



COMPTES RENDUS

DONNÉES **2012**  
**COMMENT EST  
UTILISÉE LA  
COTISATION  
FORMATION DES  
COLLECTIVITÉS ?**



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT



### 4/5 UN CŒUR DE MÉTIER CONSOLIDÉ

6/7

LE RÉFÉRENT  
FORMATION DES  
COLLECTIVITÉS

8/9

UNE DÉMARCHE  
D'AMÉLIORATION CONTINUE

10/11

LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS  
D'ACCÈS À LA FORMATION

12/13

UN ENGAGEMENT PLURIEL  
AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

14/15

DES ORIENTATIONS  
NATIONALES  
À L'ÉCOUTE DES  
BESOINS LOCAUX

16/17

COOPÉRER POUR AMÉLIORER  
LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC TERRITORIAL

18/19

LE DÉVELOPPEMENT  
DURABLE, AU CŒUR  
DE NOTRE ENGAGEMENT

20/21

LES NOUVELLES  
TECHNOLOGIES AU SERVICE  
DES AGENTS ET DES  
COLLECTIVITÉS

22/23

ACTUALITÉS 2013 :  
PROJETS ET PERSPECTIVES

24/25

UN BAROMÈTRE POUR  
MESURER NOTRE IMAGE

26

CARTE DES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

27

GLOSSAIRE

# 2012, LE CNFPT À L'ÉPREUVE



## ÉDITO

FRANÇOIS DELUGA,  
MAIRE DU TEICH,  
PRÉSIDENT DU CNFPT

Nous sommes fiers, heureux de vous remettre cette troisième édition du livret « Comptes rendus ». Comme chaque année, il est édité dans une démarche de transparence. Cette transparence s'applique, bien sûr, à l'utilisation des fonds publics versés par les collectivités territoriales cotisantes.

Cette édition est importante, parce qu'elle porte sur les chiffres de l'année 2012. Une année qui s'est déroulée dans un contexte particulier où la baisse brutale de la cotisation a fait perdre 33 millions de recettes annuelles à l'établissement.

Dès l'adoption de cette décision à l'été 2011, des mesures d'ajustement ont été prises à l'unanimité par le conseil d'administration du CNFPT. L'objectif était de conserver le même volume de formations pour ne pas pénaliser les agents territoriaux et leurs employeurs. Il était également de maintenir la qualité de service, tout en trouvant des solutions pour faire face à la chute brutale de 10 % des recettes de l'établissement.

L'objectif a été atteint. Le CNFPT a, malgré tout, réussi à poursuivre les réformes qui avaient été engagées. Et même au-delà, cet épisode a permis à l'établissement de démontrer sa réactivité et son adaptabilité.

Les agents et les collectivités le savent. Le baromètre d'image qui sonde leur perception du CNFPT et de son action, lancé en 2013



pour la première fois, a obtenu de très bons résultats malgré cette période de crise.

Les grandes orientations qui avaient été définies par le biais du projet national de développement (PND) 2010-2015 n'ont pas été abandonnées. Aujourd'hui, à mi-parcours de sa mise en œuvre, le taux de réalisation est très satisfaisant.

La dématérialisation du catalogue et des inscriptions se déploie à un rythme régulier.

Le CNFPT s'est adapté au monde d'aujourd'hui : écoresponsabilité, dématérialisation des échanges, réactivité...

Il reste toutefois des améliorations à apporter à notre offre de service. Le baromètre d'image le montre, mais il nous dit aussi que les chantiers qui sont en cours au sein de l'établissement correspondent parfaitement aux attentes des agents et de leurs employeurs : territorialisation des formations, réactivité, modernisation des contenus des offres de formation, renouvellement des intervenants...

Tous ces chantiers, le CNFPT y travaille, afin de continuer à améliorer son offre au service des agents publics locaux et de leurs employeurs, les collectivités territoriales.

Bonne lecture.

---

**« LE CNFPT S'EST  
ADAPTÉ AU MONDE  
D'AUJOURD'HUI :  
ÉCORESPONSABILITÉ,  
DÉMATÉRIALISATION  
DES ÉCHANGES,  
RÉACTIVITÉ... »**

---

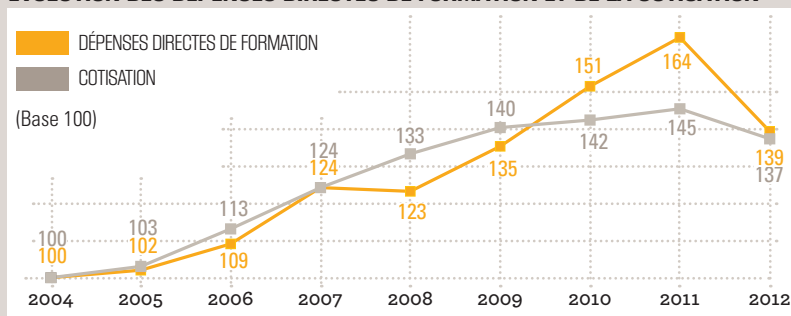


# UN CŒUR DE MÉTIER CONSOLIDÉ MALGRÉ LA BAISSÉ DE LA COTISATION FORMATION

En 2012, suite à la décision gouvernementale de diminuer le taux de cotisation formation de 1% à 0,9%, le CNFPT a pris des mesures d'économie rigoureuses. Cette réduction budgétaire, conjuguée à la baisse périodique du nombre de concours programmés par les centres départementaux de gestion - et donc de préparations aux concours organisées par le CNFPT - a fortement pesé sur l'activité. Les équipes du CNFPT ont cependant

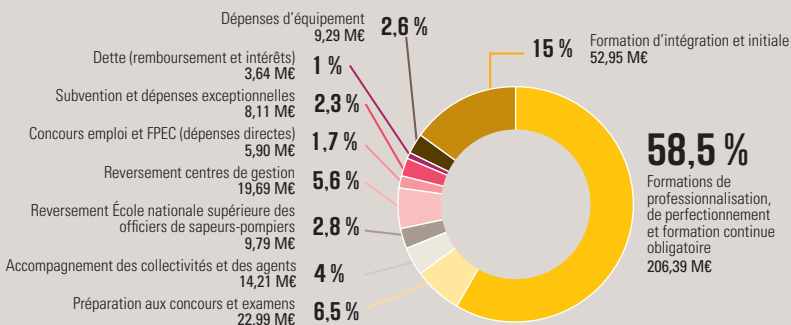
réussi à atteindre l'objectif fixé pour l'année 2012. À savoir, maintenir le volume de formations délivrées au niveau de 2010. Aussi, l'évolution reste très positive sur les quatre dernières années, avec une augmentation de 17,4% du volume de formations délivrées, et de 23,6% du nombre d'agents formés depuis 2008. Une progression à mettre au regard de celle du produit de la cotisation qui n'a progressé, sur la même période, que de 2,6%.

## UN ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE PRÉSERVÉ ÉVOLUTION DES DÉPENSES DIRECTES DE FORMATION ET DE LA COTISATION



Confronté à une baisse de **10%** de la cotisation formation, le CNFPT a dû suspendre le remboursement des frais de transport pour les stagiaires (hors DOM et Corse) et procéder à des économies de gestion. Ces mesures ont permis de réduire les dépenses et de préserver l'équilibre budgétaire de l'établissement, sans baisse de la qualité des formations et des accompagnements.

## LA FORMATION AU CŒUR DE L'ACTIVITÉ RÉPARTITION ANALYTIQUE DES DÉPENSES DU CNFPT EN 2012 PAR ACTIVITÉ



**84%** du budget du CNFPT est consacré à son cœur de métier : la formation.

### Une présence accrue aux stages

En misant sur la communication et l'accompagnement en amont, le CNFPT a fait progresser le taux de présence aux stages, avec en moyenne 14 agents par journée de formation contre 13 en 2011.

