29 230	102 087	-
Taux d'accès par catégorie	2021	71 %	77 %	74 %	68 %	73 %	+ 49 %
	2020	47 %	60 %	46 %	42 %	49 %	- 40 %
	2019	74 %	86 %	81 %	77 %	82 %	-

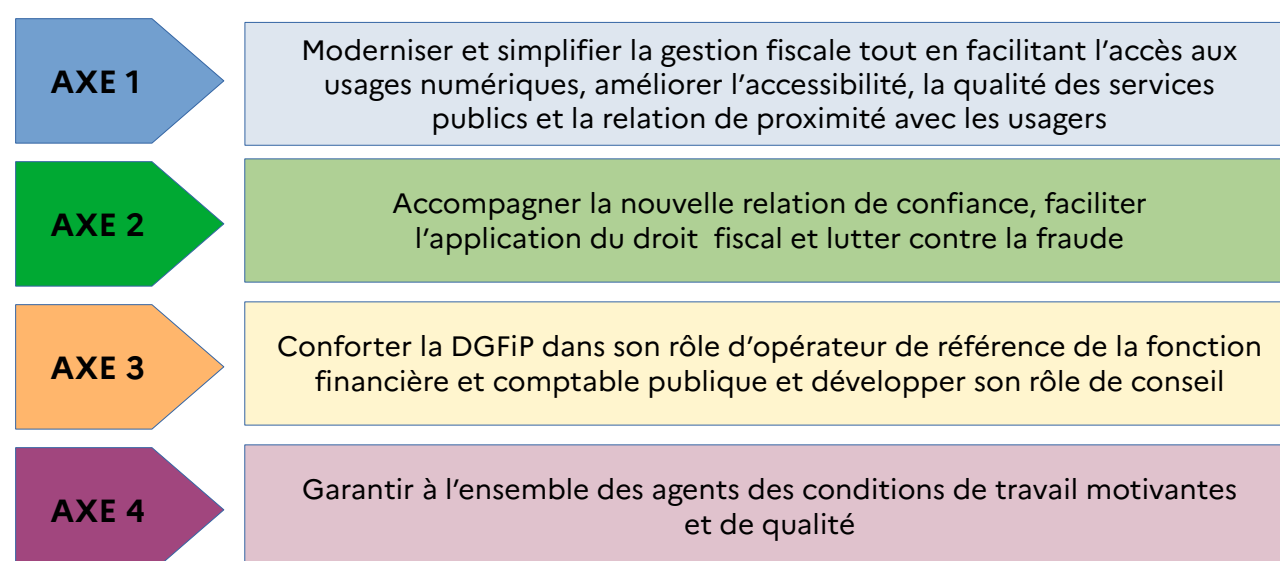
* **nombre de bénéficiaires** : il s'agit du nombre total d'agents formés en formation continue. A titre d'exemple, un agent, qui a suivi 5 actions de formation dans l'année, n'est comptabilisé qu'une seule fois.

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

La mise en œuvre du plan d'actions 2021

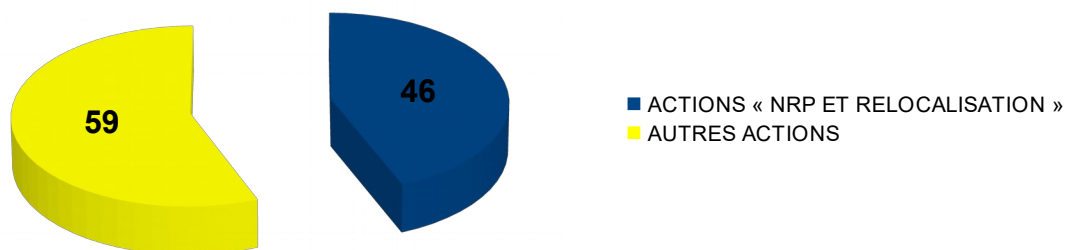
A sa date de diffusion, le Plan national de formation (PNF) comportait 97 actions. Il a évolué pour présenter 105 actions au 31 décembre 2021.

Le plan est structuré autour des axes du contrat d'objectifs et de moyens :

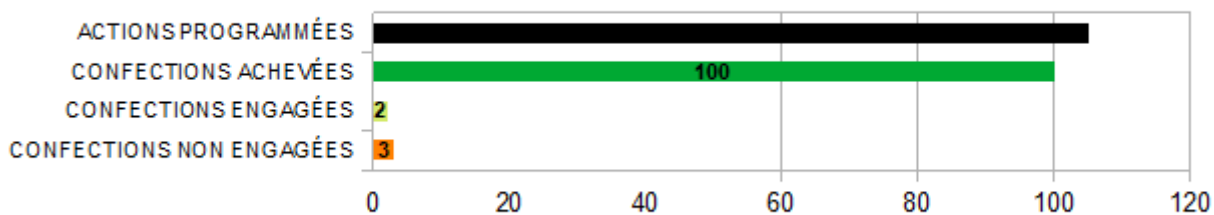
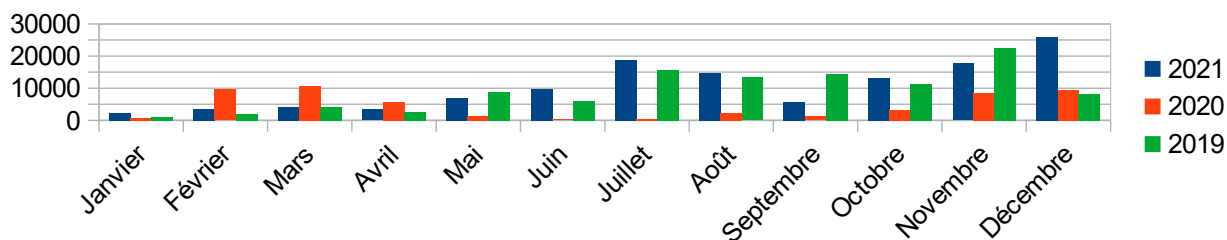


L'accompagnement de la mise en place des nouvelles structures et l'enrichissement de l'accueil de

proximité représentent près de la moitié des actions du PNF 2021 et expliquent l'importance quantitative du PNF cette année.



Evolution de la validation des modules de 2019 à 2021



100 actions sur 105 ont été élaborées par l'ENFiP.

Détail des actions achevées :

Axe 1 :

AXE DU PNF	PARCOURS	ACTIONS	CODE FLORE	NOMBRE D'AGENTS FORMÉS	TAUX DE SATISFACTION EN %
1		GÉRER MES BIENS IMMOBILIERS	CAD13ET	9051	87,12
1		L'OUTIL DE CONFECTION DE PLAN CADASTRAL : CADASCAD	CAD3824T	229	98
1	PARCOURS SERVICE NATIONAL DE L'ENREGISTREMENT (SNE)	6 actions	ENR200T ENR201T ENR202T ENR203T ENR204ET ENR205T	65	93,66
1	PARCOURS SERVICES D'APUI À LA PUBLICITÉ FONCIÈRE (SAPP)	3 actions	PUF401F PUF401T PUF402T	216	87,66
1	PARCOURS ACCUEIL DE PROXIMITÉ DANS LES STRUCTURES DGFIP	3 actions	GEN6008ET GEN986T GEN987T	365	96,5
1		BAO CAMPAGNE DÉCLARATIVE REVENUS 2020 – ACCUEIL	GFP2900ET	6743	89,30
1		BAO CAMPAGNE DÉCLARATIVE REVENUS 2020 – GESTION	GFP2901ET	4913	89,58
1		BAO CAMPAGNE DES AVIS 2021_IR, PS ET IFI	GFP2902ET	4410	94,13
1		BAO CAMPAGNE DES AVIS 2021_IDL	GFP2903ET	3650	91,00
1	PARCOURS MEDOC/RSP DANS LA SPHÈRE DES PARTICULIERS	4 actions	GFP420T GFP421T GFP422T GFP423T	302	90,25
1		PAIEMENT DU RESTANT DÛ AU TITRE DE L'IR-PS	GFP5411ET	3464	93,81
1		SENSIBILISATION À L'ACCUEIL DES USAGERS EN SITUATION DE HANDICAP	RDS1373ET	Déployées en 2022	
1		LES ENGAGEMENTS SERVICES PUBLICS + MODULE N°1	RDS526ET	12442	70,82
1		LES ENGAGEMENTS SERVICES PUBLICS + MODULE N°2	RDS527ET	Déployées en 2022	
1	PARCOURS DE FORMATION SERVICE NATIONAL DES QUITUS	2 actions	FCE303T GFE240T	34	189
1	PARCOURS PÔLE NATIONAL TVA COMMERCE EN LIGNE	FORMATION GUICHET TVA COMMERCE EN LIGNE	GFE215T	19	100
1	PARCOURS CONCENTRATION DU RECOUVREMENT DE LA SPHÈRE FISCALE À LA DGFIP	ACOMPTE TGAP DÉCHETS	GFE4003ET	1295	83,05
1	PARCOURS CENTRES DE CONTACT DES PROFESSIONNELS	24 actions	GFE9200F GFE920T GFE921T GFE922T GFE923T GFE924T GFE925T GFE926T GFE927T GFE928T GFE929T GFE930T GFE931T GFE932T GFE933T GFE934T GFE935T GFE936T GFE937T GFE939T GFE940T GFE941T GFE942T RDS420T	940	92,8

Axe 2 :

