



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

Rapport social unique de la DGFIP

Données complémentaires sur
la formation professionnelle

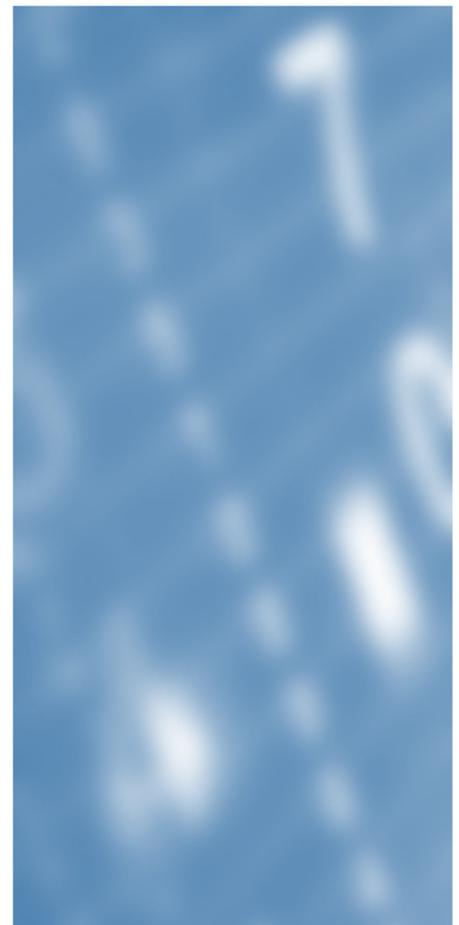


2020

SOMMAIRE

Les chiffres repères	3
Les préparations des concours et examens professionnels	7
Les formations initiales	15
La formation initiale des A	16
La formation initiale des B	21
La formation initiale des C	26
La formation initiale des agents C recrutés sans concours	28
La formation initiale des agents PACTE	28
Les formations continues	29
Panorama de la formation continue	30
La mise en oeuvre du plan d'actions 2020	33
Les formations en format numérique	39
Les formations à destination des cadres	41
Les formations IGPDE	43
Le passeport formation	44
Le plan d'action sur la formation continue	47
Le projet interministériel MENTOR	47
Les apprentis accueillis à la DGFIP	48
L'accueil des collégiens REP+	49
Le compte personnel de formation	51
Le congé de formation professionnelle	56

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 2020 est de **7,35 %**. 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.

	2018	2019	2020
Dépenses de formation DGFiP / Masse salariale	9,31	8,89	7,35
Ensemble des ministères – données DGAFP*	NC	NC	NC

* Ensemble des ministères hors Education Nationale. Les dernières données disponibles (7,9 en 2017) sont issues des annexes du rapport annuel de la fonction publique 2020.

Le nombre de stagiaires¹

En 2020, **126 360 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 baissé de 9 % par rapport à l'année 2019. Cette diminution concerne tant les recrutements internes (- 7,4 %) qu'externes (contractuels, Pacte - 10,8 %).

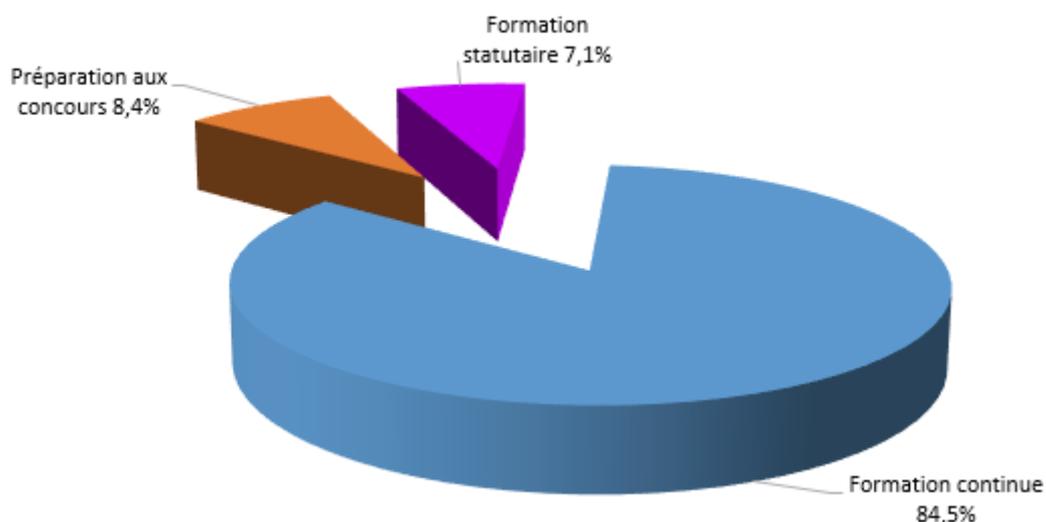
Celle des stagiaires en formation continue connaît une baisse de 59 %. Le contexte sanitaire rencontré en 2020 a engendré l'interruption de l'activité pédagogique en présentiel durant le printemps/été et n'a pu reprendre que très partiellement au cours de l'automne compte tenu de la nouvelle aggravation de la situation sanitaire. Cependant, le maintien de l'offre d'e-formation a permis de soutenir partiellement l'accès à la formation. Parmi les 20 actions les plus suivies en 2020, 16 ont été déroulées en e-formation, soit plus de 32 000 stagiaires formés selon cette modalité (soit 40 % des stagiaires formés). A l'instar de la formation continue, la baisse de 10 % des actions de préparation aux concours/examens s'explique principalement par l'annulation des sessions présentielles au cours de l'année 2020.