## UNE ACTIVITÉ STABILISÉE AU NIVEAU DE 2010



**2 311 189 JOURNÉES FORMATION STAGIAIRES EN 2012.**  
L'ÉTABLISSEMENT ATTEINT SON OBJECTIF ET RETROUVE LE NIVEAU DE L'ANNÉE 2010.  
SI L'ÉVOLUTION EST NÉGATIVE ENTRE 2011 ET 2012 (- 9,2 %), ELLE AUGMENTE TOUTEFOIS  
FORTEMENT DEPUIS QUATRE ANS : + 17,4 % ENTRE 2008 ET 2012.

**888 445 AGENTS FORMÉS PAR LE CNFPT EN 2012.**

### FORMATION CONTINUE : LÉGER FLÉCHISSEMENT EN 2012, FORTE HAUSSE SUR LA DURÉE

L'activité de formation continue (professionnalisation et perfectionnement), la plus affectée par la baisse de la cotisation, a **diminué de 5,6 %** en 2012<sup>(1)</sup>. Sur la durée, l'évolution reste cependant très positive, avec une hausse de 37,5 % du volume des formations continues entre 2008 et 2012.

### UNE ACTIVITÉ ÉVÉNEMENTIELLE TRÈS DYNAMIQUE

Journées d'actualité, séminaires, colloques, rencontres... Les événements organisés par le CNFPT continuent de rencontrer un vif succès. En 2012, le nombre de sessions a **augmenté de 13,9 %** et le nombre de participants a progressé de 18,3 % par rapport à 2011.

**Baisse de 32,4 %** du nombre de journées formation stagiaires de préparation aux concours du fait de la baisse du nombre de concours programmés par les centres de gestion.

## UN RAPPORT QUALITÉ-PRIX SANS ÉQUIVALENT SUR LE MARCHÉ

Le prix d'une formation délivrée par le CNFPT est plus de trois fois inférieur à celui d'un organisme de formation public ou parapublic et cinq fois inférieur à celui d'un organisme privé.

## 136 EUROS PAR STAGIAIRE

C'EST LE COÛT MOYEN D'UNE JOURNÉE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ORGANISÉE PAR LE CNFPT (HORS FORMATION INITIALE ET CONTINUE OBLIGATOIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX, PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS, FRAIS DE TRANSPORT ET D'HÉBERGEMENT), CONTRE, EN MOYENNE, **460 EUROS** PAR STAGIAIRE POUR UN ORGANISME DE FORMATION PUBLIC OU PARAPUBLIC<sup>(2)</sup> ET PLUS DE **667 EUROS** PAR STAGIAIRE POUR UN ORGANISME DE FORMATION PRIVÉ<sup>(3)</sup>.

(1) Volume exprimé en journées formation stagiaires.

(2) Tarif moyen 2012 calculé sur la base de 33 stages standards proposés par 17 organismes de formation publics et parapublics.

(3) Tarif moyen 2012 calculé sur la base de 54 stages standards proposés par 20 des principaux opérateurs privés du marché de la formation pour les collectivités territoriales.

# LE RÉFÉRENT FORMATION DES COLLECTIVITÉS

Le CNFPT conçoit, construit et délivre des formations en phase avec les enjeux et les besoins des collectivités et de leurs agents. Ses équipes sont animées par une double ambition : permettre à chaque agent de développer ses compétences et offrir aux collectivités les moyens d'améliorer continuellement la qualité du service public territorial.

## LES FORMATIONS D'INTÉGRATION ET INITIALES

- **Les formations d'intégration** donnent à chaque agent, quelle que soit sa catégorie, les connaissances et les clés pour réussir son entrée dans la fonction publique territoriale.
- **Les formations initiales** sont destinées aux lauréats des concours d'administrateur, de conservateur de bibliothèque et de conservateur du patrimoine.

## LES FORMATIONS RÉGLEMENTÉES

Elles sont construites sur la base d'exigences spécifiques à certains métiers : agents de la filière police municipale ; agents chargés des questions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ; sapeurs-pompiers professionnels.

## LES FORMATIONS DE PROFESSIONNALISATION ET DE PERFECTIONNEMENT

- **Les formations de professionnalisation** permettent aux agents de développer leurs compétences tout au long de leur carrière, et plus particulièrement dans les moments de promotion ou d'entrée dans une nouvelle fonction. Elles peuvent s'intégrer dans un parcours individualisé de professionnalisation.
- **Les formations de perfectionnement** permettent aux agents de consolider ou d'élargir leurs compétences, de développer une opportunité de progression professionnelle. Elles permettent également aux collectivités d'améliorer en continu la qualité de leur service public.

## PRÉPARATION AUX CONCOURS ET AUX EXAMENS PROFESSIONNELS

Le CNFPT organise des préparations complètes aux concours et examens de la fonction publique territoriale. Elles offrent à chaque agent la possibilité de faire évoluer sa carrière quels que soient son âge, son statut et sa situation.

## UN RÉSEAU ASSOCIANT EXPERTISE ET PROXIMITÉ

La qualité des formations délivrées par le CNFPT repose sur l'expertise de ses collaborateurs, déployés sur l'ensemble du territoire au sein d'un **réseau unique** :

- 29 délégations régionales et 64 antennes départementales ;
- 5 instituts nationaux, spécialisés dans la formation des cadres territoriaux ;
- 18 pôles de compétences qui conçoivent des formations en phase avec les besoins des collectivités et l'évolution des métiers territoriaux. Chaque pôle est spécialisé dans un champ majeur de l'action publique territoriale.

Cette organisation offre un **double avantage** :

- capitaliser et partager les expertises et les bonnes pratiques, au niveau national, afin d'en faire bénéficier chaque agent, chaque collectivité ;
- intervenir au plus près des acteurs territoriaux, pour concevoir et délivrer des formations en prise directe avec leur réalité professionnelle, leurs besoins, leurs spécificités.



## CONCOURS

En parallèle de son activité de formation, le CNFPT est également en charge de l'organisation des concours de catégorie A+, dont ceux d'administrateur territorial, d'ingénieur territorial en chef, de conservateur territorial du patrimoine, de conservateur territorial des bibliothèques. Depuis 2008, l'établissement s'est engagé dans une démarche de qualité Iso 9001 sur ces concours qui devrait aboutir à une certification en 2014.

## ÉTUDES

Le CNFPT est par ailleurs chargé de l'observation prospective des emplois, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale. Son observatoire produit des études statistiques et prospectives, régionales ou nationales, ainsi que de nombreux guides pratiques, méthodologiques et outils en ligne pour contribuer à la réflexion et au débat sur l'avenir de la fonction publique territoriale.

### DES PRIORITÉS CLAIRES ET PROSPECTIVES

Le projet national de développement (PND) fixe les orientations stratégiques, définit les objectifs et coordonne les plans d'action du CNFPT pour la période 2010-2015.

Il inscrit l'ensemble des équipes du CNFPT dans une démarche et une dynamique d'amélioration continue. L'objectif est d'offrir des formations et des services performants, véritables leviers pour le développement des compétences et la qualité du service public territorial. À l'occasion de sa troisième année de déploiement, le PND est actuellement à mi-parcours et les projets rencontrent un taux d'avancement supérieur à 50%.

Le PND s'articule autour de cinq grands objectifs :

- **CONFORTER** les missions statutaires du CNFPT ;
- **RÉDUIRE** les inégalités d'accès à la formation ;
- **CONTRIBUER** à améliorer la qualité de la gestion publique locale et faire vivre les valeurs du service public local ;
- **DÉVELOPPER** de nouveaux champs de coopération ;
- **PROMOUVOIR** le développement durable dans la formation et la gestion.

# 1,21

C'est le ratio de service rendu (journées formation stagiaires / nombre d'agents formés). En augmentation continue depuis 2008 (1,09), il est toutefois à la baisse en 2012 et retrouve ainsi son niveau de 2010.



# UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE

Le CNFPT est engagé dans un processus d'amélioration continue de ses formations. En 2012, les équipes ont enclenché et poursuivi des plans d'action à plusieurs niveaux.