AXE DU PNF	PARCOURS	ACTIONS	CODE FLORE	NOMBRE D'AGENTS FORMÉS	TAUX DE SATISFACTION EN %
2		IDEA POUR ACLISTES CONFIRMÉS	CFE1471T	171	98
2		IDEA - INITIATION AUX TRAITEMENTS DE DONNÉES	CFE147T	Déployées en 2022	
2		DIMENSION RELATIONNELLE DU CONTRÔLE FISCAL POUR LES VÉRIFICATEURS	CFE500T		
2		APPLICATION GALAXIE	CFE601ET		
2		APPLICATION VUE 360	CFE602ET	3515	94,20
2		APPLICATION ALERTES – CF	CFE607ET	Déployées en 2022	
2		OGRE DANS ALPAGE – AGENTS EXPÉRIMENTÉS	CFE6081T	115	98
2		OGRE DANS ALPAGE INITIATION POUR LES CHEFS DE SERVICE	CFE608T	Déployées en 2022	
2		OGRE DANS ALPAGE INITIATION POUR LES SERVICES DE DIRECTION	CFE609T		
2		CONTRÔLE DU CIMR ET DES REVENUS 2018 PAR LES AGENTS DE PCRP ET DE BPAT	CSP506T	832	92
2		CONTRÔLE DU CIMR ET DES REVENUS 2018 PAR LES AGENTS DE PCE ET DE BVG	CSP507T	1582	95
2		ANALYSE FINANCIÈRE	GEN3151T	6	100

Axe 3 :

AXE DU PNF	PARCOURS	ACTIONS	CODE FLORE	NOMBRE D'AGENTS FORMÉS	TAUX DE SATISFACTION EN %
3		CONVENTIONS D'UTILISATION (CDU)	DOM1043ET	232	100
3	RELOCALISATION DU CENTRE DE SERVICES BANCAIRES (CSB) DE VERSAILLES (78) – PARCOURS POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS	25 actions	DU SFI520T AU SFI554T	34	92
3		FONDS EUROPÉENS : INITIATION AUX AIDES D'ÉTAT	FCE1562T	30	96
3		OPÉRATIONS D'INVENTAIRES DES DÉPENSES DE L'ÉTAT	FCE1600T	27	92
3	PARCOURS DE FORMATION CONCENTRATEUR TRADUCTEUR DE LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (CTDSN)	CTDSN – GESTIONNAIRES	FCE1643F	706	91,9
3		RELOCALISATION IMPACTANT LES SERVICES LIAISON-RÉMUNÉRATIONS (SLR) SPÉCIFICITÉS JUSTICE (DSJ ET DAP)	FCE1647ET	35	90,91
3		L'ENVIRONNEMENT DES RECETTES NON FISCALES	FCE165ET	124	91,76
3	PARCOURS DE FORMATION DES AGENTS ET CADRES AFFECTÉS EN CENTRE DE GESTION FINANCIÈRE (CGF) EN COURS D'EXPÉRIMENTATION	7 actions	FCE1721T FCE172T FCE173T FCE174T FCE8881T FCE8882T FCE8883T	931	88,57
3	RELOCALISATION DES CENTRES DE GESTION DES RETRAITES (CGR) ET DES CENTRES DE SERVICES DES RETRAITES (CSR) – PARCOURS POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS	3 actions	REE105T REE106T REE150T	237	90,33
3		PAYAVENUE – GESTION DES CONTRATS COMMERÇANTS	SFI170ET	179	100
3		TWEEST – GESTION DES CARTES/PORTEURS/ORGANISMES	SFI180ET	154	100
3		CONSEIL EN MATIÈRE DE FISCALITÉ DIRECTE LOCALE POUR LES CONSEILLERS AUX DÉCIDEURS LOCAUX – NOTIONS ESSENTIELLES	SPL1013ET	322	89,55
3		CONSEIL EN MATIÈRE DE FISCALITÉ DIRECTE LOCALE POUR LES CONSEILLERS AUX DÉCIDEURS LOCAUX	SPL1013T	288	96
3		LE SUIVI ET L'EXÉCUTION FINANCIÈRE DES MARCHÉS DANS HÉLIOS	SPL155T	513	94
3		DÉPLOIEMENT DE LA M 57 : RENFORCEMENT DU VIVIER DE FORMATEURS	SPL226F	162	78

Axe 4

AXE DU PNF	PARCOURS	ACTIONS	CODE FLORE	NOMBRE D'AGENTS FORMÉS	TAUX DE SATISFACTION EN %
4		PILOTAGE BUDGÉTAIRE	BIL300MT	10	100
4		ACCOMPAGNEMENT DU DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE VERSION DE L'APPLICATION « FRAIS DE DÉPLACEMENTS » CHORUS DT – GESTIONNAIRE	BIL883ET	135	94,50
4		INTÉGRER LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL DANS LE PROCESS RH – MODULE N°1 : DÉTECTER ET TRAITER LES PROBLÉMATIQUES « CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL » DANS LE PILOTAGE COURANT	CVT1911ET	Déployées en 2022	
4		INTÉGRER LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL DANS LE PROCESS RH – MODULE N°2 : INTÉGRER LES « CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL » DANS LA CONDUITE DU CHANGEMENT	CVT1912ET	Déployées en 2022	
4		PORTAILS OUTILS COLLABORATIFS (E-POC) : GÉNÉRALISATION	GEN119ET	28270	82,05
4		ENTRETIENS DE RECRUTEMENT DES AGENTS À LA DGFIP	GRH7400T	317	98
4		FORMATION DES MEMBRES DES JURYS FICTIFS DANS LE CADRE DE LA PRÉPARATION AUX ORAUX DES CONCOURS DGFIP (B)	GRH7401ET	Déployées fin 2021. Statistiques non disponibles avant janvier 2022	
4		FORMATION DES MEMBRES DES JURYS FICTIFS DANS LE CADRE DE LA PRÉPARATION AUX ORAUX DES CONCOURS DGFIP (C)	GRH7402ET		
4		FORMATION DES MEMBRES DES JURYS FICTIFS DANS LE CADRE DE LA PRÉPARATION AUX ORAUX DES CONCOURS DGFIP (CADRE A+, A)	GRH7403ET		
4		NOUVEL OUTIL DE GESTION DE PARC INFORMATIQUE SIGMA (SYSTÈME INFORMATISÉ DE GESTION DES MATÉRIELS)	INF170ET	Déployées en 2022	
4	MANAGEMENT	2 actions	ORG500T ORG550T	2251	194

Détail des actions engagées :

AXE DU PNF	THÉMATIQUES	SOUS-THÉMATIQUES	CODE FLORE	NOMBRE D'AGENTS À FORMER	OBSERVATIONS
1	LES ENGAGEMENTS SERVICES PUBLICS +	MODULE N°2	RDS527ET	59000	Retard sur la livraison du produit interministériel livré par par la DITP initialement prévu à l'automne
3	PARCOURS DE FORMATION CONCENTRATEUR TRADUCTEUR DE LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (CTDSN)	CTDSN – GESTION DES RÉGULARISATIONS	FCE1646ET	100	Report de 2 trimestres à l'initiative des commanditaires. Cette formation est conçue par l'ENFIP par un prestataire extérieur (CISIRH). L'ENFIP est en attente du calendrier de livraison

Détail des actions non engagées :

AXE DU PNF	THÉMATIQUES	SOUS-THÉMATIQUES	CODE FLORE	NOMBRE D'AGENTS À FORMER	OBSERVATIONS
1	PARCOURS ACCUEIL DE PROXIMITÉ DANS LES STRUCTURES DGFIP	DÉCOUVERTE – MISSIONS DGFIP – ACCUEIL DE PROXIMITÉ	GEN6008ET	Non déterminé	Création suspendue jusqu'à nouvel ordre, en attente de mise à jour de la e-formation GEN6000ET "Découverte - Sphère professionnelles de la DGFIP"
1	PARCOURS SERVICE NATIONAL DE L'ENREGISTREMENT (SNE)	MTG : SUCCESSIONS	ENR203T	13	Report de développement des fonctionnalités d'e-enregistrement).
1	PARCOURS SERVICE NATIONAL DE L'ENREGISTREMENT (SNE)	E-ENREGISTREMENT	ENR204ET	13	Report de développement des fonctionnalités d'e-enregistrement).

Préparation du PNF 2022 et mise en visibilité pour le réseau :



Nouveauté pour 2022, une présentation modernisée et dynamique a été proposée le 30 décembre 2021 avec deux supports :

- une courte vidéo de présentation du PNF 2022 et de quelques actions emblématiques déployées dans l'année ;
- le catalogue des nouvelles formations sous un format renouvelé destiné à faciliter la lecture et l'analyse des dispositifs de formation par le réseau de la formation professionnelle.

LE BILAN « NUMÉRIQUE ET DISTANCIEL » DE L'ENFIP EN 2021

Les grandes tendances numériques 2021 en matière de formation :

- **près de 200 modules d'e-formation disponibles** (dont **30 créés cette année**), un **nombre très important d'agents formés** et des **projets emblématiques**
- **Le développement du libre accès à divers supports** dans le cadre de la session ouverte de mai à octobre pour accompagner la crise sanitaire mais aussi avec l'enrichissement du site « Libre accès » et l'ouverture de la documentation de formation aux directions
- la création et la mise à disposition d'un **guide du distanciel**
- la **mise en place des sessions distancielles** en formation continue malgré la reprise des sessions présentiels
- l'**utilisation massive des classes virtuelles** en formation initiale puis en formation continue
- l'expérimentation du **format hybride**
- l'**utilisation croissante des formats audiovisuels** pour palier les difficultés liées à la crise sanitaire mais aussi les réticences en termes de déplacement (formation initiale, préparation au concours, ...)
- des **outils de la formation en perpétuelle adaptation** : la participation au projet SEM@FOR, l'adaptation de la chaîne éditoriale, ...

1/ Modules d'e-formations : un nombre très important de modules disponibles et un nombre important d'agents formés

Fin 2021 près de **200 modules d'e-formation** étaient disponibles (près de 180 pour la formation continue, 20 pour la formation initiale).