Nombre de stagiaires	2018	2019	2020	Évolution	Répartition 2020
Formation statutaire ^(*)	9 508	9 943	9 022	- 9 %	7 %
Formation continue	321 017	261 709	106 676	- 59 %	85 %
Préparation aux concours ^(*)	12 585	11 845	10 662	- 10 %	8 %
Total	343 110	283 497	126 360	- 55,4%	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 2020



Le nombre de journées stagiaires

1 122 191 journées stagiaires³ ont été dispensées en 2020, soit une diminution de 18 % par rapport à l'année 2019.

Le nombre de jours déroulés en formation continue recule mécaniquement, en lien avec la baisse du nombre de stagiaires évoquée précédemment.

En matière de préparation aux concours, le nombre de jours dédié aux actions présentielles connaît, eu égard au contexte sanitaire, une baisse significative de 49 %.

Nombre de journées stagiaires	2018	2019	2020	Évolution	Répartition 2020
Formation statutaire (FS)	1 041 576	1 021 494	977 295	- 4 %	87 %
Formation continue (FC)	407 052	316 282	130 192	- 59 %	12 %
Préparation aux concours (PC)	27 012	28 780	14 704	- 49%	1 %
Total	1 1475 639	1 366 556	1 122 191	- 18 %	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 2020, la durée moyenne de formation par agent (FS, FC, préparations aux concours) progresse pour s'établir à **8,8 jours**, contre 4,8 jours en 2019.

Cette volumétrie est soutenue par le maintien de la formation statutaire qui a pu se dérouler sur toute l'année.

	2018	2019	2020	Évolution 2019/2020
Durée moyenne de formation DGFIP	4,3	4,8	8,8	+ 4
Catégorie A	3,0	3,5	4,9	+ 1,4
Catégorie B	2,9	4,0	8,8	+ 4,8
Catégorie C	7,7	7,7	15,2	+ 7,5

Le nombre de jours de formation continue par bénéficiaire ⁴

Le nombre de jours de formation continue calculé par bénéficiaire s'établit à **2,6** contre 3,8 en 2019.

	2018	2019	2020	Évolution 2019/2020
Nombre de bénéficiaires	86 432	83 217	49 066	- 41 %
Nombre de journées	407 052	316 282	130 192	- 59 %
Nombre de jours moyen de formation	4,7	3,8	2,6	- 32 %

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 2020, la DGFIP a organisé **12 préparations** (dont 4 en coopération avec l'IGPDE) qui ont concerné **8 475 préparants**.

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

Cette année, l'organisation de **la préparation à distance et des stages présentiels** a dû être adaptée compte tenu de la crise sanitaire.

Concernant la préparation à distance, il a été mis à disposition des préparants des exercices auto correctifs, en remplacement des sujets devant être rédigés puis envoyés à la correction pendant la période de confinement.

Les stages n° 2 prévus au printemps n'ayant pas pu se tenir en présentiels, des modules méthodologiques et exercices d'application ont été transmis aux préparants.

Des films ont été réalisés avec des intervenants présentant l'actualité métiers (Délégués du Directeur général, DDFiP et bureaux de centrale) permettant de pallier l'annulation du stage présentiel n° 3 prévu au mois d'octobre dans le cadre de la préparation au concours IPFiP.

Compte tenu du contexte, l'année de la préparation 2020 a été neutralisée dans le décompte des participations aux cycles présentiels.

Les stages de préparation aux oraux d'admission prévus en novembre/décembre 2020 n'ont pas pu se tenir pour les concours d'inspecteur des finances publiques, de contrôleur interne, de contrôleur interne spécial et l'examen professionnel de B en A. L'ENFiP, en collaboration avec la DRFiP de PARIS, a pu proposer des films présentant la méthodologie des épreuves orales aux candidats admissibles.

Les inscriptions

Le tableau suivant⁵ retrace les inscriptions⁶ aux différentes préparations en 2019 et 2020 et leurs évolutions.

Préparation	Inscriptions aux préparations à distance				Inscriptions aux cycles présentiels			
	Inscrits en 2018	Inscrits en 2019	Inscrits en 2020	Évolution 2019/2020	Inscrits en 2018	Inscrits en 2019	Inscrits en 2020	Évolution 2019/2020
Concours commun des agents C interne (CCC)	32 ⁷	25	21	- 16 %	6	3	3	0 %
Contrôleur interne	1 382	1 315	1 136	- 14 %	802	776	691	- 11 %
Contrôleur interne spécial	1 188	996	921	- 8 %	578	531	469	- 12 %
Contrôleur principal	1 292	1 251	1 496	+ 20 %	607	593	703	+ 19 %
Contrôleur programmeur interne	64	54	56	+ 4 %	39	31	33	+ 6 %
Examen professionnel de géomètre principal	12	20	24	+ 20 %	6	13	15	+ 15 %
Technicien géomètre du cadastre	28	14	17	+ 21 %	14	10	10	0 %
Examen professionnel de B en A	1 803	1 901	1 781	- 6 %	648	741	650	- 12 %
Inspecteur	1 637	1 447	1 537	+ 6 %	558	411	544	- 32 %
Inspecteur principal	1 689	1 587	1 486	- 6 %	770	655	560	- 15 %
TOTAUX	9 127	8 610	8 475	- 2 %	4 028	3 764	3 678	- 2%

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

Dans son ensemble, la baisse des inscriptions constatée depuis quelques années est moins importante en 2020 : - 2 % contre - 6 % en 2019 et - 10 % en 2018.