## FORMATIONS D'INTÉGRATION : UNE OFFRE ENRICHIE CHAQUE ANNÉE

Afin de faciliter aux agents leurs premiers pas dans la fonction publique territoriale, le CNFPT a mené en 2012 quatre grands chantiers :

- enrichissement et homogénéisation des contenus destinés aux agents de catégorie C. Le référentiel et la mallette pédagogique diffusée à l'ensemble des formateurs ont notamment été réactualisés ;
- élaboration de ressources pédagogiques communes aux formations d'intégration des catégories A et B ;
- systématisation des évaluations et bilans des formations d'intégration ;
- harmonisation et enrichissement des formations initiales d'application et de la formation continue obligatoire pour les agents de police municipale.

## DES ITINÉRAIRES PERSONNALISÉS POUR PROGRESSER TOUT AU LONG DE SA CARRIÈRE

Le CNFPT propose des formations sous la forme de parcours, appelés itinéraires personnalisés.

En 2012, 37 métiers des catégories A, B et C ont été couverts par ces formations. Elles permettent d'organiser sur la durée le développement professionnel des agents.

Ces itinéraires portent sur :

- les savoir-faire nécessaires à la maîtrise d'un métier ;
- les compétences indispensables à la mise en œuvre d'une politique publique ;
- des savoir-faire transverses utiles à l'exercice d'une fonction.

Toutes les expertises du CNFPT sont mobilisées pour créer ces offres harmonisées. Les agents de catégorie C et ceux de la filière technique sont les premiers bénéficiaires de cette montée en compétences.

→ EN 2012

**66 478** agents

ont bénéficié d'une formation d'intégration délivrée par le CNFPT, soit une progression de près de **8 %** par rapport à 2011.

Plus de **670 000** agents ont bénéficié de formations de professionnalisation ou de perfectionnement, soit une augmentation de **32 %** par rapport à 2008.

## DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES INNOVANTES

La formation fait l'objet d'une démarche d'amélioration continue. Dans la conception des formations, les approches ont évolué pour laisser place à l'ingénierie partagée, afin d'associer plus largement les acteurs tout au long du processus. Au niveau des pratiques pédagogiques, un effort de diversification a été entrepris pour mettre en place de nouvelles modalités, parmi lesquelles le travail sur la prise de conscience des grandes causes avec des modalités de théâtre forum ou des ateliers de codéveloppement pour les cadres territoriaux, par exemple. Pour anticiper toutes les étapes de fabrication de l'offre et mieux impliquer les acteurs, un calendrier de production clair a été défini.



## NOS RÉALISATIONS

---

### PROFESSIONNALISER LES INTERVENANTS EN FORMATION D'INTÉGRATION

La délégation régionale Bretagne accompagne les intervenants des formations d'intégration pour améliorer constamment la qualité des contenus proposés aux agents. Ce dispositif complet se décline au travers de nombreuses actions pour les intervenants en formation d'intégration B et C : labellisation, formations dédiées, création d'un espace collaboratif en ligne, animation du réseau et organisation de rencontres régulières.



« La mise en réseau des formateurs permet aux professionnels de confronter leurs expériences, d'échanger sur leurs pratiques pédagogiques, et de faire progresser régulièrement la qualité des stages. »

**PATRICK BAILLARD**, DIRECTEUR RÉGIONAL,  
DÉLÉGATION RÉGIONALE BRETAGNE

### COOPÉRER AVEC LES COLLECTIVITÉS POUR DES DISPOSITIFS D'ÉVALUATION PLUS EFFICACES

La délégation régionale Alsace-Moselle travaille en étroite coopération avec les responsables de formation des grandes collectivités de la région. Objectif ? Créer des outils d'évaluation communs pour les formations intra. Cette concertation a notamment permis la construction d'un dispositif d'évaluation harmonisé entre le CNFPT et les grandes collectivités concernées. Un référentiel de procédures permettant de valider la qualité de la formation a également été élaboré. Ces travaux ont d'ores et déjà été testés par les équipes du CNFPT. L'itinéraire de formation suivi par les agents techniques des lycées recrutés par la Région Alsace en a, notamment, bénéficié.



« L'implication des collectivités, des décideurs territoriaux dans la conception des formations et des outils d'évaluation nous permet de développer une offre en adéquation avec les besoins du terrain. Cette ouverture à des expertises extérieures est l'une des grandes forces du CNFPT. »

**ISABELLE GEHAN**, DIRECTRICE ADJOINTE DE LA FORMATION,  
DÉLÉGATION RÉGIONALE ALSACE-MOSELLE

# LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION

Le CNFPT poursuit une politique active en faveur de l'égalité d'accès aux formations. Il encourage ainsi la progression de tous les agents, notamment les moins qualifiés et les plus isolés.

## FAIRE DE LA FORMATION UN TREMPLIN PROFESSIONNEL ET SOCIAL

En 2012, le CNFPT a développé cinq mesures pour faire de la formation un tremplin professionnel pour les moins qualifiés.

- Développement de modules spécifiques pour les agents de catégorie C. Dans le cadre de sa formation d'intégration, l'agent se voit désormais présenter les dispositifs de formation qu'il peut solliciter tout au long de sa carrière.
- Consolidation des parcours de la deuxième chance. Des préparations adaptées facilitent l'accès aux concours et examens professionnels des agents les moins qualifiés.
- Intensification des actions de formation dans les départements et collectivités d'outre-mer.
- Multiplication des itinéraires métiers dédiés aux agents de catégorie C.
- Déploiement de modes d'apprentissage innovants pour les agents de catégorie C et de la filière technique.

## LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS TERRITORIALES

Le CNFPT mène une politique ambitieuse pour développer l'accès à la formation des agents des collectivités de petite taille et des territoires les plus isolés ou les plus enclavés.

En 2012, le CNFPT amplifie cette politique de territorialisation :

- création de formations au plus près des lieux de travail des agents ;
  - accompagnement des petites collectivités dans l'élaboration de leur plan de formation ;
  - regroupement de collectivités pour mutualiser les ressources et mettre en place des formations communes.
- Ce soutien s'inscrit dans le cadre du projet national « petites collectivités », dont l'effort se poursuit en 2013.

## DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POUR PROGRESSER

L'accompagnement des agents dans l'élaboration de leur parcours de formation et de progression individualisé est une préoccupation centrale pour le CNFPT. Il met à leur disposition différents outils et services susceptibles de faciliter cette progression : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE) ou reconnaissance de l'équivalence des diplômes (RED).

→ EN 2012

**+ 45,5%**

de progression de l'activité de formation dispensée aux agents de catégorie C entre 2008 et 2012. Elle représente 64,3 % de l'activité formation globale<sup>(1)</sup>.

**40%**

des stagiaires formés appartiennent à la filière technique, soit une augmentation de 8,5 points depuis 2008<sup>(1)</sup>.

**+ 47,6%**

de journées formation stagiaires dédiées aux agents de la filière technique entre 2008 et 2012.

**15**

nouveaux itinéraires métiers développés pour les agents de catégorie C.

(1) Volume exprimé en journées formation stagiaires.



## NOS RÉALISATIONS

### LEVER LES BLOCAGES À LA RÉUSSITE AUX CONCOURS ET EXAMENS

Pour aider les agents à mettre toutes les chances de leur côté, la délégation régionale Champagne-Ardenne a mis en place des tests permettant d'évaluer les aptitudes générales des agents candidats à la préparation au concours de rédacteur territorial. Ces tests ont révélé des lacunes à l'écrit chez une cinquantaine d'agents. Au regard de ces résultats, la délégation a déployé, en coopération avec les collectivités concernées, des formations aux techniques d'expression écrite. Les agents ont ainsi pu renforcer leurs acquis et aborder la préparation aux concours avec une motivation et des chances de succès renforcées.