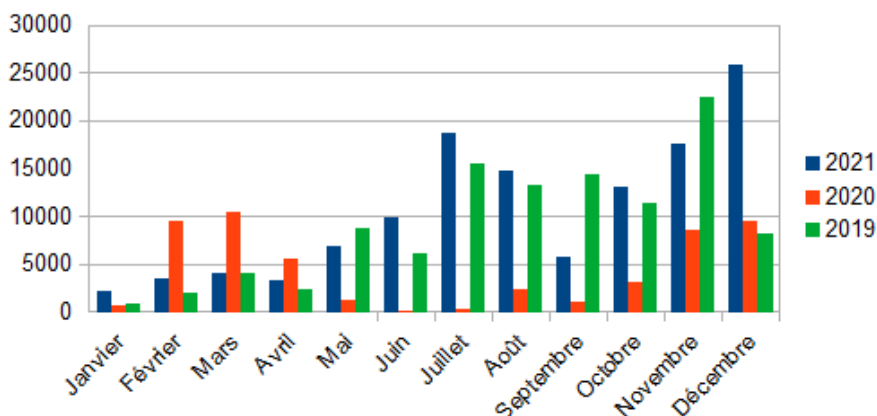
En 2021 ce ne sont pas moins de **30 modules qui ont été créés** ainsi qu'une vingtaine de tutoriels pour être utilisés en formation présentielle ou distancielle ou mis à disposition en libre accès.

En 2021, ce sont plus de **136 000 agents qui ont été formés** en e-formation.

A titre de comparaison, on comptait près de 51 000 agents formés en 2020 et 109 000 en 2019, soit une progression de 124 % entre 2019 et 2021.

L'évolution du nombre de stagiaires formés en formation continue (environ 60 % des agents formés en formation continue) sur les trois années précédentes mois par mois est la suivante :

Evolution de la validation des modules de 2019 à 2021



S'agissant du nombre d'inscrits par les directions locales, l'année 2021 a été marquée par plusieurs dispositifs de très grande ampleur :

- Formation « Demeter²⁰ » près de 14 000 inscrits
- les 4 Boîtes à outils de la campagne déclarative (4 modules) : entre 8 000 et 10 000 inscrits pour chaque module
- Formation « E-POC²¹ » plus de 74 000 inscrits
- Parcours de formation aux engagements Services Publics +²² (module développé et mis à disposition par la DITP) près de 27 000 inscrits.

Un taux de satisfaction toujours croissant

Le taux moyen de satisfaction poursuit sa progression, il est de **86,2 %** en 2021. Depuis maintenant plus de trois ans, ce taux est supérieur à 85 % ce qui traduit à la fois la qualité croissante des produits proposés (produits multi-format avec des tutoriels, des vidéos, du son, des animations des exercices, ...) et l'acceptation toujours plus forte de ce format par les agents.

2/ le développement du libre accès : l'ouverture de la documentation aux directions et la mise à disposition en libre accès de nombreux supports

Dès février 2021, l'**accès dématérialisé à la documentation** de nombreux stages, jusqu'alors réservés aux entités nationales, a été ouvert aux directions qui ont ainsi pu organiser selon leurs besoins des stages locaux.

De même, dans le cadre de la **session numérique spéciale** destinée à permettre, pendant la pandémie, aux agents de se former sans contrainte d'inscription, 25 modules ont été mis à disposition de mai à octobre (sans retour statistique possible).

Le site des « **Produits numériques et pédagogiques en libre accès** » a, quant à lui, été enrichi de nombreux produits (vidéos sur les nouvelles modalités de dépôt d'espèce des régisseurs, des vidéos pour les nouveaux maires, une boîte à outil « finances publiques », des vidéos de promotion des concours C et A, ...).

3/ La mise à disposition du Guide du distanciel

Afin de faciliter l'appropriation des divers outils numériques mis à disposition (bases école, classes virtuelles, webinaires, ...) et d'accompagner le réseau dans la transition numérique, l'ENFiP a créé un guide du distanciel accessible depuis son site ([Ulysse ENFiP](#)) qui propose de nombreux pas à pas et/ou tutoriels.

Ce guide permet de disposer d'informations et de tutoriels animés ou non sur les divers outils utilisés en formation.

4/ L'organisation de sessions distancielles pour de nombreux stages

Dès le début de l'année et conformément à la note RH-2C du 17 décembre 2020, de nombreux stages ont pu être organisés en distanciel.

Ce sont désormais **298 stages qui peuvent être organisés en distanciel** dépassant ainsi largement la cible de 230 fixée pour fin juin.

20 Application remplaçant l'application CAISSE

21 Portail des outils collaboratifs

22 Dispositif national de formation à destination de tous les agents qui exercent des missions en relation avec du public.

Ces classes distancielles ont pu être mises en œuvre grâce à l'engagement de la communauté pédagogique de l'ENFiP et à plusieurs outils développés ou acquis par l'ENFiP.

Il s'agit notamment d'une fonctionnalité développée au sein de DocENFiP qui permet de gérer l'intégralité de la session (envoi de messages aux stagiaires, réservation de classe virtuelle, mise à disposition de la documentation) et de la classe virtuelle Blackboard acquise par l'ENFiP fin 2020.

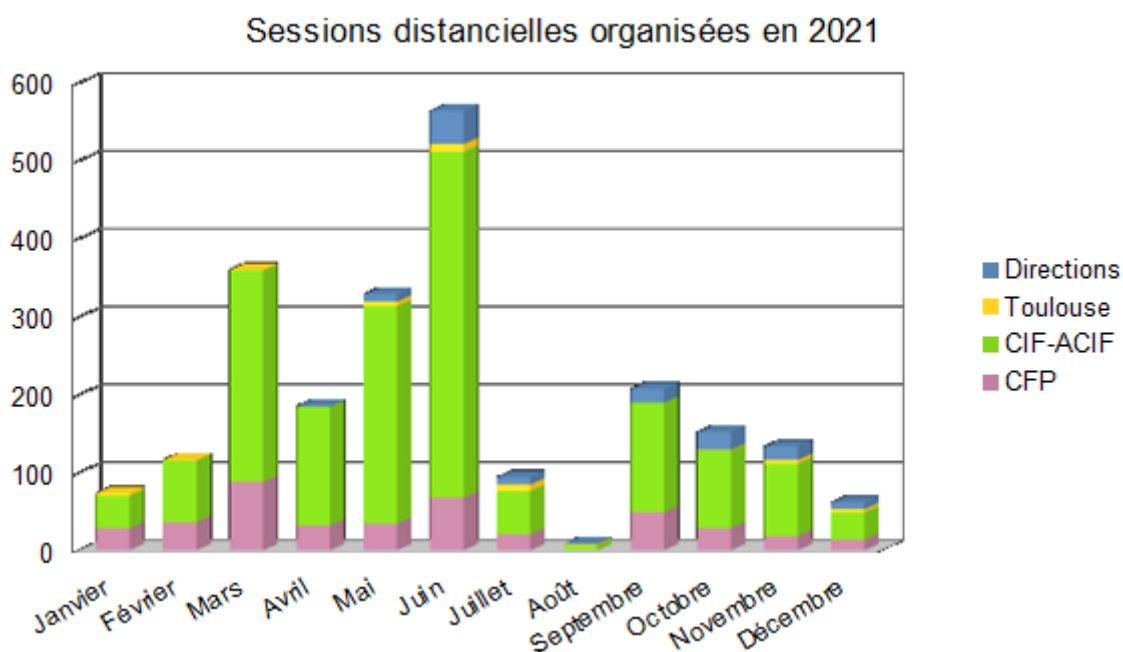
Le **nombre de sessions distancielles a augmenté de manière régulière jusqu'à l'été** puis a baissé du fait de l'incitation du réseau à la reprise des formations en présentiel.

Néanmoins, un nombre significatif de stages a continué à être organisé en distanciel pour répondre non seulement à la situation sanitaire mais aussi à un besoin réel du réseau.

La possibilité de former à distance des publics dispersés et peu nombreux ou ne souhaitant pas se déplacer a favorisé le maintien de sessions distancielles

Le graphique ci-dessous montre la progression du **nombre de séances réalisées en distanciel jusqu'en juin puis la baisse constante jusqu'à la fin de l'année.**

Les **CIF et les ACIF** ont été mobilisés dès la fin de l'année 2020 pour prendre en main les outils et impulser cette orientation et ont fortement contribué au développement de ce dispositif distanciel dans le réseau en assurant l'accompagnement des directions, des professionnels associés et des agents.



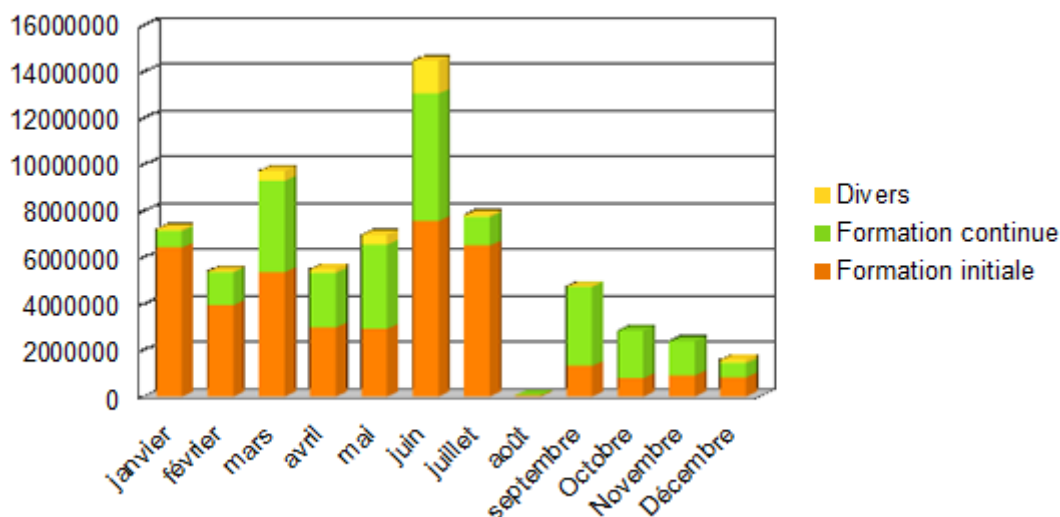
5/ L'utilisation massive de la classe virtuelles Blackboard

Dans le cadre de la crise sanitaire, l'ENFiP a acquis un outil de classes virtuelles en septembre 2020. Déployé dès d'octobre, après une formation de l'ensemble des enseignants assurée par la direction en moins d'un mois, il a permis de former tous les stagiaires de la formation initiale (scolarité 2020-2021).