Ce constat est à nuancer selon la préparation. La préparation au concours d'inspecteur des finances publiques voit le nombre d'inscrits augmenter après une baisse sur les deux dernières années de 25 %, et on constate une forte augmentation des inscriptions à la préparation au concours de contrôleur principal des finances publiques.

La plus forte baisse est constatée sur le concours interne de contrôleur des finances publiques qui, en 3 ans, a subi une diminution du nombre d'inscrits de près de 18 %.

Ce constat est le même pour la préparation au concours d'inspecteur principal des finances publiques, avec une baisse de plus de 12 % sur 3 ans. Les mêmes tendances sont constatées pour les inscriptions aux stages présentiels.

⁵ Les données de ce tableau sont issues de l'application de gestion des préparations ONTOMANTICS et ne tiennent donc compte que des préparants sous statut DGFIP enregistrés dans ladite application. Elles peuvent ainsi légèrement varier, s'agissant de la préparation IFiP, avec les chiffres clés de l'ENFiP qui agrègent les données IGPDE et ONTOMANTICS, y compris pour des préparants issus d'autres administrations que la DGFIP.

⁶ 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.

⁷ La préparation à distance CCC est désormais proposée par l'IGPDE à l'ensemble des agents de la fonction publique.

La répartition hommes / femmes

Le tableau suivant présente les proportions respectives d'hommes et de femmes dans les différentes préparations de 2018 à 2020 et leurs évolutions.

	% Hommes			% Femmes		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Concours commun des agents C interne	38 %	52 %	33%	63 %	48 %	67 %
Contrôleur interne	34 %	33 %	34 %	66 %	67 %	66 %
Contrôleur interne spécial	30 %	31%	30 %	71 %	69 %	70 %
Contrôleur principal	35 %	34 %	31 %	65 %	66 %	69 %
Contrôleur programmeur	81 %	87 %	88 %	19 %	13 %	13 %
Examen professionnel de géomètre principal	50 %	70 %	71 %	50 %	30 %	29 %
Technicien géomètre du cadastre	64 %	59 %	59 %	36 %	41 %	41 %
Ensemble préparations B	34 %	34 %	33 %	66 %	66%	67 %
Examen professionnel de B en A	35 %	34 %	33 %	65 %	66 %	67 %
Inspecteur généraliste	42 %	42 %	39 %	58 %	58 %	61 %
Inspecteur Analyste	72 %	74 %	73 %	28 %	27 %	27 %
Inspecteur PSE	78 %	81 %	86 %	22 %	19 %	14 %
Ensemble préparations A	40 %	39 %	38 %	60 %	61 %	62 %
Inspecteur principal	49 %	47 %	46 %	51 %	53 %	54 %
Ensemble des préparations	39 %	38 %	37 %	61 %	2 %	63 %

Sur les préparations aux concours de catégories A et B, la majorité des préparants sont des femmes avec un taux d'inscription, assez constant, qui se situe aux alentours de 67 % 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, le taux de féminisation augmente régulièrement. Depuis 2 ans, les femmes sont majoritaires.

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	
	Primo	Doublants	Primo	Doublants	Primo	Doublants
Inspecteur	73 %	27 %	76 %	24 %	82 %	18 %
Inspecteur principal	57 %	43 %	65 %	35 %	65%	35 %

La répartition entre les primo-préparants et les doublants reste assez stable concernant la préparation IPFiP. En revanche, le cycle présentiel 2021 a été suivi par un nombre plus important de primo-préparants.

Assiduité des préparants

Le tableau ci-après retrace l'évolution du nombre de préparants dans les stages successifs des cycles présentiels pour les concours 2021 (déroulés en 2020) subordonnés à un critère d'assiduité.

	Nombre d'inscrits au cycle présentiel			Nombre de préparants ayant accédé au SP2 ^a			Nombre de préparants ayant accédé au SP3		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Inspecteur	514	361	496	311	254	SP2 annulé	-	-	-
Inspecteur principal	770	655	560	537	450	SP2 annulé	402	348	218

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	2018	2019	2020
Inspecteur	61 %	70 %	SP2 annulé	-	-	-
Inspecteur principal	70 %	69 %	SP2 annulé	52 %	53 %	39 %

Cette année, l'assiduité pour l'accès au SP2 n'a pas été déterminée compte tenu de l'annulation du stage n° 2 en présentiel, que ce soit pour la préparation IPFiP ou IFiP.

Pour IPFiP, l'assiduité a été calculée pour l'accès au SP3 (en e-formation cette année). On constate une forte baisse du nombre de préparants assidus malgré un calcul plus favorable de l'assiduité cette année. Les devoirs devant être rendus pendant la période de confinement ont été extournés du calcul (pour mémoire : en temps normal pour bénéficier de l'accès au SP3, il faut avoir effectivement rédigé 12 devoirs sur les 6 premiers fascicules ou galop d'essai).

Cette situation peut s'expliquer par le contexte sanitaire qui pouvait générer des situations difficiles rencontrées par certains agents, et se traduire notamment par un défaut de motivation ou de temps

pour réaliser les devoirs.

Les évaluations

Le taux de satisfaction des préparants sur la préparation en présentiel

À partir des évaluations de l'application DIESE réalisées par les préparants ayant suivi le stage présentiel n° 1 (SP2 non organisé), 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 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.

Compte tenu de l'annulation du stage présentiel n° 2, le taux de satisfaction a été calculé à partir du seul stage présentiel n° 1. Les résultats concernant ce seul stage confirment un satisfecit des préparants pour la préparation en présentiel.