« Les tests de positionnement en préparation concours ont permis de repérer des agents en difficultés. Il était donc important de pouvoir leur proposer un dispositif de mise à niveau visant à réduire l'écart existant entre leur niveau actuel et celui exigé pour intégrer dans de bonnes conditions la préparation concours classique. »

**CAROLE CALLET**, RESPONSABLE DES PRÉPARATIONS CONCOURS/EXAMENS,  
DÉLÉGATION RÉGIONALE CHAMPAGNE-ARDENNE

### ANTICIPER POUR PROPOSER LES FORMATIONS LES PLUS ADAPTÉES

La Région Rhône-Alpes a fait appel au CNFPT pour assurer la professionnalisation de plus de 5 000 agents des lycées accueillis par la Région. Pour les accompagner, poursuivre le développement de leurs compétences et faciliter leur intégration au sein de la collectivité, les délégations régionales Lyon et Grenoble ont développé un outil à la fois simple et performant : un catalogue spécifiquement conçu pour le personnel des lycées. Il présente de façon pédagogique les avantages de la formation, les itinéraires métiers adaptés et les stages proposés. Ce catalogue s'est avéré d'une grande efficacité. Depuis 2008, 850 agents par an en moyenne sont venus en formation sur le seul territoire de la délégation régionale Rhône-Alpes Grenoble.



« Le manque de culture de formation de ces personnels et leur éclatement géographique nous ont incités à trouver de nouvelles modalités pour pallier leurs difficultés. Nous sommes fiers d'avoir su proposer une solution adaptée, appréciée par la collectivité. »

**LAURENT DESCOT**, DIRECTEUR ADJOINT DE LA FORMATION,  
DÉLÉGATION RÉGIONALE RHÔNE-ALPES GRENOBLE

# UN ENGAGEMENT PLURIEL AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

Le CNFPT accompagne les collectivités sur des sujets d'intérêt général. Cinq grandes causes nationales ont été identifiées : le développement durable, la prévention des risques psychosociaux, l'égalité des chances, la lutte contre le handicap et l'illettrisme.

## LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME POUR FAVORISER LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE

L'illettrisme constitue un frein important à la progression professionnelle. Le taux d'illettrisme dans la fonction publique territoriale atteint 8 %, contre 7 % pour l'ensemble de la population adulte en France. Renforcée par la loi du 19 février 2007, l'action du CNFPT consiste notamment à inscrire l'apprentissage de la langue française dans le cadre des formations tout au long de la carrière.

Le CNFPT déploie ainsi une offre d'accompagnement et de formation spécifique. Cette offre harmonisée au niveau national permet de mutualiser les ressources pédagogiques et d'offrir un même niveau d'accompagnement sur tout le territoire. Pour appuyer cette démarche et ces actions sur le long terme, le partenariat avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a été amplifié en 2012.

## FACILITER L'ACCUEIL ET L'INSERTION DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Le CNFPT s'engage pour l'amélioration de l'accueil des stagiaires en situation de handicap. Des mesures d'accessibilité des locaux ont été actées et un réseau de référents internes chargés de sensibiliser les agents à l'accueil de ces publics a été créé. En 2012, un ensemble mutualisé de formations et de modalités d'accompagnement a été développé pour favoriser l'intégration de ces agents.

## AMÉLIORER LA SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

En partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et le fond national de prévention (FNP), le CNFPT a mis en place un dispositif national de formations et de services (conférences, ateliers, journées d'information, études) pour aider les collectivités à identifier, prévenir et réduire les risques psychosociaux.

→ EN 2012

**34 025**

journées formation stagiaires dédiées à la lutte contre l'illettrisme, soit une augmentation de 88 % par rapport à 2011.

**6,8%**

des agents employés par le CNFPT sont en situation de handicap, soit un taux plus élevé que le taux moyen observé dans les collectivités locales (5,1 %).



## NOS RÉALISATIONS

---

### INNOVER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La délégation régionale Picardie a construit et mené un ambitieux programme de formations à la lutte contre les discriminations auprès de la communauté d'agglomération d'Amiens. Déployé de 2012 à 2015 auprès des 3 500 agents de la collectivité, il se décline en 3 volets : sensibilisation aux discriminations au moyen de pédagogies innovantes, modules d'approfondissement pour repérer les risques liés au métier exercé et construction collective d'un projet promouvant l'égalité des droits. Les projets les plus aboutis seront mis en œuvre au sein de la communauté d'agglomération amiénoise. En 2012, à la fin de la première année, 15 journées de sensibilisation et 10 modules d'approfondissement ont déjà été mis en place.



« Grâce à nos modes d'apprentissage variés, interactifs et concrets, les agents ont ainsi pu approcher de façon très concrète la problématique complexe de la discrimination. Ils sont aujourd'hui d'autant mieux armés pour la prévenir ou la combattre. »

**FRÉDÉRIQUE DERRUAU**, RESPONSABLE FORMATION,  
DÉLÉGATION RÉGIONALE AMIENS MÉTROPOLE

### CONSTRUIRE COLLECTIVEMENT POUR LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME

Pour faire émerger une solution nationale à la lutte contre l'illettrisme, le CNFPT s'est mobilisé en constituant une équipe transverse composée de multiples expertises et de plusieurs délégations régionales. Les travaux de l'équipe projet visent à mutualiser les ressources et renforcer les formations existantes, tout en mobilisant des partenaires et en construisant de nouveaux outils de détection et d'évaluation de l'illettrisme.



« Pour garantir sur tout le territoire une prestation pédagogique adaptée, il était important de combiner les savoir-faire de chacune des délégations et de l'enrichir pour coconstruire une offre de formation de qualité contre l'illettrisme. »

**JACKY LE BIHAN**, DIRECTEUR ADJOINT CHARGÉ DE LA FORMATION,  
DÉLÉGATION RÉGIONALE BRETAGNE

### DÉVELOPPER UN ITINÉRAIRE POUR MAÎTRISER LES SAVOIRS DE BASE

Pour la quatrième année consécutive, la délégation régionale Mayotte a mis en œuvre un ensemble de modules destinés aux agents éprouvant des difficultés d'expression à l'écrit ou à l'oral. En quatre ans, plus de 500 agents ont bénéficié de ces formations à la maîtrise du français qui servent souvent de déclencheur au développement de leurs compétences et à l'obtention de diplômes.

# DES ORIENTATIONS NATIONALES À L'ÉCOUTE DES BESOINS LOCAUX

Le CNFPT propose une offre de formation riche et variée et des solutions en phase avec les besoins locaux. Ce modèle performant trouve sa traduction dans les orientations du projet national de développement. Trois axes majeurs ont été identifiés : délivrer les formations au plus près des besoins et des lieux de travail ; accompagner les stratégies et les dynamiques collectives de développement des territoires ; généraliser les plans de formation et les partenariats territoriaux.

## DES ACTIONS AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES

Le CNFPT poursuit une politique de territorialisation très active à plusieurs niveaux :

- déploiement des formations au sein ou à proximité des lieux de travail, afin de réduire les temps, coûts et contraintes de transport, et de faciliter l'accès des agents les plus isolés aux formations ;
- renforcement de l'offre des formations élaborées sur mesure, en réponse aux besoins d'une collectivité, et délivrées dans ses murs : les formations « intra » ;
- développement de l'offre de formations regroupant plusieurs collectivités autour de besoins communs : les formations « en union » ;
- démarrage en 2012 du projet GRCT (gestion de la relation aux collectivités territoriales), un outil numérique permettant aux délégations et aux collectivités de copiloter les projets de développement territorial.

## DES PARTENARIATS POUR MAXIMISER L'IMPACT DES FORMATIONS

L'efficacité d'une formation est d'autant plus forte lorsqu'elle s'inscrit dans un plan et un partenariat sur le long terme. C'est tout le sens de la démarche du CNFPT, concrétisée en deux actions :

- accompagnement des collectivités dans l'élaboration et la réalisation de leur plan de formation, véritable levier pour une gestion prévisionnelle des compétences. Le CNFPT a notamment mis en œuvre des accompagnements spécifiques aux régions rurales, aux petites collectivités pour construire en commun, mutualiser les ressources et créer une dynamique territoriale ;
- mise en place de partenariats de formation professionnelle territorialisée (partenariats de FPT), fixant le cadre et les contenus d'une coopération pluriannuelle entre le CNFPT et une collectivité.

→ EN 2012

**+ 32,9%**

de formations « intra »,  
délivrées entre 2008 et 2012 <sup>(1)</sup>.

**+ 64,2%**

de formations « en union de collectivités »  
délivrées entre 2008 et 2012 <sup>(1)</sup>.