Dès le début de l'année 2021, ce fut au tour des structures de l'ENFiP assurant la formation continue de l'utiliser pour former de nombreux stagiaires en distanciel.

Ainsi, malgré les difficultés matérielles rencontrées (absence d'équipement portable, VPN inadaptés, bande passante insuffisante, ...) et un manque de pratique des stagiaires et des animateurs, la formation continue a, comme le montre le graphique ci-dessous, pris une part importante dans le dispositif.

Consommation de minutes de classe virtuelle Black Board



Le pic de consommation de juin et juillet en formation initiale correspond à la formation des agents C. La baisse constatée en juillet pour la formation continue correspond logiquement au début des congés d'été, avec une reprise très nette au mois de septembre 2021 (4,8 Ms de minutes) puis une baisse liée à la reprise du présentiel (1,6 Ms de minutes en décembre).

Après la diffusion de la note du 23 avril 2021 offrant la possibilité aux directions d'utiliser la classe virtuelle Blackboard, certains services locaux de formation ont souhaité en bénéficier pour dispenser des stages jusqu'alors organisés uniquement en présentiel.

Chaque sollicitation a donné lieu à un accompagnement (présentation de l'outil ainsi que des diverses modalités envisageables : délégation pure et simple de gestion ou gestion par l'ENFiP des classes de certaines directions).

La consommation de ces directions est néanmoins restée marginale, et, certaines directions demandeuses n'ont, à ce jour, pas utilisé cette opportunité.

6/ L'expérimentation du format hybride

Avec la crise sanitaire, certains dispositifs ont dû être complètement repensés, c'est ainsi que la formation des cadres à la « Conduite des transformations » pilotée par la MAC a été déployée, en lien étroit avec l'ENFiP, au format hybride alternant webinaire, e-formation et classe virtuelle en lieu et place d'une formation présentielle.

Fort de cette expérience, l'ENFiP a pu proposer une nouvelle formation créée nativement au format hybride à l'automne : « Pilotage budgétaire ».

L'expérience a permis de montrer que ce format répondait à un réel besoin d'agents qui ne se seraient pas déplacés si ces formations avaient été organisées au format présentiel.

Ce format multimodal a vocation à se développer en 2022.

7/ L'utilisation des formats audiovisuels

En 2021, l'ENFiP a continué à utiliser de manière croissante le format audiovisuel.

C'est ainsi que de nombreux échanges et/ou présentations ont pu avoir lieu grâce à ce format sans lequel, compte tenu de la situation sanitaire, ils n'auraient pu se dérouler.

On citera, pêle-mêle : les discours d'accueil des nouvelles promotions de stagiaires, les conférences et interventions pour diverses préparations ou scolarités, les présentations de bureaux ou de directions pour les « forums métier » ...

8/ L'adaptation des outils

Toujours soucieuse de répondre aux attentes du réseau et de bénéficier des nouvelles technologies, l'ENFiP se dote régulièrement d'outils visant à améliorer en permanence la formation

Elle participe également, aux côtés du bureau RH-2C, du DGS et de la DPRH à la mise en place de l'outil **SEM@FOR** qui sera accessible aux agents et constituera, demain, l'outil unique de gestion des formations.

Elle veille à mettre à la disposition des stagiaires et des enseignants des **matériels et outils adaptés aux nouveaux besoins**. C'est ainsi que l'ensemble des stagiaires de formation initiale ont pu bénéficier de PC portables disposant d'un VPN dédié afin de pouvoir accéder aux supports de formation et participer aux classes virtuelles lorsque cela est prévu ou nécessaire.

Elle s'est aussi engagée dans :

- l'amélioration de l'outil de confection des modules (chaîne éditoriale Scénari)
- des travaux de mise à niveau des plate-formes de formation initiale pour disposer de fonctionnalités supplémentaires et d'une meilleure capacité
- des travaux d'amélioration de l'outil de mise à disposition de la documentation de formation continue (DocENFiP)
- des travaux d'accessibilité des bases écoles afin qu'elles puissent être utilisées en distanciel

Elle a également contribué à alimenter l'offre de formation mutualisée accessible via la plate-forme Mentor, progressivement déployée par la DGAFP.

2022 permettra de consolider l'ensemble de ces orientations et ancrera l'ENFiP dans la transition numérique attendue de tous.

Les formations offertes aux cadres

L'académie des cadres supérieurs (AdCS)

L'académie des cadres supérieurs marque, pour les cadres supérieurs nouvellement promus, leur entrée dans un nouveau grade et le début de leur parcours de formation.

Offerte à chacune des promotions de cadres supérieurs, ce séminaire, placé sous le parrainage d'un Délégué du Directeur général, a pour objectif de favoriser le développement d'une culture commune au sein de l'encadrement.

En 2019, l'académie dédiée aux Inspecteurs Principaux nouvellement promus a été rénovée venant ainsi compléter les académies des AFIP, AFIPA et IDIV remaniées en 2018. Élaborée en co-construction avec les stagiaires réunis dans le cadre du FIPLab organisé par la Délégation Île-de-France pour l'ENFiP, cette refonte a permis de mieux répondre aux attentes des participants.

Articulé autour d'interventions incontournables en matière d'actualité des métiers et d'enjeux stratégiques de la DGFIP, le nouveau format de ces académies accorde une large place aux ateliers

managériaux et aux retours d'expériences avec des pairs expérimentés.

Compte tenu du contexte sanitaire, certaines sessions ont été organisées en 2021 pour partie en distanciel et en présentiel. Au total, 5 sessions ont pu être organisées pour l'ensemble des cadres supérieurs. Ainsi, en 2021, ce sont près de 428 cadres supérieurs qui ont bénéficié de ce dispositif de formation.

VOLUMÉTRIE GLOBALE

	AFIP	AFIPA	IP	IDIV	Total
2021	23	61	195*	149	428
2020	20	75	0	0	95
2019	26	81	106	190	403

*Compte tenu du fait que la promotion d'IP n'a pu être accueillie en 2020, 82 participants au titre de la promotion 2020 et 113 participants pour la promotion 2021 ont bénéficié de ce séminaire en 2021.

TAUX DE SATISFACTION

	AFIP	AFIPA	IP	IDIV
2021	100 % (présentiel)	81% (partie en distanciel) 100 % (partie en présentiel)	86% (distanciel)	98 % (présentiel)
2020	100 %	100 %	0 %	0 %
2019	100 %	100 %	100 %	93 %

L'académie des cadres supérieurs en cours de carrière (AdCS+)

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+) dédiée aux Administrateurs des Finances publiques (AFIP) a été expérimentée en 2019 et reconduite en 2020.

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 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.

En 2021, ce dispositif devait être étendu aux Administrateurs des Finances publiques adjoints. Compte tenu du contexte sanitaire, ce séminaire n'a pu se tenir.

ACADÉMIE DES CADRES SUPÉRIEURS EN COURS DE CARRIÈRE

	AFiP	Taux de satisfaction
2021	22	100 %
2020	20	100 %
2019	27	95 %

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

Afin d'accompagner les cadres supérieurs prenant la direction d'un poste comptable, un séminaire parrainé par un directeur départemental des Finances publiques est proposé aux nouveaux comptables. Cette formation, dont le suivi revêt un caractère obligatoire, permet aux nouveaux responsables d'un poste comptable de cerner les enjeux et l'organisation de leur nouvel environnement professionnel. Aussi, différentes séquences animées par des représentants de l'administration centrale sont consacrées :

- aux enjeux et actualités de la gestion comptable et financière des collectivités locales ;
- aux enjeux et actualités de la gestion fiscale ;
- aux actualités RH et aux conditions de vie au travail ;
- à la sûreté immobilière et les règles organisationnelles ;
- à la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables ;
- au numérique ;
- et à la stratégie de l'accueil des publics.

Un temps est également dédié à la présentation du dispositif de maîtrise des risques. Une part importante des échanges est consacrée aux partages d'expérience à partir des témoignages de comptables expérimentés. Enfin, une séquence animée par le Délégué « parrain » permet d'exposer les attentes du Directeur général.

Au total, 2 sessions ont pu être organisées pour l'ensemble des cadres prenant la responsabilité d'un poste comptable avec respectivement un taux de satisfaction de 100 % et 98 %. Ainsi, en 2021, ce sont près de 139 cadres supérieurs qui ont bénéficié de ce dispositif de formation.

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.

La reprise progressive des actions organisées par l'IGPDE est également observée sur le nombre de jours suivis (+ 24,2%) et le nombre de stagiaires accueillis (+ 44,4 %).

Formations IGPDE	Journées stagiaires		Nombre de stagiaires	
	Nombre	Evolution	Nombre	Evolution
2021	6 599	+ 44,4 %	3 178	+ 24,2 %
2020	4 571	- 57,4 %	2 558	- 52,3 %
2019	10 726	+ 20 %	5 368	+ 14 %

Les formations les plus importantes en nombre de jours sont les formations linguistiques (Gymglish anglais), les formations liées aux marchés publics (application achat), les actions destinées aux informaticiens (Linux, Gérer le cycle de vie d'un projet avec Mave, PHP), et les formations transverses (la gestion des fonctionnaires de l'Etat, le séminaire managérial des AGFiP).

En nombre de stagiaires, ce sont les mêmes formations qui ont accueilli le plus grand nombre de participants.

Plan d'action sur la formation continue

Cette partie a pour objet de faire un point sur la mise en œuvre du plan d'action de modernisation de la formation continue.