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 2021 (préparés en 2020), tant aux épreuves d'admissibilité que d'admission.

		Contrôleur		Inspecteur		Inspecteur principal	
		admissibles	admis	admissibles	admis	admissibles	admis
Ensemble des candidats	2020	60 %	Non connu	41 %	Non connu	19 %	Non connu
	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	2020	56 %	Non connu	23 %	Non connu	14 %	Non connu
	2019	41 %	19 %	27 %	14 %	7 %	2 %
	2018	45 %	20 %	13 %	6 %	15 %	10 %
Candidats inscrits au cycle présentiel	2020	69 %	Non connu	31 %	Non connu	28 %	Non connu
	2019	61 %	37 %	45 %	26 %	23 %	19 %
	2018	64 %	40 %	18 %	5 %	18 %	26 %
Candidats assidus*	2020	-	-	Non connu	Non connu	21 %	Non connu
	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 Cfip et en 2020 ; l'assiduité n'a pas été déterminée pour la préparation IFIP compte tenu de l'annulation du stage présentiel n° 2.

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 IFiP et IPFiP.

Pour le concours d'IPFiP 2021, 70 % des candidats admissibles ont suivi la préparation en 2020 (166 préparants 2020 sur 235 candidats admissibles).

Les préparations aux concours dans le cadre de la diversité sociale

Le dispositif des classes préparatoires intégrées (CPI) permet à des jeunes en situation difficile, titulaire 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 préparatoires au sein des établissements de l'ENFiP : 2 pour la préparation aux concours de catégorie A (à Clermont-Ferrand et Noisiel) et 3 autres pour les concours de catégorie B (à Lyon, Nevers et Noisy-le-Grand).

En 2020, ce dispositif a concerné 81 personnes et il a été conduit à distance depuis le début du confinement.

	Nombre de places offertes	Nombre de candidats présents au premier jour
Clermont-Ferrand	14	14
Noisiel	20	18
Lyon	25	17
Nevers	25	12
Noisy-le-Grand	25	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 de la CPI.

Un bilan complet est désormais disponible pour la promotion 2019 des classes préparatoires intégrées :

- 13 % des 93 élèves étaient bénéficiaires de minima sociaux et 20 % percevaient des indemnités de chômage ;
- 41 % d'entre eux étaient domiciliés en quartier prioritaire de la politique de la ville et 10 % en zone de revitalisation rurale ;
- 78 admissibilités aux différents concours présentés, 52 admissions à un concours.

Année	Inscrits	Présents	Reçus l'année de leur préparation				Total
			Inspecteur	Contrôleur	Agent	Autre	
2017	30	22	10	4	5	1	20
2018	30	20	2	1	5	-	8
2019	51	46	3	9	39	-	51 ⁹
2020	82	73	19	12	37	-	68 ¹

La DRFiP d'Ille-et-Vilaine développe également, depuis 2006, en partenariat avec l'Université de Rennes, un dispositif local spécifique d'aide à la préparation aux concours des finances publiques au

9 Possibilité de double-lauréats

profit de lycéens et d'étudiants.

Elle prépare des étudiantes et étudiants boursiers des universités de Rennes 1 (UFR de Droit, de sciences économiques, de mathématiques et de l'IPAG) et de Rennes 2 (UFR Administration économique et sociale, histoire, mathématiques appliquées aux sciences sociales) à passer les concours externes d'inspecteur, de contrôleur et d'agent des finances publiques et obtient d'excellents résultats.

22 étudiants ont réussi les concours de la DGFIP en 2020.

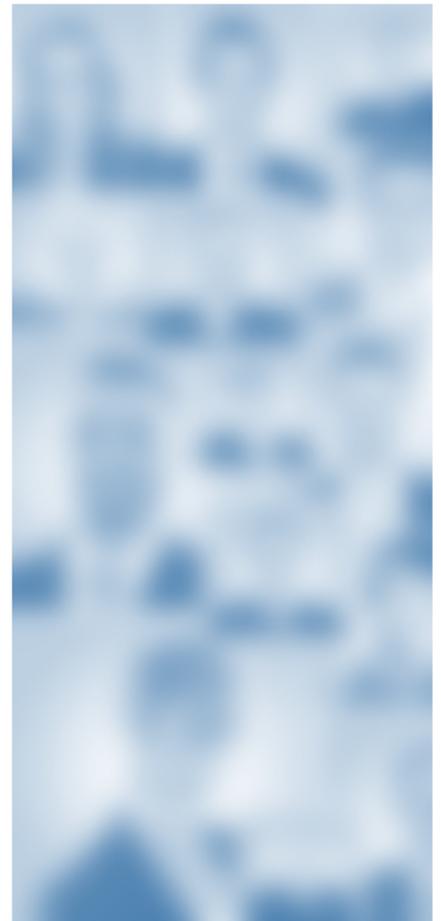
	Inspecteur	Contrôleur	Agent	Total
2020	11	6	5	22

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 2020 a lancé plusieurs actions pour à développer l'attractivité de ses concours en s'adaptant au cycle universitaire :

- dissocier les concours d'inspecteur « programmeur de systèmes d'exploitation » et d'inspecteur analyste depuis le millésime 2020 afin de permettre aux candidats de passer les deux concours ;
- instaurer la possibilité de passer un concours sans être titulaire du diplôme requis sous réserve de détenir ce dernier au plus tard un mois avant la nomination en cas de réussite au concours. Ce dispositif doit permettre aux étudiants de passer le concours durant, et non à l'issue, de leurs études ;
- resserrer le calendrier des concours dès les millésimes 2021, en réduisant les délais entre l'inscription aux concours externes d'inspecteur et de contrôleur et la publication des résultats.