Plus de **190**

partenariats de formation  
professionnelle territorialisée  
ont été conclus en 2012  
avec les collectivités.

(1) Volume exprimé en journées formation stagiaires.





## NOS RÉALISATIONS

---

### QUATRE NOUVEAUX SITES POUR FACILITER L'ACCÈS AUX FORMATIONS

En 2012, la délégation régionale Corse a réalisé un outil cartographique, en coopération avec la Collectivité Territoriale de l'île, afin d'optimiser l'emplacement de quatre nouveaux lieux de formation. Grâce à ces implantations, tous les agents des territoires concernés disposent désormais d'une salle de formation à moins d'une heure de leur résidence administrative. C'est d'autant plus important pour les petites communes, éloignées d'Ajaccio et de Bastia. Leurs agents peuvent désormais accéder beaucoup plus aisément aux formations. Les nouveaux sites ont également permis d'intensifier les actions d'accompagnement et d'information : élaboration de plans de formation mutualisés ; rencontres des secrétaires de mairie des communes rurales pour développer un espace numérique e-ressources ; ateliers ou journées d'actualité. La dynamique de territorialisation s'en trouve renforcée.



« Les premiers bénéficiaires de ces nouvelles infrastructures sont les petites communes, les territoires ruraux et montagneux. L'investissement du CNFPT participe aussi de la lutte contre la désertification rurale. »

**NORBERT PANCAZZI**, DIRECTEUR RÉGIONAL, DÉLÉGATION RÉGIONALE CORSE

### UN PARTENARIAT MOBILISATEUR AUTOUR DE DEUX PARCS NATURELS

La délégation régionale Auvergne a récemment signé un partenariat de formation professionnelle territorialisée avec deux parcs naturels régionaux, le parc des Volcans et le parc du Livradois-Forez. Cet accord définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre, par le CNFPT, de formations sur mesure pour les agents des deux parcs. Il prévoit également un soutien actif et l'apport de méthodologies et d'expertises pour les projets de développement territoriaux initiés par les nombreuses petites communes situées dans le périmètre de ces parcs.



« Les partenariats de FPT permettent de s'adapter au plus près des besoins locaux. Ils constituent un outil idéal pour répondre aux attentes spécifiques des collectivités et des partenaires du territoire. »

**JEAN-YVES GOUTTEBEL**, PRÉSIDENT DU CONSEIL GÉNÉRAL DU PUY-DE-DÔME, DÉLÉGUÉ RÉGIONAL, DÉLÉGATION RÉGIONALE AUVERGNE

# COOPÉRER POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC TERRITORIAL

Le CNFPT travaille en partenariat avec de nombreux acteurs du développement territorial et de la formation professionnelle. Objectif principal de ces partenariats ? Le renforcement de la capacité des agents et des collectivités à exercer des missions de plus en plus complexes.

## DÉVELOPPER LA COOPÉRATION POUR ENRICHIR L'OFFRE DE FORMATION

Le CNFPT a poursuivi en 2012 une politique de coopération très dynamique notamment au travers de :

- l'amplification des partenariats avec les CFA des métiers territoriaux, en vue de développer l'apprentissage au sein des collectivités ;
- la coopération renforcée avec les services de l'État et les acteurs locaux afin de déployer le dispositif des emplois d'avenir au sein des collectivités ;
- la signature de conventions avec plusieurs établissements étrangers (Allemagne, Espagne, Hongrie) pour construire ensemble des formations destinées aux cadres territoriaux des différents pays.

## COORDONNER NOTRE ACTION AVEC CELLE DES CENTRES DE GESTION

Le CNFPT et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ont signé, le 18 octobre 2012, un accord-cadre ambitieux fixant les modalités de

nouveaux partenariats entre les délégations régionales du CNFPT et les centres de gestion (CDG). Il vise à renforcer leur coordination sur quatre thématiques : concours et examens professionnels, plans de formation des collectivités, diffusion des offres d'emplois publics et reconnaissance d'équivalence de diplôme.

## EXPLORER DE NOUVEAUX CHAMPS DE COOPÉRATION AVEC LES COLLECTIVITÉS

Entre 2011 et 2012, le CNFPT a conclu des accords-cadres avec les grandes associations de collectivités : Association des Régions de France (ARF), Assemblée des Départements de France (ADF), Association des Maires de France (AMF), Assemblée des Communautés de France (AdCF) et Association des Maires Ruraux de France (AMRF).

Ces accords sont déclinés sous forme de contrats de territoire emploi-formation (CTEF) permettant la promotion de dispositifs de formation, la co-organisation d'événements ou encore l'expérimentation de nouveaux services.

→ EN 2012

26

contrats de territoires emploi-formation  
signés ou en projet.

Dans plus de 80%

des régions de France, un CTEF a été ou va être conclu.



## NOS RÉALISATIONS

### LE CFA DE LANGUEDOC-ROUSSILLON, UNE RÉPONSE INNOVANTE AUX BESOINS DES COLLECTIVITÉS

Ouvert en 2011, le Centre de formation des apprentis (CFA) des métiers territoriaux de Languedoc-Roussillon est rapidement monté en puissance. Passée en deux ans de 3 à 19 diplômes, son offre porte sur une large variété de métiers. Elle permet aux apprentis de bénéficier d'une formation d'intégration à l'emploi ainsi que d'une préparation efficace aux concours d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Grâce à son réseau professionnel des maîtres d'apprentissage très étendu, le CFA renforce sa communication auprès des jeunes en recherche d'orientation professionnelle, étend le nombre de collectivités qui accueillent les stagiaires, améliore la qualité des formations dispensées. Ce succès est l'œuvre du partenariat entre le CNFPT, la Région, les collectivités territoriales et d'autres établissements de formation.



« Le CFA de Languedoc-Roussillon travaille en partenariat avec une dizaine d'organismes de formation régionaux. Ce modèle coopératif apporte beaucoup de souplesse. Il permet de développer une offre réactive, répondant de manière très ciblée aux besoins de recrutement des collectivités. »

**JEAN-PASCAL SAMMUT**, CHARGÉ DE MISSION,  
DÉLÉGATION RÉGIONALE LANGUEDOC-ROUSSILLON

### EN BOURGOGNE, UN PARTENARIAT AVEC LES CDG POUR DES FORMATIONS PLUS CIBLÉES

En 2012, la délégation régionale Bourgogne a engagé un partenariat avec les centres de gestion de la région. L'objectif : coordonner l'ensemble de la chaîne d'informations et de formations à destination des assistants de prévention, en charge de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au sein des collectivités. Sur le terrain, les effets de ce partenariat se font ressentir à plusieurs niveaux : mise en place de formations plus ciblées, en fonction du profil des collectivités ; suivi renforcé des stagiaires, animation du réseau des assistants de prévention ; développement de sessions thématiques (ergonomie, risques psychosociaux, actualité réglementaire...) et d'actions événementielles.



« En partageant l'information avec les centres de gestion, en développant des initiatives communes, nous renforçons l'accompagnement et le niveau de service apportés aux agents. Cette coopération est très utile, en particulier, pour déployer les préparations aux concours harmonisées dans le temps par rapport aux épreuves qu'organisent les centres de gestion. »

**YVES FICTOR**, DIRECTEUR RÉGIONAL, DÉLÉGATION RÉGIONALE BOURGOGNE

# LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, AU CŒUR DE NOTRE ENGAGEMENT

Dans le cadre du PND et de ses missions de service public, le CNFPT s'est engagé à faire du développement durable un des axes de son action. Cet engagement se décline en plusieurs objectifs : mieux intégrer le développement durable à son offre de formation, réduire son empreinte carbone et faire du CNFPT un modèle d'établissement écoresponsable.

## DES FORMATIONS ADAPTÉES

Transversale, la prise en compte du développement durable a généré au sein de l'établissement la mobilisation de moyens dédiés.

Les équipes ont travaillé pour permettre :

- la généralisation des modules « développement durable » dans les formations d'intégration ;
- le renforcement des formations aux métiers de l'environnement et aux pratiques de développement durable ;
- la création de nouveaux itinéraires métiers ;
- des accompagnements sur mesure des collectivités.