Objectif n° 1 : permettre à chaque agent d'être acteur de son parcours de formation

- faciliter l'accès à la formation
- développer la formation à distance
- capitaliser sur les compétences avec en cible un passeport de formation pour chaque agent
- systématiser la revue des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel
- développer des formations certifiantes

Objectif n° 2 : faciliter les évolutions professionnelles et l'acquisition rapide de nouvelles compétences

- mieux évaluer les compétences (sessions tests, évaluations à froid)
- favoriser l'appréhension du nouveau métier dès l'affectation connue
- mieux accompagner et reconnaître le tutorat

Objectif n°3 : une formation continue pour les cadres supérieurs ciblée sur les enjeux managériaux

- renforcer le soutien managérial en cours de carrière
- proposer un accompagnement personnalisé (sujet couvert par la MAC : APM, coaching)

L'accent a été mis sur 3 actions en 2021, qui ont été présentées au groupe de travail fin septembre :

1. le point sur l'offre de formation en matière de pilotage dans le SPL et perspectives d'évolution

La thématique du pilotage des services SPL (services comptables et divisions SPL) a été proposée au groupe de travail avec une dimension prospective car les missions de pilotage des directions évoluent avec la mise en place en cours des CDL et des SGC (coordination avec CL1A et les délégations qui travaillent sur cette thématique).

Au terme d'ateliers locaux, il a été décidé :

- la mise en place de deux groupes de travail : l'un dédié au pilotage des SGC, l'autre relatif au pilotage des Divisions SPL.
- la production de deux livrables par chaque GT : guide de pilotage (responsabilité des Bureaux Métiers) et module de formation au pilotage (responsabilité de l'ENFiP).

2. l'expérimentation de la validation des compétences pour les évaluateurs du Domaine

Pour les nouveaux évaluateurs du Domaine affectés en 2021, l'objectif était de :

- permettre aux stagiaires de s'auto-évaluer sur leur niveau d'appropriation des enseignements reçus à l'occasion de chaque stage du parcours de formation ;
- permettre aux formateurs d'assurer, le cas échéant, des reformulations, des réactivations de notions qui n'auraient pas été suffisamment appréhendées par les stagiaires ;
- s'inscrire dans une trajectoire d'amélioration continue de la qualité de la formation.

Si les participants ont jugé l'expérimentation très positive, la DNID soulignant la qualité de la formation et le bon niveau atteint par la majorité des stagiaires, les points de fragilité sont significatifs (forte charge de co-conception pour l'ENFiP et la DNID en particulier et absence d'outil informatique) et les points restant à arbitrer nombreux (mise en place d'une attestation de validation, information du chef de service, ...).

Dans ces conditions, il est apparu nécessaire de prioriser certains parcours à enjeux, sous réserve de la disponibilité d'un outil. Or la DGFiP ne détient pas à ce stade d'outil informatique de valorisation des compétences qui répondent complètement aux besoins.

3. Les constats et leviers pour augmenter le vivier des professionnels associés (PA)

l'ENFiP et les directions rencontrent des difficultés croissantes pour recruter des PA, en particulier sur certains métiers (foncier..).

Un plan d'actions a été proposé :

- réalisation d'une infographie à partir des données FLORE collectées par le bureau RH-2C pour objectiver le constat de la diminution du vivier entre 2019 et 2021.
- mise en place d'un GT thématique au niveau de l'ENFiP avec des représentants des CIF et du CFP.
- sollicitation des membres du GT national pour alimenter les actions de communication et de promotion possibles

En complément, d'autres travaux ont été engagés ou sont en cours pour mieux accompagner les chefs de service. Ainsi figure la création ou la refonte de formations de prise de fonction dans le PNF : encadrants Centres de Gestion des Retraites (CGR) / Centres de Services des Retraites (CSR) en 2021 et pour 2022 sont prévues les formations pour les SIP, SIE, PRS et chefs de brigade.

Le projet interministériel MENTOR

Avec le concours d'un prestataire, l'ENFiP a élaboré un module relatif au développement de la formation en ligne et l'hybridation des modules dans le cadre de l'appel à projets MENTOR. S'inscrivant dans la trajectoire de digitalisation des formations, il sera prochainement diffusé sur la plateforme MENTOR pour la communauté interministérielle et parallèlement sur la plateforme Talentsoft pour un accès facilité à la DGFIP.

L'enquête sur les exclus de la formation au titre de la période 2019-2021

A la demande du Secrétariat général des ministères économiques et financiers, une enquête sur les exclus de la formation²³ a été réalisée, au printemps 2022, sur la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021.

Cette enquête concernait les agents titulaires et les agents contractuels, en fonction au 1^{er} janvier 2019 et présents durant toute la période visée ci-dessus, leur âge et leur grade s'appréciant au 31 décembre 2021.

L'identification des agents exclus de la formation à la DGFiP a d'abord été établie, par direction, sur la base de requêtes dans l'application de gestion de la formation de la DGFiP. Ensuite, chacun des services locaux de la formation a été sollicité en vue de la consolidation de leur liste respective.

Cette analyse préliminaire a permis de recenser une volumétrie de 5 548 agents (toutes catégories confondues) n'ayant bénéficié d'aucune action de formation continue sur la période concernée (2019 à 2021).

In fine, seuls 5 401²⁴ agents exclus ont été destinataires du questionnaire anonyme, élaboré en partenariat avec le Secrétariat général, pour évaluer plus précisément les causes de leur absence de participation à une action de formation continue. En effet, pour ce qui concerne le volet qualitatif de l'enquête uniquement, il a été décidé de retirer 118 agents compte tenu de l'imminence de leur départ à la retraite ou de leur niveau d'encadrement (commandement).

A l'issue de la mise à disposition du questionnaire, 1 625 réponses ont été obtenues, dont **1 418** exploitables (dont 1 397 réponses d'agents titulaires et 21 réponses d'agents contractuels).

Les résultats qualitatifs de l'enquête 2022

1 - Les agents titulaires à la DGFiP

Les restitutions des questionnaires démontrent que l'agent exclu de la formation est plutôt une femme de catégorie B ou C, dans la tranche d'âge des 50-59 ans. Ce profil est identique à celui de l'enquête précédente (période 2016-2018).

Les quatre principaux motifs, pour lesquels les agents n'ont pas suivi de formation sont :

- une absence de besoin de formation ressentie (22,8 %) ;
- une offre qui ne répond pas aux besoins (21,4 %) ;
- un manque de temps - charge de travail ou temps partiel (16,4 %) ;
- une préférence pour se former soi-même (8,1 %).

S'agissant de la réponse "Autres causes d'exclusion" (22,8 %), l'analyse des commentaires laisse apparaître que l'absence de participation à une formation sur la période est, au-delà de la crise sanitaire intervenue au cours de la période visée, souvent liée à des motifs personnels ou médicaux (agents proches de la retraite, déplacements trop contraignants), à un manque d'incitation à se former (manque d'information, aucune proposition, offre de formation jugée trop réduite pour des missions spécifiques) mais aussi à une certaine forme de désintérêt pour le dispositif de formation proposé (déclin du présentiel au profit des actions distancielles ou d'e-formation, préférence pour la formation sur le "tas", pas de besoin réel).

2 - Les agents contractuels

A l'instar de l'enquête précédente (période 2016-2018), la présente exploitation des questionnaires confirme que l'agent contractuel exclu de la formation est plutôt une femme de catégorie C, dans la tranche d'âge des 50-59 ans.

²³ Agents n'ayant suivi aucune action de formation continue

²⁴ 5 548 exclus, déterminés initialement, ramenés à 5 401 en retirant les 147 agents ayant déclaré avoir suivi des actions de formation ou ayant été absents durant la période (CLM, CLD, détachement...) lors de l'enquête en ligne.

Les trois principaux motifs, pour lesquels les agents n'ont pas suivi de formation sont :

- une absence de besoin de formation ressentie (38,1 %) ;
- une offre qui ne répond pas aux besoins (19 %) ;
- un manque de temps - charge de travail ou temps partiel (14,3 %).

S'agissant de la réponse "Autres causes d'exclusion" (14,3 %), le dépouillement des commentaires fait ressortir le manque d'offre de formation de la DGFIP pour les profils particuliers (agents techniques).

3 - La particularité des agents d'entretien, de restauration et de gardiennage

Sur le plan pratique, il est rappelé que s'agissant des personnels d'entretien, de restauration et de gardiennage, la transmission du questionnaire et la possibilité d'y répondre sont traditionnellement complexes pour ce type d'enquête.

En effet, bien que ces agents disposent d'une messagerie professionnelle, ils ne peuvent en revanche pas la consulter, ne bénéficiant pas systématiquement de poste de travail personnel. Dans ce cadre, il a été demandé aux services de formation professionnelle de proposer des adresses courriel de substitution sur les sites d'intervention de ces agents.

En parallèle, l'option de n'interroger, en accord avec le Secrétariat général, via le questionnaire en ligne précité que les agents bénéficiant, à la DGFIP, d'un contrat d'une durée hebdomadaire supérieure à 17 H 30 (soit environ 3 H par jour minimum) a été reconduite pour la présente enquête.

Sur le plan organisationnel, cette mesure s'est révélée une nouvelle fois concluante, puisqu'elle a simplifié les travaux des services locaux et a conduit à ne s'intéresser qu'aux agents d'entretien, de restauration et de gardiennage dont la DGFIP est l'employeur principal.

Les conclusions

Sur 5 401 agents exclus de la formation, 5 156 sont agents titulaires (soit **5,4 %** du nombre global d'agents titulaires de la DGFIP), et 245 sont agents contractuels (soit **12,5 %** du nombre global d'agents contractuels)²⁵.

Concernant le taux d'exclus des titulaires précité, celui-ci augmente mécaniquement compte tenu de l'impact de la crise sanitaire. Toutefois, malgré l'ampleur de la réduction d'activité de formation en 2020 (- 60 % d'actions de formation organisées) et de sa reprise très progressive en 2021 (activation d'une jauge sanitaire limitative pour les formations présentielle jusqu'en juin 2021), il est souligné que, durant cette période, la formation professionnelle a représenté un objectif central de la DGFIP.

Ainsi, en dépit des difficultés sanitaires, l'ENFiP a, pour répondre au maintien intégral des lourdes réformes organisationnelles et fonctionnelles de la DGFIP (ex. : NRP, création des conseillers aux décideurs locaux, etc.), contribué largement à l'envolée de la e-formation et à l'essor de la formation distancielle.