Les formations initiales



La formation initiale des A

En 2020, le nombre de stagiaires en formation initiale est stable avec 4 317 agents de catégories A, B et C qui ont été formés dans les établissements de l'ENFiP.

	Effectifs en formation en 2018			Effectifs en formation en 2019			Effectifs en formation en 2020			Variation (en %)
	Clermont Lyon Noisiel Noisy	Toulouse	Total	Clermont Lyon Noisiel Noisy	Toulouse	Total	Clermont Lyon Noisiel Noisy	Toulouse	Total	
Inspecteurs stagiaires ¹	772	111	883	643	154	797	871	134	1 005	+ 26 %
LEP/Liste d'aptitude	247		247	247		247	237		237	- 4 %
Contrôleurs stagiaires ¹	1 034	64	1 098	1 449	60	1 509	1 214	61	1 275	- 16 %
Techniciens- géomètres stagiaires ¹		36	36		37	37		24	24	- 35 %
Pacte et agents administratifs	2 318		2 318	1 725		1 725	1 776		1 776	+ 3 %
Total	4 371	211	4 582	4 064	251	4 315	4 098	219	4 317	- 0,05 %

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

Bilan de la formation initiale des inspecteurs stagiaires issus du concours - promotion 2019/2020

La formation initiale des inspecteurs stagiaires de la promotion 2019/2020 a débuté le 2 septembre 2019. Il s'agit de la deuxième année de mise en œuvre de la formation rénovée qui comprend 2 grandes phases :

- La formation théorique probatoire en établissement, elle-même découpée en 2 étapes :
 - le « socle » ;
 - le « bloc fonctionnel ».
- La formation pratique probatoire sur le poste d'affectation.

En 2020, en raison de la crise sanitaire, les inspecteurs stagiaires ont bénéficié d'enseignements au bloc fonctionnel en présentiel jusqu'au 13 mars puis leur formation métier s'est poursuivie en distanciel jusqu'au 29 mai 2020 (visio ou audio-conférences animées par des enseignants et cours en autonomie guidés par des supports additionnels aux cours dématérialisés tels que des podcasts).

Par ailleurs, les inspecteurs stagiaires ont réalisé un stage d'observation dans leur service d'affectation du 8 juin au 31 août 2020, constituant *in fine* leur formation pratique probatoire.

Compte tenu du contexte qui n'a pas permis de disposer d'éléments d'évaluation de la formation pratique probatoire, le présent bilan concerne la seule évaluation de la formation par les stagiaires à l'issue du bloc fonctionnel (sur une promotion de 793 stagiaires).

Bilan de la formation en établissement – phase de bloc fonctionnel

La formation en présentiel a été écourtée de deux mois, compte tenu du contexte sanitaire. Le début de l'apprentissage des différentes spécialités a coïncidé avec le passage à la formation en distanciel.

Les évaluations à chaud réalisées auprès des stagiaires, à l'issue de cette phase, sont satisfaisantes.

Certains stagiaires notent toutefois que les cours dispensés lors de la phase des blocs fonctionnels sont trop denses pour acquérir l'ensemble des gestes métiers et le rythme de formation trop rapide.

ÉVALUATIONS A CHAUD DE LA PHASE DE BLOC FONCTIONNEL REALISEES AUPRES DES STAGIAIRES

La phase de bloc fonctionnel a été appréciée ¹⁰ par	83 % des stagiaires
Les objectifs généraux du tronc commun des blocs fonctionnels sont atteints pour	84 % des stagiaires
Les compétences acquises lors des spécialisations sont satisfaisantes pour	77 % des stagiaires
Les conférences sont jugées intéressantes et de qualité par	84 % des stagiaires
Les outils et méthodes pédagogiques sont appréciés par	81 % des stagiaires
Les e-formations sont jugées satisfaisantes par	84 % des stagiaires
Le format et la durée du dispositif d'évaluation des compétences à l'oral ont été jugés adaptés par	84 % des stagiaires
L'accueil et l'organisation matérielle de leur établissement sont satisfaisants pour .	92 % 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.

¹⁰ Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

La formation distancielle pendant la période de confinement

La période de confinement a coïncidé avec le début des enseignements de chaque spécialité.

Grâce à un fort investissement numérique consenti ces dernières années, l'ENFiP a pu organiser à distance la fin de la formation initiale en établissement des inspecteurs stagiaires.

Ces derniers ont en effet tous été dotés de PC portables et de VPN qui leur ont permis, depuis tout lieu et sous réserve de disposer d'une connexion internet, d'accéder à la plate-forme d'apprentissage de leur établissement et donc aux supports de formation dématérialisés, de réaliser des exercices et d'échanger dans le cadre de forums.

L'intégralité du programme de formation restant à dispenser au début du confinement (8 semaines) a été délivrée en distancielle grâce à la diffusion de lettres hebdomadaires précisant les enseignements à suivre, la mise à disposition systématique des modules de cours, de supports pédagogiques complémentaires tels que des podcasts et l'animation par les enseignants de visio ou d'audio-conférences de séances en petits groupes afin de favoriser l'interactivité.