L'établissement s'est mobilisé en organisant depuis 2012 l'harmonisation de son offre de service liée au développement durable.

## UN ENGAGEMENT DYNAMIQUE EN FAVEUR DE L'ÉCORESponsabilité

En parallèle d'une offre de formation dédiée, le CNFPT met en place des actions pour faire de l'établissement un modèle écoresponsable. Initiée en 2010 avec la réalisation d'un bilan carbone cette démarche s'articule aujourd'hui autour d'une politique structurée :

- poursuite de la territorialisation des formations avec la mise en œuvre des stages au plus près des lieux de travail, avec pour effet une réduction significative des déplacements pour les stagiaires ;
- réalisation de plans de déplacement, à destination des agents du CNFPT et des stagiaires, pour optimiser les trajets et inciter aux modes de transport les plus économes ;
- montée en puissance du réseau interne d'agents référents « carbone ». Ils sont en charge de repérer les gisements d'amélioration, de susciter et de coordonner des projets de développement durable à tous les niveaux ;
- rénovation des bâtiments les plus « énergivores » ;
- dématérialisation des documents et du catalogue de formation, générant une économie de 100 tonnes de papier par an.

→ ENTRE 2010 ET 2012 AU CNFPT

**- 6,2%**

d'émission de CO<sub>2</sub>  
par agent

**- 5%**

de consommation  
d'électricité par agent

**- 8%**

de quantité de déchets  
générés par agent

**- 9,8%**

de consommation  
d'énergie par agent

« La réalisation d'un bilan carbone, en 2010, nous a donné une vision globale de notre empreinte écologique, fourni un plan de marche et montré les principaux leviers à actionner pour réduire nos émissions de CO<sub>2</sub>. Les premiers résultats sont très positifs. Nous sommes aujourd'hui en phase avec l'objectif européen d'une réduction de 20% des effets de serre, d'ici à 2020. »

**ARI BRODACH,**  
CHARGÉ DE PROJETS DÉVELOPPEMENT DURABLE



## NOS RÉALISATIONS

### SUSCITER DES ÉCOPROJETS GRÂCE À UN CYCLE DE CONFÉRENCES

Le Comité régional Agenda 21-Grenelle de Lorraine, ou COREG, est chargé de favoriser l'émergence de projets territoriaux de développement durable par un travail de sensibilisation et de communication. Au sein de ce comité, la délégation régionale du CNFPT a contribué à l'organisation d'un cycle de quatre conférences, démarré en septembre 2012, pour expliciter la stratégie nationale de développement durable et les multiples initiatives locales existantes en Lorraine. L'occasion pour les acteurs locaux, engagés dans des démarches environnementales et sociétales, de confronter leurs expériences et de faire naître de nouveaux projets.



« Ces conférences ont permis des échanges riches entre tous les acteurs régionaux du développement durable et de transformer localement des intentions en véritables projets. »

**DOMINIQUE PORNET-RIVOIRE**, DIRECTRICE RÉGIONALE,  
DÉLÉGATION RÉGIONALE LORRAINE

### DES PARTENARIATS POUR MOBILISER SUR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Pour démultiplier son action en matière de développement durable, la délégation régionale Guyane mène une politique de coopération avec les grands acteurs locaux. Elle a ainsi signé, début 2012, une convention de partenariat opérationnel avec le Conseil en architecture, urbanisme et environnement (CAUE). En vertu de cette convention, des formations sur-mesure, destinées aux responsables des services d'urbanisme des collectivités, ont été mises en place pour renforcer leurs compétences environnementales. Les équipes du CNFPT guyanais ont également conclu, fin 2012, un partenariat avec le Syndicat Mixte de Traitement des Ordures Ménagères, afin d'organiser les Assises des déchets. Cet événement a permis de sensibiliser de nombreux agents et élus territoriaux aux enjeux écologiques et financiers de la gestion des déchets.



« Le CNFPT Guyane s'inscrit ainsi résolument dans le réseau des acteurs de l'éducation à l'environnement pour rassembler, informer, former, accompagner les acteurs locaux aux enjeux écologiques et financiers de la gestion durable de l'environnement. »

**NICOLE PALCY**, DIRECTRICE RÉGIONALE,  
LA DÉLÉGATION RÉGIONALE GUYANE

# LES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU SERVICE DES AGENTS ET DES COLLECTIVITÉS

Alors que les besoins évoluent et que de nouveaux usages font leur apparition, le CNFPT intègre progressivement les nouvelles technologies pour apporter des solutions toujours plus adaptées et innovantes.

Sa politique en la matière est guidée par quatre objectifs :

- enrichir l'offre, élargir l'accès aux formations en développant des modules de formation à distance ;
- renforcer la qualité du service offert aux collectivités et aux agents, à toutes les étapes de leur relation avec le CNFPT ;
- accélérer, faciliter les échanges et la réalisation de projets communs, entre les différentes entités du CNFPT, de même qu'entre le CNFPT et ses partenaires ;
- mettre à disposition des collectivités et des agents un ensemble de ressources, d'études et d'informations à forte valeur ajoutée.

L'année 2012 a vu émerger des réalisations importantes en la matière, qui seront approfondies au cours de l'année 2013 en lien avec les collectivités.

## LANCEMENT DE LA WEB-TV

Lancée à la fin de l'année 2012, la Web-TV du CNFPT ([video.cnfpt.fr](http://video.cnfpt.fr)) propose aux collectivités et aux agents des éclairages utiles à l'exercice de leurs missions et offre une fenêtre sur la fonction publique territoriale pour le grand public. Les reportages proposés abordent différents sujets sous divers formats : retransmission de conférences et d'événements, grands dossiers thématiques, actualité territoriale et juridique, intervention de professionnels venus partager leur expertise, présentation des formations du CNFPT, information sur les métiers dans la fonction publique territoriale... Alors que la montée en puissance de ce dispositif est prévue tout au long de l'année 2013, 250 vidéos sont d'ores et déjà accessibles en ligne.

# 1 438 413

VISITEURS UNIQUES SUR LE SITE DU CNFPT  
ENTRE DÉCEMBRE 2012 ET FIN MAI 2013.

PLUS DE  
**52 000**

VISITEURS UNIQUES ET 216 000 PAGES VUES,  
CHAQUE MOIS, SUR LE WIKITERRITORIAL.

## **FORT DÉVELOPPEMENT DU WIKITERRITORIAL**

Le WikiTerritorial est un espace de publication et de partage en ligne. Il constitue pour les agents et les collectivités une base de connaissances, de ressources et d'outils très étendue, régulièrement actualisée et en constante progression : veille, articles, actualités, questions clés, études, ouvrages, fiches méthodologiques... En 2012, cet outil s'est considérablement étoffé, avec un nombre de publications qui a presque doublé sur un an.

## **DE NOUVEAUX OUTILS POUR ACCÉDER À L'OFFRE DE FORMATION**

Guidé par une démarche centrée sur l'utilisateur, le CNFPT a entrepris en 2012 une refonte de ses outils pour permettre un meilleur accès à son offre de formations. En plus du catalogue papier, les agents et les collectivités peuvent désormais consulter sur le site rénové du CNFPT ([www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)), l'offre en ligne et le catalogue interactif. Exhaustifs, régulièrement actualisés et dotés de toutes les fonctionnalités (moteur de recherche, mapping...), ils permettent à l'utilisateur de trouver rapidement son stage.

## **LA VISIOCONFÉRENCE, POUR RENFORCER L'IMPACT DES ÉVÉNEMENTS DU CNFPT**

Le réseau des instituts, composé des quatre INSET et de l'INET, a créé en 2012 des conférences centrées sur les réformes importantes pour les cadres territoriaux. Pour permettre au plus grand nombre de participants d'en bénéficier, un système de retransmission en visioconférence a été mis en place pour une diffusion en simultané sur plusieurs sites. Il offre également la possibilité de rediffusion sur la Web-TV du CNFPT. Les six premières conférences ont réuni près de 1500 cadres territoriaux, en métropole et dans les DOM.