Pour autant, il est précisé que la question subsidiaire relative à la crise sanitaire a été posée aux personnels identifiés comme exclus de la formation dans l'enquête.

La plupart des agents interrogés à ce sujet a déclaré ne pas avoir été réellement "empêchés de se former" durant cette période.

En outre, il est souligné que la moyenne d'âge des effectifs de la DGFIP atteint désormais 48 ans et 6 mois au 31/12/2021 contre près de 50 ans au 31/12/2018. Or, 67 % des exclus ayant répondu au questionnaire en ligne proviennent de la tranche d'âge des 50 – 65 ans. La tendance consistant à réduire son "intérêt" pour la formation professionnelle, au gré de l'avancement vers la fin de carrière, constatée pour cette population en 2019, se confirme et s'intensifie en 2022.

S'agissant des contractuels, le taux poursuit sa diminution amorcée depuis l'enquête 2013-2015 (43 % en 2016 ; 26,5 % en 2019 puis 12,5 % en 2022). Cette baisse du nombre d'exclus traduit l'effort

²⁵ contre respectivement 4,3 % et 26,5 % au titre de la précédente enquête 2015-2018

de formation de la DGFIP envers ces personnels depuis 2013.

Les conclusions de cette enquête confirment que bien que la DGFIP consacre un effort significatif en faveur de la formation, notamment, continue, l'offre de formation demeure insuffisamment visible, voire relativement peu accessible, pour certains agents.

Pour remédier à cette situation, l'ENFiP s'est également engagée, depuis plusieurs années, dans la digitalisation des formations en mettant à disposition des agents et des chefs de service des e-formations. Cette stratégie de développement des usages du numérique en formation enrichit l'offre actuelle puis favorise l'interactivité et l'autoévaluation des stagiaires.

La DGFIP déploie progressivement en 2022 la nouvelle application SEM@FOR. Il est rappelé qu'elle constituera un véritable outil de consultation et d'accès unique à l'offre de formation puis facilitera le suivi individualisé de la formation professionnelle des agents de la DGFIP par les gestionnaires et les chefs de service. Ce dispositif devrait faciliter l'accès à la formation.

Les 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).

	Nombre d'apprentis	dont apprentis en situation de handicap
2021-2022	371	7
2020-2021	251	3
2019-2020	257	2
2018-2019	276	3
2017-2018	302	13

Au **31 décembre 2020 (année scolaire 2020-2021)**, la DGFIP comptait **251 apprentis** dans ses services, dont **3 en situation de handicap**.

Au cours de cette année scolaire, 48 ruptures de contrats ont été enregistrées, soit 19 % de l'ensemble des contrats (ce taux progresse, il était de près de 12 % l'année précédente). Cette situation doit toutefois être relativisée dans la mesure où plusieurs contrats ont été rompus de manière anticipée, soit suite à la réussite à un concours externe de la DGFIP ou à un recrutement en qualité de contractuel, soit suite à une embauche dans le secteur privé ou public. Ainsi :

- 7 ruptures sont intervenues pendant la période d' « essai » (45 premiers jours) ;
- 41 sont intervenues après cette période pour les motifs suivants : **réussite concours DGFIP (9 dont 6 A et 3 C)**, changement d'orientation (8), convenances personnelles (7), embauche dans le secteur privé (6), changement d'employeur (3), difficultés personnelles (3), embauche dans le secteur public (2), **recrutement en qualité de contractuel handicapé (1 C)**, formation non adaptée (1), absences répétées et injustifiées (1).

En matière d'insertion à l'issue de leur formation, l'exploitation des données servies dans l'outil de recensement des apprentis à la DGFIP (OURA) fait ressortir les éléments suivants :

- 32 apprentis poursuivent leurs études, dont 7 ont vu leur contrat renouvelé à la DGFIP pour préparer le diplôme supérieur ou un autre diplôme,
- 13 apprentis ont été recrutés dans le secteur privé,
- **7 ont signé un contrat à durée déterminée à la DGFIP (2 auxiliaires, 1 A, 4 B),**

- **4 ont été lauréats de concours externes à la DGFIP (2 A et 2 B),**
- 9 sont en recherche d'emploi (dont 6 ont présenté un concours de la DGFIP),
- 7 ont été recrutés dans la fonction publique,
- 2 ont des projets personnels.

Au total, sur cette promotion 2020-2021, **21 soit 8 % des apprentis ont intégré la DGFIP soit par contrat, soit par concours.**

Ce bilan est très satisfaisant et traduit l'intérêt des apprentis pour commencer une carrière au sein des services de la DGFIP. Il traduit également la qualité de l'accompagnement réalisé par les maîtres d'apprentissage pour permettre à leurs apprentis de réussir.

Dans le **cadre de la campagne 2021 (année scolaire 2021-2022)**, des objectifs rehaussés de recrutement d'apprentis ont été assignés avec un total de 600 apprentis, dont 6 % en situation de handicap.

La DGFIP a enregistré au 31 décembre 2021, **371 apprentis au niveau national** (320 nouveaux contrats et 51 contrats qui se poursuivent), dont 7 apprentis en situation de handicap.

Ce chiffre progresse de près de 48 % par rapport à la précédente campagne (251 apprentis au 31/12/2020) et représente 62 % de l'objectif, ambitieux, qui a été assigné à la DGFIP.

Ainsi, au **cours de l'année 2021**, la **DGFIP a signé 501 contrats d'apprentissage** (181 contrats au titre de l'année scolaire 2020-2021, auxquels s'ajoutent les 320 nouveaux contrats signés au titre de l'année scolaire 2021-2022).

L'examen de ces 371 contrats fait apparaître les éléments statistiques suivants :

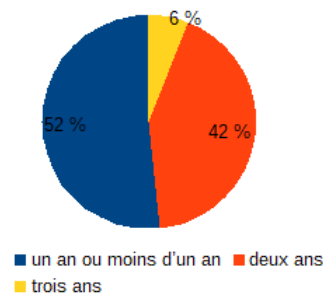
<p><u>La répartition hommes/femmes</u></p> <p>Les femmes restent majoritaires (57 %) contre 43 % pour les hommes</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Période</th> <th>Femmes (%)</th> <th>Hommes (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019-2020</td> <td>58</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>2020-2021</td> <td>55</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>2021-2022</td> <td>57</td> <td>43</td> </tr> </tbody> </table>	Période	Femmes (%)	Hommes (%)	2019-2020	58	42	2020-2021	55	45	2021-2022	57	43
Période	Femmes (%)	Hommes (%)											
2019-2020	58	42											
2020-2021	55	45											
2021-2022	57	43											
<p><u>L'âge des apprentis</u></p> <p>Les apprentis se situent, en majorité, dans la tranche d'âge 21-25 ans (53 %). 34 % sont dans la tranche d'âge 18-20 ans. 11 % ont plus de 26 ans.</p> <p>Quelques-uns ont moins de 18 ans.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>inférieur à 18 ans</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Entre 18 et 20 ans</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>Entre 21 et 25 ans</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>26 ans et +</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Pourcentage (%)	inférieur à 18 ans	2	Entre 18 et 20 ans	34	Entre 21 et 25 ans	53	26 ans et +	11		
Tranche d'âge	Pourcentage (%)												
inférieur à 18 ans	2												
Entre 18 et 20 ans	34												
Entre 21 et 25 ans	53												
26 ans et +	11												

La durée des contrats

La majorité des contrats (52 %) a une **durée d'environ un an ou moins d'un an** (de 6 à 16 mois).

Les contrats d'une durée de 2 ans (de 20 à 26 mois) représentent 42 % de l'ensemble.

Quelques contrats (6 %) ont été signés pour 3 ans (de 33 à 37 mois) notamment pour des diplômés d'ingénieur en informatique.

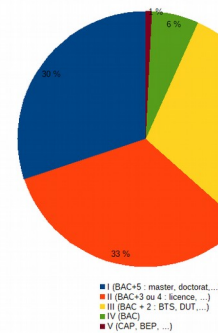


La nature des diplômes

Environ 2/3 des apprentis préparent un **diplôme de niveau BAC + 3 ou supérieur (licence, master,...)**.

30 % préparent un diplôme de niveau BAC + 2 (BTS, DUT) et 6 % un diplôme de niveau BAC.

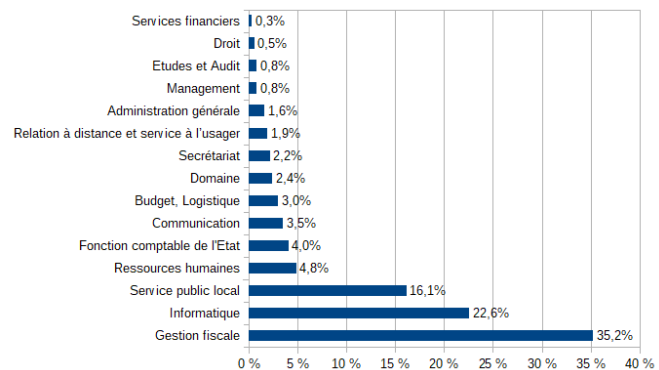
Cette année, quelques apprentis ont été recrutés pour des titres ou diplômes de niveau CAP/BEP.



Les familles de métiers

Les trois principaux domaines d'accueil des apprentis sont **la gestion fiscale (35 % de l'ensemble des contrats), l'informatique (23 %)** et le **secteur public local (16 %)**.

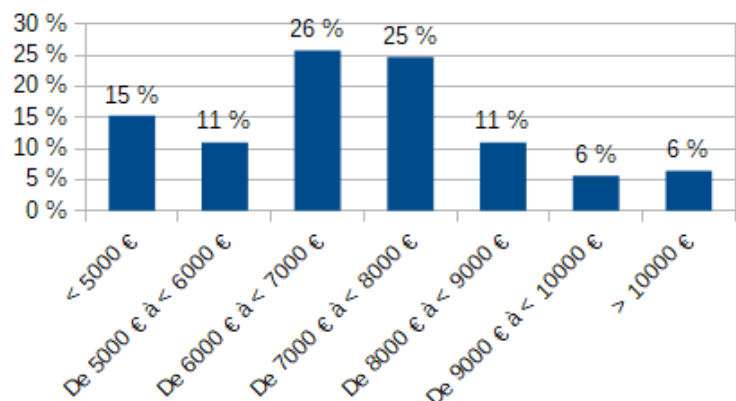
D'autres familles de métiers accueillent des apprentis, telles que les ressources humaines, la fonction comptable de l'État, la communication, le budget-logistique, le domaine, le secrétariat...