En revanche, l'acquisition des gestes métiers, qui implique l'accès aux applications et aux bases écoles n'a pas été possible. Les compléments de formation nécessaires ont été délivrés via les parcours complémentaires obligatoires pour les inspecteurs.

Même si le suivi des cours à distance a parfois été difficile, 80 % des stagiaires jugent satisfaisante la formation dispensée à distance¹¹.

81 % stagiaires indiquent apprécier les méthodes pédagogiques mises en place, qu'ils jugent adaptées et qui leur permettent de suivre au mieux la formation.

Les visio-conférences ont été appréciées par 59 % des stagiaires. Ces derniers mettent en avant des problèmes techniques et des difficultés de connexion notamment en visioconférence (forte demande sur le réseau, impossibilité de se connecter depuis son ordinateur professionnel...).

88 % des stagiaires relèvent que les podcasts sont satisfaisants dans l'ensemble.

Toutefois certains stagiaires regrettent de ne pas avoir accès à distance aux applications métiers, ce qui rend plus complexe l'assimilation des gestes métier. Les stagiaires soulignent l'implication, l'accompagnement, la disponibilité et le soutien des équipes pédagogiques et administratives durant cette période.

Les formations complémentaires et leur suivi dans le passeport

Après leur titularisation en septembre 2020, les inspecteurs ont pu parfaire leur formation initiale dans le cadre de la mise en place d'un passeport individualisé de formation, en suivant des actions de formation complémentaires, afin de progresser dans l'expertise de leur métier. Pour tenir compte des modalités distancielles de la formation qui a coïncidé avec la phase de spécialisation, les parcours complémentaires obligatoires des inspecteurs ont été enrichis¹² afin de permettre une meilleure appropriation des gestes métier.

Toutefois, en raison de la crise sanitaire toutes les formations n'ont pas pu être délivrées. Une attention particulière sera demandée aux chefs de service et aux Référents Locaux de la Formation afin que les inspecteurs de cette promotion puissent bénéficier de ces formations à titre prioritaire.

¹¹ Les éléments de bilan présentés concernant la formation en distancielle sont issus de l'évaluation à chaud réalisée auprès des stagiaires.

¹² PCR : 22 jours / BVG : 17 jours / PCE : 10 jours / SIP : 4 jours / SIE : 17,5 jours / PRS : 6,5 jours / Cadastre : 4 jours / Trésorerie SPL : 5 jours / Comptabilité État : 5 jours / Dépense État : 2 jours

Éléments relatifs à la titularisation des inspecteurs de la promotion 2019-2020

Au mois d'août 2020, 6 dossiers d'inspecteurs stagiaires ont été examinés en commission d'évaluation des compétences :

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

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

- 3 prolongations de formation pratique probatoire entre septembre et octobre 2020 (ces 3 inspecteurs stagiaires ont été titularisés à l'issue de cette prolongation) ;
- 2 titularisations ;
- 1 licenciement.

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

Au total, 943 inspecteurs généralistes (y compris « foncier ») et 62 inspecteurs informaticiens ont suivi leur formation socle, les premiers dans les établissements de Clermont-Ferrand, Toulouse et Noisiel du 1^{er} septembre 2020 au 7 décembre 2020 et les seconds dans l'établissement de Toulouse du 1^{er} septembre 2020 au 30 novembre 2020.

Jusqu'au deuxième confinement, afin de respecter les règles de distanciation physique, la formation socle s'est déroulée selon une organisation alternant des cours en présentiel et des séances en auto-apprentissage guidées au moyen de supports pédagogiques additionnels aux cours dématérialisés tels que des podcasts. Une formation en tout distanciel a été organisée au profit des stagiaires en situation de vulnérabilité selon ce même format hybride (séances animées à distance par des enseignants et auto-apprentissage).

Suite au deuxième confinement, à compter du 2 novembre 2020, l'ensemble des inspecteurs stagiaires ont poursuivi leur formation socle à distance selon le même format hybride (animation des cours par des enseignants au moyen de classes virtuelles et auto-apprentissage).

Bilan de la formation initiale des inspecteurs lauréats de l'examen professionnel de B en A ou promus par liste d'aptitude dispensée en 2020

À l'instar de la formation initiale des inspecteurs issus des concours, 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 ».

En raison du contexte sanitaire, la phase de socle a dû être décalée en septembre (au lieu de mi-juin) et sa durée a dû être ramenée à 1 mois au lieu de 2,5 mois dans le dispositif nominal.

Par ailleurs, la formation à la phase de bloc fonctionnel n'ayant pu être organisée en établissement, il était prévu que la formation au métier soit prise en charge dans le cadre des stages relevant de la formation continue. Toutefois en raison de la crise sanitaire, toutes les formations n'ont pu être délivrées. Une attention particulière sera demandée aux chefs de service et aux Référents Locaux de la Formation afin que ces inspecteurs puissent bénéficier de ces formations à titre prioritaire.

Aussi le présent bilan, tiré des évaluations à chaud auprès des stagiaires, ne porte que sur la phase de socle.

237 inspecteurs « LEP/LA » ont suivi cette phase de la formation au sein des établissements de Lyon et de Noisy-le-Grand du 1^{er} au 30 septembre 2020. Parmi eux, 20 stagiaires en situation de vulnérabilité ont suivi leur formation à distance.