# ACTUALITÉS 2013

## PROJETS ET PERSPECTIVES

### **MOBILISATION POUR LE DÉPLOIEMENT DES EMPLOIS D'AVENIR**

Mobilisé aux côtés des collectivités territoriales, le CNFPT s'est vu confier un rôle important dans la mise en place des emplois d'avenir. L'établissement accompagne, par la formation, les jeunes, peu ou pas qualifiés, entrant dans la fonction publique territoriale par cette voie. Il y répond au travers de trois actions :

- mise en œuvre de formations d'adaptation et d'un accompagnement dans l'élaboration du parcours de professionnalisation des jeunes agents contractuels titulaires d'un emploi d'avenir ;
- déploiement d'une offre de formations et d'outils spécifiques pour permettre aux tuteurs de mieux accompagner ces agents ;
- information des collectivités sur ce nouveau dispositif.

Après une première phase de mise en place en 2012, le dispositif des emplois d'avenir va se déployer tout au long de l'année 2013 au fil des recrutements au sein des collectivités territoriales.

Les bénéficiaires d'emplois d'avenir, cotisant au même titre que les agents territoriaux, ont accès à l'ensemble du catalogue de formation du CNFPT.

### **PERSPECTIVES 2013 POUR LA FORMATION**

- Pour anticiper l'évolution de la décentralisation, les équipes du CNFPT se mobilisent pour faciliter les dynamiques intercommunales, permettant dans un contexte de restriction budgétaire une mutualisation des ressources et le développement de projets de territoire. Le CNFPT accompagnera les collectivités dans cette démarche de coopération grâce à un ensemble de services et d'outils.

- Le développement des offres nationales harmonisées (ONH) constitue un autre projet clé pour 2013. Ces offres intègrent une gamme de services complète (formations, études, événementiel, accompagnement de projet...) sur des problématiques prioritaires pour les collectivités.

Plus de 300 contributeurs, répartis dans 25 groupes de travail nationaux, sont investis dans la construction des nouvelles ONH.

- La diversification des modes d'apprentissage, le déploiement de pédagogies innovantes et la mise en réseau des intervenants professionnels pour favoriser l'échange de pratiques et d'expertises seront également renforcés en 2013.

### **UN NOUVEL ESPACE COLLABORATIF POUR LES INTERVENANTS**

Pour renforcer la mobilisation de ses 14 000 intervenants professionnels et faciliter leurs échanges, le CNFPT initie la création d'un portail « intervenants ».

Accessible à partir du site Internet à partir de fin 2013, cette plateforme collaborative en ligne permettra de postuler, et de fédérer en un lieu unique toutes les informations et ressources nécessaires à la communication, au recrutement et à l'activité de formation des intervenants du CNFPT.

Elle vise à favoriser la construction d'une culture commune et à répondre aux besoins des structures en matière de recrutement, tout en garantissant une même qualité d'intervention et de mise en œuvre sur l'ensemble du territoire. Les intervenants pourront plus aisément confronter leurs pratiques, apporter leur expertise et contribuer au développement des projets.



## **DÉPLOIEMENT DES INSCRIPTIONS EN LIGNE**

Ce nouveau service permet à la fois aux collectivités, aux agents et au CNFPT de gagner en efficacité et en rapidité dans le traitement des dossiers.

- Depuis 2012, les collectivités et les agents peuvent s'inscrire en ligne aux formations d'intégration (<https://inscription.cnfpt.fr>).
- En 2013 et 2014, le CNFPT étendra progressivement ce nouveau service interactif à l'ensemble de ses formations.

## **RESTAURATION DU DISPOSITIF DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT DES STAGIAIRES**

La baisse de la cotisation avait imposé une suspension des remboursements des frais de transport des stagiaires en 2012. Restauré dès le retour de la cotisation à son niveau habituel, le conseil d'administration a profité de cette occasion pour revisiter la structure du dispositif choisissant de le rendre plus égalitaire et plus axé sur le développement durable. Comme toute nouvelle décision, elle doit faire l'objet d'une évaluation et d'ajustements.

## **PUBLICATION DE LIVRETS SUR LES GRANDES CAUSES DU CNFPT**

Alors que le CNFPT s'engage aux côtés des collectivités sur les « grandes causes », l'établissement a décidé de prendre la parole sur ces sujets d'intérêt général et de mettre en avant toutes les bonnes pratiques mises en œuvre par les collectivités. Une série de trois livrets sera publiée en 2013. Le premier de ces livrets sera consacré au développement durable, les suivants aborderont les problématiques de l'illettrisme et du handicap.

## **MISE À DISPOSITION DU NOUVEAU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS**

Le CNFPT vient de publier l'édition 2013 du répertoire des métiers territoriaux qui recense, définit, et explicite l'ensemble des métiers de la fonction publique territoriale. La nouvelle version a été enrichie, passant de 231 à 233 fiches métiers, et de 2 fiches fonctions à 6.



# UN BAROMÈTRE POUR MESURER NOTRE IMAGE

La pertinence et l'efficacité des formations délivrées par le CNFPT reposent sur une écoute attentive des besoins exprimés par les agents et les collectivités. Soucieux d'améliorer en permanence la qualité et la finesse de son écoute, l'établissement a mis en place un nouvel outil : le baromètre d'image.

Réalisé en 2013 par l'Institut CSA auprès d'échantillons représentatifs des agents, des responsables de service et de formation au sein des collectivités, ainsi que des élus locaux, ce baromètre a pour objectif de sonder leur perception du CNFPT et de son action. Un grand nombre d'items ont ainsi été évalués : image globale, adéquation de l'offre de formation, qualité de service, réactivité, innovation... Ce baromètre sera reconduit chaque année afin d'évaluer les évolutions.

Il permet d'identifier les points forts de l'établissement, ainsi que les zones à consolider et les axes de progrès. C'est un levier supplémentaire pour développer des formations et des services toujours plus en phase avec les attentes des agents et des collectivités.

## UNE COTE DE CONFIANCE ÉLEVÉE AUPRÈS DES ÉLUS ET DES AGENTS TERRITORIAUX

La première édition du baromètre révèle la place prépondérante qu'occupe le CNFPT dans le paysage de la formation pour les agents de la fonction publique territoriale : 94 % des agents interrogés avaient déjà suivi une formation organisée par le CNFPT.

- L'étude pointe également une appréciation très positive du CNFPT et de son action. 95 % des sondés ont en effet une bonne image de notre établissement. Et **97 % le recommanderaient à un collègue.** Parmi les principaux motifs de satisfaction : le CNFPT est perçu comme un organisme **digne de confiance** (pour 98 % des sondés), **bien organisé** (92 %), **en phase avec les enjeux des collectivités territoriales** (88 %) et les préoccupations des agents (85 %). Une large majorité estime que les formations du CNFPT permettent le développement des compétences

(95 % des sondés), qu'elles sont dispensées par des intervenants de qualité (94 %) et répondent aux besoins professionnels des agents (93 %).

- Le baromètre 2013 fait aussi apparaître des zones de progrès. Interrogés sur les points à améliorer en priorité, les sondés citent le plus fréquemment : une offre plus diversifiée (pour 10 % des agents, 8 % des élus, 19 % des responsables de formation), avec plus de sur-mesure (9 % des agents, 15 % des élus, 18 % des responsables de formation); des formations plus spécifiques, plus pointues (6 % des agents, 8 % des élus, 15 % des responsables de formation) et la proximité géographique des formations (11 % des responsables de formation).

## L'ÉVALUATION, GARANTE DE LA QUALITÉ DES FORMATIONS

En parallèle, la direction de l'évaluation du CNFPT met en place tout au long de l'année l'ensemble des protocoles et des outils qui permettent de recueillir l'appréciation des stagiaires et de réaliser un bilan, à la fin de chaque session de formation. Les équipes de la direction conduisent également des études ciblées, portant sur des programmes, des actions de formation jugées stratégiques et emblématiques de la politique publique de formation menée par notre établissement. Ces études sont pilotées par un comité d'évaluation, et définies dans le cadre d'un plan pluriannuel, voté par le conseil d'administration.