Les coûts des formations

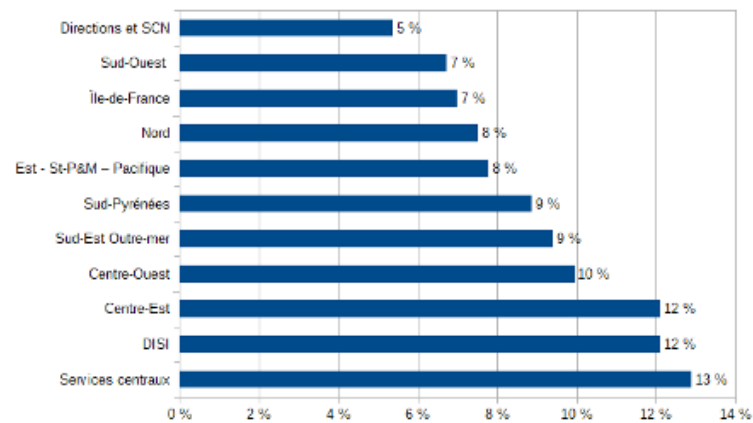
Les coûts s'échelonnent de 0 € à 14000 € par année.

La majorité des contrats ont un coût entre 6000 € et 8000 €/an.



La répartition géographique

Les contrats sont répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra marin.



En 2021, plusieurs mesures ont été mises en place pour relancer la dynamique de recrutement dans nos services :

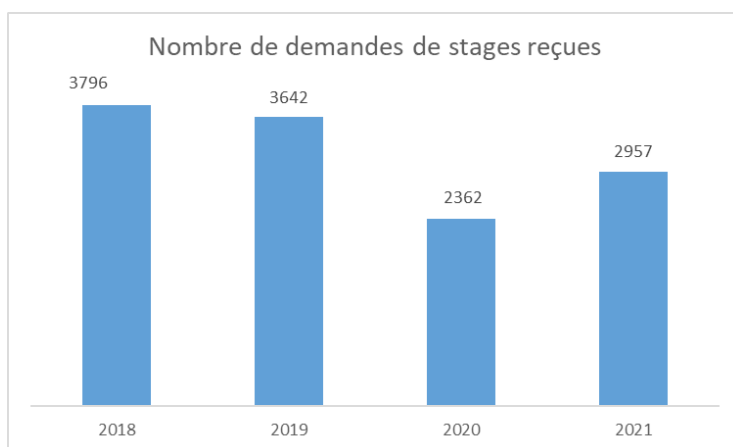
- wep app de bienvenue à la DGFIP ;
- livret d'accueil dédié aux apprentis ;
- création d'une amicale des apprentis du ministère ;
- rédaction d'un guide du maître d'apprentissage.

Par ailleurs, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a établi une grille de référence des coûts de formation pour l'apprentissage dans la Fonction publique de l'État, ce qui devrait permettre de limiter ces coûts.

Enfin, le décret n° 2021-1861 paru au Journal Officiel le 29 décembre 2021 porte création d'une allocation forfaitaire attribuée aux maîtres d'apprentissage ce qui permettra de valoriser leur investissement.

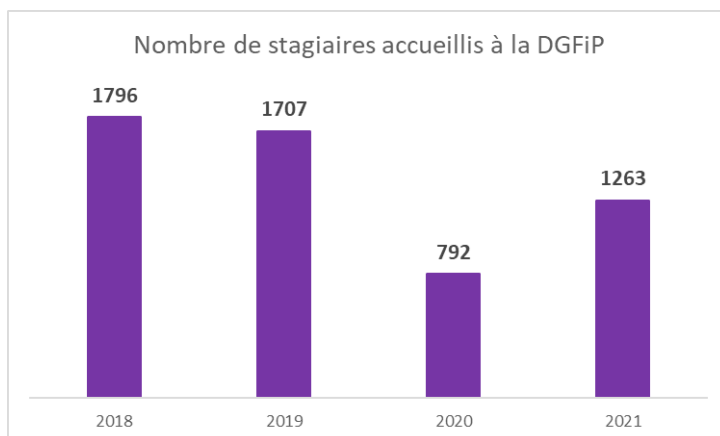
L'accueil des étudiants stagiaires à la DGFIP

2 957 demandes de stage (étudiants, collégiens et lycéens) ont été reçues en 2021, soit **25 % de plus** qu'en 2020.



43 % des demandes de stage ont fait l'objet d'une réponse favorable, contre **33,5 %** en 2020.

1 263 stagiaires de l'enseignement supérieur ou secondaire ont effectué un stage ou une séquence d'observation en milieu professionnel à la DGFIP en 2021 (+ 59,5% par rapport à 2020).

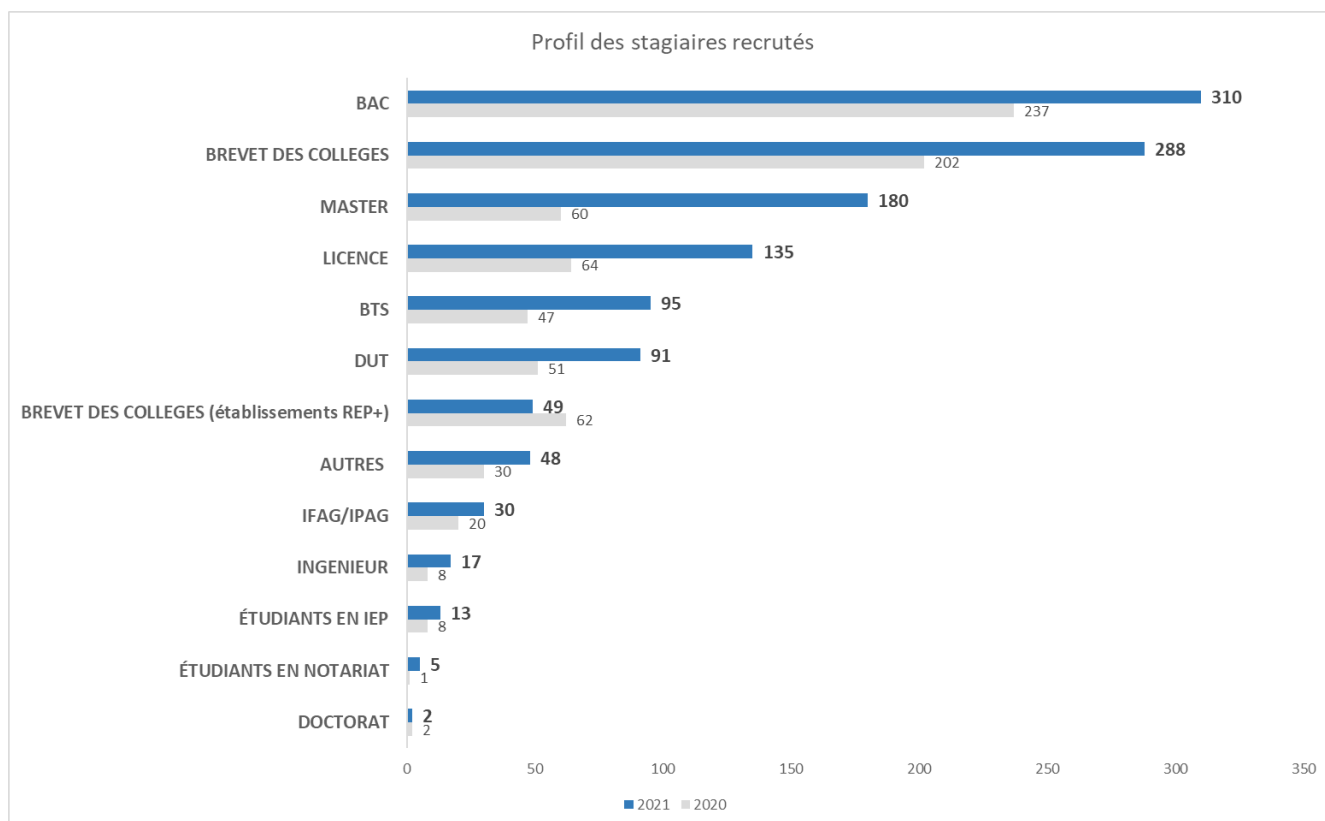


S'agissant de l'enseignement supérieur, la DGFIP a accueilli **615 étudiants** en 2021, (soit environ + 113 % par rapport à 2020).

Pour ce qui est de l'enseignement secondaire, la DGFIP a accueilli **648 élèves** en 2021 (+ 29 % par rapport à 2020), soit 51 % de l'ensemble des stagiaires accueillis.

Les diplômes préparés en 2021 par les stagiaires sont principalement :

- le baccalauréat (25 % soit 310 stagiaires),
- le brevet des collèges (23 % soit 288 stagiaires),
- le Master (14 % soit 180 stagiaires),
- la licence (11 % soit 135 stagiaires).



Enfin, un guide sur l'accueil des stagiaires à la DGFIP a été diffusé le 28 février 2022. Il rassemble toutes les instructions et documentations produites par le bureau Recrutement Formation et Développement des compétences sur l'accueil des stagiaires depuis 2018. Il complète et précise pour la DGFIP les dispositions du guide de la DGAFP relatif à l'accueil des stagiaires dans la fonction publique de l'Etat (édition 2021). Une fiche mémo avec les éléments essentiels pour recruter et accueillir efficacement des stagiaires complète cet outil pratique.

Les 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.