ÉVALUATIONS A CHAUD DE LA FORMATION SOCLE REALISEES AUPRES DES STAGIAIRES

La formation socle a été évaluée de manière positive ¹³ par	90 % des stagiaires
Les stagiaires ont estimé que les objectifs étaient atteints en matière de :	
- finances publiques,	92 % des stagiaires
- positionnement du cadre A et des relations avec les partenaires,	95 % des stagiaires
- maîtrise des fondamentaux comptables,	95 % des stagiaires
- connaissances relatives aux systèmes d'information et au numérique.	87 % des stagiaires
Les outils et méthodes pédagogiques ont été appréciés par	98 % des stagiaires
Le soutien apporté par les équipes pédagogiques est plébiscité	100 % des stagiaires
La qualité de l'organisation et de l'accueil dans les établissements est jugée satisfaisante par	96 % des stagiaires

Le choix des enseignements et de leur volume horaire, rendu nécessaire par la réduction de la durée de la formation, a été jugé adapté à l'exception de ceux relatifs aux systèmes d'information et au numérique, jugés en nombre insuffisant, et de ceux relatifs à la comptabilité estimés trop conséquents.

Enfin, il est précisé que les stagiaires en situation de vulnérabilité (qui ont suivi la formation en distanciel) ont évalué très positivement l'utilisation des outils de visio-conférence (83 %) et d'audio-conférence (88 %). Cependant, les outils d'audio-conférence ont été jugés relativement plus aisés à prendre en main (93 %) que les outils de visio-conférence (85 %). Certains stagiaires ont signalé des problèmes d'accès au VPN.

13 Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

La formation initiale des B

Bilan de la formation initiale des contrôleurs stagiaires issus du concours - promotion 2019/2020

La phase de formation « dominante » – promotion 2019-2020

À compter du 16 mars 2020, les stagiaires ont suivi leur formation à distance au moyen de PC portables et de VPN qui leur ont permis, depuis n'importe quel lieu et sous réserve de disposer d'une connexion internet, d'accéder à la plate-forme d'apprentissage de leur établissement et donc aux supports de formation dématérialisés, de réaliser des exercices et d'échanger dans le cadre de forums.

L'intégralité du programme de formation restant à dispenser au début du confinement (7 semaines), qui correspondait à la fin de la phase « Dominante » a été délivrée en distanciel grâce à la diffusion de lettres hebdomadaires précisant les enseignements à suivre, la mise à disposition systématique des modules de cours, de supports pédagogiques complémentaires tels que des podcasts et l'organisation de points hebdomadaires avec un enseignant référent.

ÉVALUATIONS A CHAUD DE LA PHASE DE FORMATION « DOMINANTE » REALISEES AUPRES DES STAGIAIRES

L'appréciation d'ensemble de la formation métier est jugée favorable ¹⁴ pour chacune des 3 dominantes à hauteur de : - fiscalité des particuliers - fiscalité des professionnels - gestion publique	88 % des stagiaires 85 % des stagiaires 83 % des stagiaires
Le contenu des enseignements est apprécié pour chacune des dominantes à hauteur de : - fiscalité des particuliers - fiscalité des professionnels - gestion publique Toutefois, les stagiaires jugent cette phase à la fois trop courte, très dense et insuffisamment pratique, et auraient souhaité davantage de manipulations des outils applicatifs :	86 % des stagiaires 92 % des stagiaires 92 % des stagiaires
Les supports pédagogiques sont très appréciés par les stagiaires relevant des 3 dominantes	93 % des stagiaires
Les outils pédagogiques utilisés sont appréciés durant cette période favorablement à hauteur de : - pour la dominante fiscalité des particuliers - pour la fiscalité des professionnels - pour la gestion publique	77 % des stagiaires 84 % des stagiaires 82 % des stagiaires
Le soutien des équipes pédagogiques et administratives ainsi que les actions de communication ont satisfait une grande majorité des stagiaires	entre 82 % et 84 % des stagiaires selon la dominante

Enfin, les qualités pédagogiques des enseignants sont reconnues.

¹⁴ Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

Éléments relatifs à la titularisation des contrôleurs généralistes de la promotion 2019-2020

Au mois de juin 2020, 4 contrôleurs stagiaires ont été convoqués en structure d'écoute. Ces contrôleurs stagiaires avaient une moyenne générale, à l'issue de l'évaluation des connaissances acquises, inférieure à 10/20.

À l'issue de la tenue de la structure d'écoute et de la commission administrative paritaire de titularisation, ont été prononcés :

- 3 redoublements :
- 1 intégration dans le corps des agents administratifs des finances publiques.

Présentation de la formation initiale rénovée des contrôleurs stagiaires - promotion 2020-2021

Après la mise en œuvre de la formation initiale rénovée des inspecteurs des finances publiques stagiaires en septembre 2018, celle des contrôleurs des finances publiques stagiaires a été mise en place à compter du 1^{er} octobre 2020.

Cette formation initiale se veut plus professionnalisante pour permettre aux stagiaires de bénéficier de connaissances plus approfondies, notamment de l'environnement de la DGFIP, et d'acquérir des savoirs suffisamment étendus pour rejoindre, dans les meilleures conditions, leurs postes d'affectation.

Le déroulé de la formation initiale des contrôleurs généralistes et programmeurs

La formation initiale rénovée des contrôleurs s'appuie sur :

- une durée globale inchangée (12 mois) constituée d'une phase de formation en établissement et d'une phase de formation pratique probatoire sur le poste d'affectation ;
- une nouvelle répartition entre la formation en établissement et celle dans les services au profit de cette dernière dans une logique d'apprentissage facilité au premier métier exercé par le stagiaire ;
- l'instauration du caractère probatoire de la formation pratique dans les services ;
- la suppression du stage de découverte (les stagiaires connaissant désormais leur affectation en amont dès fin octobre).