# LA NOTORIÉTÉ SPONTANÉE DU CNFPT, AUPRÈS DES SONDES, ATTEINT **95%**

## BAROMÈTRE D'IMAGE : LA MÉTHODOLOGIE

Le baromètre d'image du CNFPT est une étude réalisée en 2013 par l'institut CSA auprès de trois cibles : agents de la fonction publique territoriale; élus des collectivités territoriales; responsables de service et de formation au sein des collectivités. L'enquête a été conduite, par téléphone, auprès d'échantillons représentatifs de ces 3 populations, suivant la méthode des quotas sur les critères de type de collectivité et de catégorie d'agents. Le CSA a ainsi interrogé 1 010 agents, 303 élus et 300 responsables de service et de formation dans tous types de collectivités.

### → PARMIS LES SONDES CONNAISSANT LE CNFPT

# 92%

DES AGENTS JUGENT QUE LES FORMATIONS  
SUIVIES AU CNFPT ONT ÉTÉ UTILES  
DANS LEUR TRAVAIL.

# 20%

DES AGENTS ET DES ÉLUS ESTIMENT QUE  
L'IMAGE DU CNFPT S'EST AMÉLIORÉE  
AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES.  
71 % PENSENT QU'ELLE S'EST MAINTENUE,  
ET 7 % QU'ELLE S'EST DÉGRADÉE.

# 95%

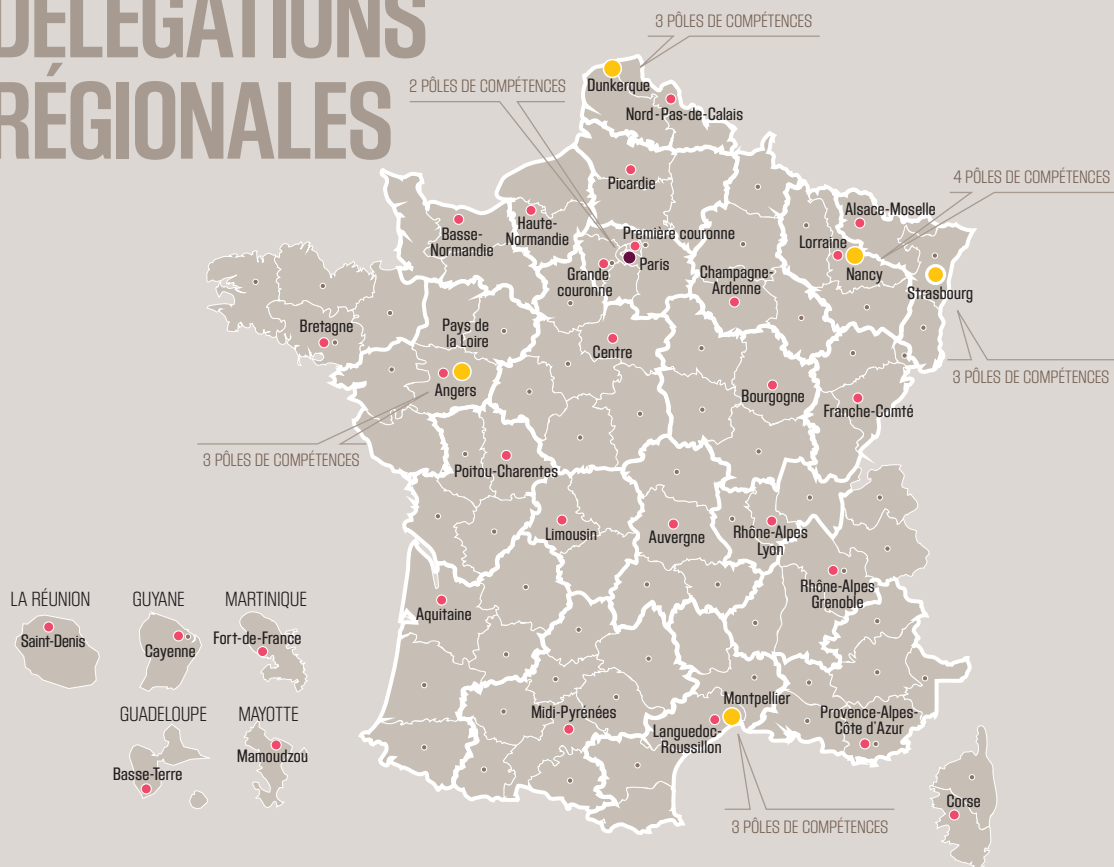
DES SONDES ONT UNE BONNE  
IMAGE DU CNFPT.

# 94%

DES AGENTS ONT DÉJÀ SUIVI UNE OU PLUSIEURS  
FORMATIONS DÉLIVRÉES PAR LE CNFPT.



# CARTE DES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES



- SIÈGE
- DÉLÉGATIONS RÉGIONALES
- INSTITUT NATIONAL DES ÉTUDES TERRITORIALES (INET)
- INSTITUTS NATIONAUX SPÉCIALISÉS D'ÉTUDES TERRITORIALES (INSET)
- ANTENNES DÉPARTEMENTALES

Le CNFPT réunit **2304** femmes et hommes, travaillant chaque jour au service des collectivités et de leurs agents dans une organisation souple et déconcentrée : **64** antennes départementales, **29** délégations régionales, **18** pôles de compétences et **5** instituts nationaux. En 2012, plus de **14000** professionnels, dont **60 %** sont des territoriaux, et **1714** organismes de formation sont intervenus pour former **888 445** agents territoriaux et délivrer **2211 189** journées formation stagiaires.

**Formation intra**

Formation conçue et réalisée à la demande d'une collectivité pour ses agents.

**Formation en union de collectivités**

Formation conçue et réalisée à la demande d'un regroupement de collectivités, au bénéfice de leurs agents.

**Itinéraire**

Ensemble d'actions de formation complémentaires permettant l'acquisition de toutes les compétences techniques nécessaires à la maîtrise d'un métier.

**JFS**

Journée formation stagiaires, unité de mesure calculée à partir du cumul des journées de formation suivies par l'ensemble des agents.

**Journée d'actualité**

Événement organisé au niveau local sur une journée, dans le but de répondre à une question d'actualité territoriale ou à un thème conjoncturel.

**Module**

Élément de structuration d'une formation qui constitue une unité pédagogique définie en termes de contenus et d'heures. Une formation se compose de plusieurs modules.

**ONH**

Offre nationale harmonisée : offre qui intègre une gamme de services complète (formations, études, événementiel, accompagnement de projet...) sur des problématiques prioritaires pour les collectivités.

**Partenariat de FPT**

Partenariat de formation professionnelle territorialisée, contrat négocié par les délégations régionales avec certaines collectivités et établissements de leur territoire (SDIS, EPCI), anciennement appelé « contrat d'objectifs territorial » (COT).

**Plan de formation**

Outil indispensable de formalisation des besoins des agents et des collectivités territoriales, il rassemble l'ensemble des dispositifs (VAE, bilans de compétences, DIF...), et des formations à mener.

**RED**

Reconnaissance de l'équivalence des diplômes.

**VAE**

Validation des acquis de l'expérience.

# NOTES

---

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



## 3<sup>e</sup> édition

Comme tout gestionnaire de fonds publics, le CNFPT doit rendre des comptes sur l'utilisation des moyens qui lui sont confiés. Ceux-ci sont principalement constitués par une cotisation assise sur une partie de la masse salariale, acquittée par les employeurs territoriaux pour financer la formation professionnelle de leurs agents.

Ce document actualisé annuellement contribue à l'efficacité de ce « rendre compte ».

Cette édition porte sur 2012, année exceptionnelle durant laquelle le taux de la cotisation avait été abaissé à 0,9 %, faisant perdre à l'établissement 33 millions de recettes.

Le taux a été rétabli à 1 % par le Parlement dès l'exercice 2013.

Il ne remplace pas le compte administratif ni le rapport d'activité. Ces documents officiels, publics, contrôlés et validés par le conseil d'administration sont disponibles sur simple demande.