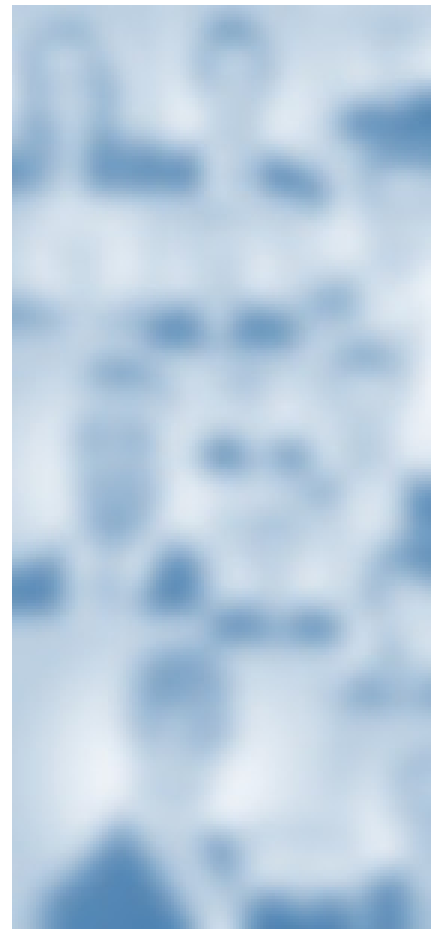
Ce stage obligatoire d'une semaine est en général le premier contact de l'élève avec le monde du travail. Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les collégiens et leurs familles ne bénéficient pas toujours de réseaux pour trouver une entreprise ou une administration d'accueil pour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

Pour l'exercice 2021, la DGFIP a accueilli dans ses services (en administration centrale et au sein du réseau) 49 collégiens issus des établissements inscrits en réseau d'éducation prioritaire, soit une diminution de 20 % par rapport à 2020.

	Nombre de collégiens REP +
2021	49
2020	62
2019	127
2018	98

Le compte personnel de formation (CPF)



Le compte personnel de formation (CPF) 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).

Le nombre de bénéficiaires et la répartition des demandes

	Nombre d'agents	Variation
2020	1 203	- 5 %
2020	1 268	- 15 %
2019	1 498	+ 117 %
2018	689	-

Le CPF est consommé, en majorité (89 %), au titre des préparations aux concours (1 074 agents).

58 % d'entre eux se sont inscrits à une préparation (627 agents). Les autres agents (447) 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" (temps libre accordé dans la limite de 5 jours par année civile et par session de concours (écrit + oral) pour permettre à l'agent de faire ses dernières révisions).

	2019	2020	2021
Préparation aux concours pour les agents inscrits à une préparation	56 %	52 %	52 %
Préparation aux concours pour les agents non inscrits à une préparation mais inscrits à un concours	34 %	41 %	37 %
Projet d'évolution professionnelle dans le secteur public	3 %	2 %	2 %

Les heures de CPF ont également été utilisées pour :

- des projets d'évolution professionnelle dans le secteur public (30 agents), au sein de la DGFIP ou hors de la DGFIP pour, par exemple : concours de l'ENM, IRA, ENA, formation CNFPT d'administrateur territorial, master littérature d'enfance et de jeunesse ;

- ou de reconversion dans le secteur privé (21 agents) pour des projets très variés : formation de conseiller en gestion de patrimoine, professeur des écoles, CAP petite enfance, formation certifiante de praticien en massage « Ammas assis », protection de la nature, ambulancier, responsable d'entreprise agricole, Pet sitter (baby sitter auprès d'animaux), agent d'entretien du bâtiment, CAP de maintenance des véhicules.

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 73 agents en dehors de tout projet d'évolution professionnelle, notamment pour suivre un stage de préparation à la retraite.

3 agents ont bénéficié d'un bilan de compétences et 2 agents d'une validation des acquis de l'expérience pour obtenir respectivement un diplôme de niveau Bac pro « administration / gestion » (cadre C) et un master « droit fiscal droit des finances publiques et de la fiscalité » (cadre A+).

DÉTAIL DES DEMANDES EN 2021

Nature des demandes	A+	A	B	C	Total	% Agents / Nb total agents	Nb d'heures sur temps de travail
Préparation aux concours pour les agents inscrits à une préparation	1	123	350	153	627	52 %	11 985
Préparation aux concours pour les agents non inscrits à une préparation mais inscrits à un concours	5	28	199	215	447	37 %	12 008
Projet d'évolution professionnelle dans le secteur public	5	17	5	3	30	2 %	1 223
Projet de reconversion professionnelle dans le secteur privé		5	9	7	21	2 %	1 905
Bilan de compétences		2	1		3	< 1 %	44
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	1			1	2	< 1 %	24
Prévention de l'inaptitude à l'exercice des fonctions					0		
Autres (stage préparation retraite,...)	6	16	41	10	73	6 %	984
Total	18	191	605	389	1 203	100 %	28 173

Les femmes sont majoritaires dans l'utilisation du CPF (69 %), dans toutes les catégories de personnel.

LA RÉPARTITION FEMMES / HOMMES

Nature des demandes	A+	A	B	C	Total	% en 2020	% en 2021
Femmes	11	138	422	255	826	66 %	69 %
Hommes	7	53	183	134	377	34 %	31 %
Total	18	191	605	389	1 203	100 %	100 %

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 (170 heures).

LE NOMBRE D'HEURES SUR TEMPS DE TRAVAIL

	Nombre	Variation
2021	28 173	+2,7 %
2020	27 431	- 17 %
2019	33 236	+ 155 %

Les refus de compte personnel de formation

Les refus de compte personnel de formation s'élevaient à 174 en 2021.

	Taux de refus	Nombre	Variation
2021	14 %	174	+47
2020	9 %	118	+18
2019	7 %	100	-1

Il est rappelé que le CPF doit permettre la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle de type promotion, mobilité, reconversion).

- 64 % des demandes ont été refusées au motif qu'elles ne respectaient pas les dispositions prévues par la réglementation (demande non éligible au CPF, pas de projet d'évolution professionnelle, organisme de formation non agréé, projet d'activité pendant la retraite, nombre d'heures insuffisantes, agents disposant d'un CET, CPF pour du temps de préparation personnelle déjà accordé, CPF non autorisé) ;

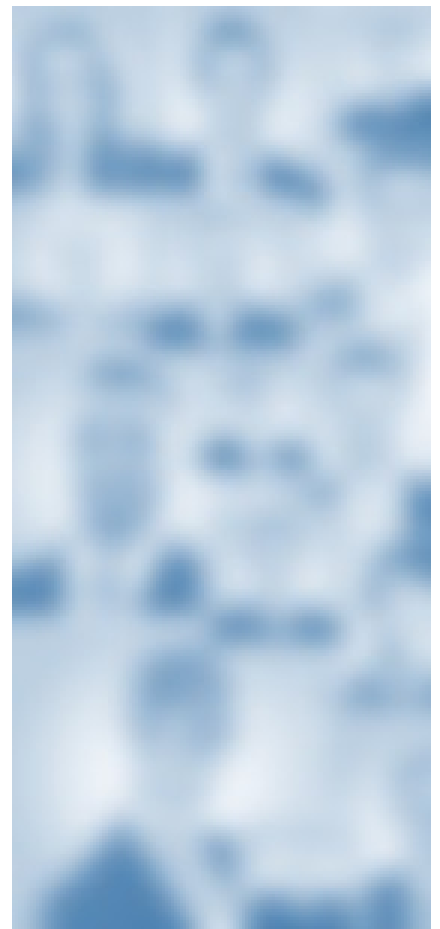
- 11 % des demandes ne relevaient pas des priorités d'accompagnement de la DGFIP (activité accessoire, préparation à un concours externe) ;

- d'autres motifs variés ont été invoqués : formation dispensée par un organisme externe à la DGFIP alors qu'il existe des formations équivalentes en interne, défauts de crédits disponibles, nécessités du service, projet pas suffisamment mûr, demandes hors délais, ..).

LE DÉTAIL DES MOTIFS DE REFUS

	2021	2020	2019
Présence d'un CET pour du temps de préparation personnelle	29	28	6
Demande de formation ne relevant pas des priorités d'accompagnement de la DGFIP	20	9	22
Pas de projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion)	15	5	9
Formation dispensée par un organisme externe à la DGFIP alors qu'il existe des formations équivalentes en interne	11	2	5
Projet pas suffisamment mûr	11	4	11
Demande de formation non éligible au CPF : formation dont l'objet est l'adaptation aux fonctions exercées	10	9	8
En cas de formation payante, défaut de crédits disponibles	7	9	4
Projet de mobilité hors de la DGFIP pour exercer une activité accessoire	7	6	4
Nombre d'heures CPF insuffisant	4	6	2
Organisme de formation non agréé	4	5	5
Calendrier de la formation pas compatible avec les nécessités du service	3	1	1
Demande de formation pour un projet d'activité pendant la retraite	3	1	5
Formation non adaptée au projet d'évolution envisagé	1	5	2
En cas de formation payante, agent refusant ou étant dans l'incapacité de financer le reste à charge (au-delà du plafond ministériel)	0	0	2
Autres (demande hors délai, temps de préparation personnelle déjà accordé dans l'année, préparation n'ouvrant pas droit à du CPF,...)	49	28	14
Total	174	118	100

Le congé de formation professionnelle



286 agents de la DGFIP ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle en 2021.

Le nombre de jours de formation indemnisés (22 257 jours) baisse de 9 % par rapport à 2020.

	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Variation
2021	90	138	58	286	- 19 %
2020	119	184	79	382	- 19 %
2019	155	207	112	474	- 2 %

Comme pour le compte personnel de formation, les femmes sont majoritaires dans l'utilisation du congé de formation professionnelle et représentent 66 % de l'ensemble.

La catégorie la plus représentée est la catégorie B.

	Cat A		Cat B		Cat C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
2021	38 %	62 %	30 %	70 %	30 %	70 %	36 %	64 %
2020	38 %	62 %	32 %	8 %	30 %	70 %	34 %	66 %
2019	30 %	70 %	28 %	72 %	30 %	70 %	29 %	71 %