✓ La formation en établissement des contrôleurs généralistes

La formation en établissement est composée de deux phases : une formation sur un socle commun de connaissances et de compétences d'une durée de 2 mois et demi, d'une part et une formation sur un bloc fonctionnel d'une durée de 3 mois et demi, d'autre part.

• Une formation sur un socle commun de connaissances et de compétences d'octobre à mi-décembre

Le socle a pour objectifs principaux de :

- permettre aux stagiaires d'avoir une connaissance globale de leur environnement professionnel, des missions et de l'organisation des ministères économiques et financiers ;
- leur donner une « formation de base » commune leur permettant d'acquérir les fondamentaux et les compétences nécessaires à l'exercice de leurs futures fonctions au sein de la DGFIP.

À l'exception des contenus relatifs au positionnement, la formation reprend le contenu du socle de la formation initiale rénovée des agents administratifs principaux des finances publiques stagiaires. Par ailleurs, une large partie de ces enseignements a été dispensée au profit des contrôleurs programmeurs stagiaires.

• Une formation sur un bloc fonctionnel de mi-décembre N à fin mars N + 1

Les contrôleurs stagiaires suivent les enseignements d'un des trois blocs fonctionnels suivants, en fonction de leur poste d'affectation :

- bloc fonctionnel « gestion publique » ;
- bloc fonctionnel « fiscalité des particuliers » ;
- bloc fonctionnel « fiscalité des professionnels ».

L'objectif de cette phase de formation au bloc fonctionnel est de permettre aux stagiaires de développer les compétences techniques indispensables à l'exercice de leurs futurs métiers.

✓ **La formation des contrôleurs programmeurs**

La formation initiale renouvelée des contrôleurs programmeurs des finances publiques stagiaires est constituée d'une phase de formation en établissement d'une durée de sept mois et d'une phase de formation pratique probatoire sur le poste d'affectation d'une durée de cinq mois.

La formation en établissement est composée de deux phases : une formation sur un socle commun de connaissances et de compétences d'une part, et une formation sur un bloc fonctionnel, d'autre part.

• ***Une formation sur un socle de connaissances et de compétences, d'octobre à début décembre***

Le socle a pour les mêmes objectifs principaux que celui des contrôleurs généralistes.

Une partie des contenus est d'ailleurs commune avec la formation renouvelée des contrôleurs généralistes et celle des agents administratifs principaux, des finances publiques stagiaires. L'autre partie est spécifique aux contrôleurs programmeurs stagiaires.

• ***Une formation sur un bloc fonctionnel informatique, de début décembre N à fin avril N+ 1***

Les contrôleurs programmeurs stagiaires suivent un bloc fonctionnel unique consacré à l'informatique, quel que soit leur poste d'affectation.

L'objectif de cette phase de formation au bloc fonctionnel est de permettre aux stagiaires de développer les compétences techniques indispensables à l'exercice de leurs futurs métiers.

Le dispositif d'évaluations des compétences des contrôleurs généralistes et des contrôleurs programmeurs stagiaires en établissement

Les contrôleurs stagiaires sont à présent évalués selon une approche par les compétences avec quatre niveaux (acquis +, acquis, en cours d'acquisition ou non acquis) au lieu d'une évaluation chiffrée.

Au total, six unités de compétences (UC) sont évaluées durant la formation en établissement :

- deux UC pour la phase de socle ;
- trois UC pour la phase de bloc fonctionnel (BF) ;
- une UC commune au socle et au BF permettra d'évaluer l'implication et l'intégration au sein du collectif de travail des stagiaires dans des conditions identiques à celles mises en œuvre pour les inspecteurs stagiaires.

Pour valider leur formation en établissement, les contrôleurs stagiaires doivent avoir validé au moins deux tiers des UC (soit quatre UC) et, parmi elles, au moins une UC du socle et une UC du bloc fonctionnel.

✓ **La formation pratique probatoire dans les services de la DGFIP des contrôleurs généralistes et des contrôleurs programmeurs des finances publiques stagiaires**

Les contrôleurs stagiaires des finances publiques bénéficieront d'une formation pratique probatoire sur leur poste d'affectation d'avril à septembre pour les contrôleurs généralistes et de mai à septembre pour les contrôleurs programmeurs.

• ***Les objectifs poursuivis***

L'objectif de cette phase de formation est de permettre aux stagiaires de :

- mettre en application les connaissances et les compétences acquises lors de la formation en établissement ;
- poursuivre l'apprentissage de leur premier métier ;
- connaître l'environnement professionnel dans lequel ils exerceront leurs futures fonctions ;
- démontrer leur capacité à s'intégrer dans cet environnement.

Durant la formation pratique probatoire, et si les chefs de service l'estiment nécessaire, les stagiaires

pourront participer à des stages de formation continue d'une durée totale ne pouvant excéder une quinzaine de jours.

- **Le dispositif d'évaluation des compétences durant la formation pratique probatoire**

Le chef de service évaluera le contrôleur stagiaire affecté dans son service sur deux unités de compétences (UC) :

- une UC Comportement et intégration dans le service ;
- une UC Gestes métier.

À l'instar du dispositif mis en place au profit des inspecteurs stagiaires, le chef de service formalisera un rapport intermédiaire puis un rapport définitif pour consigner son évaluation de chacune de ces deux UC.

Pour valider sa formation pratique probatoire, le contrôleur stagiaire devra avoir acquis ces deux UC lors du rapport définitif.

Pour être titularisé, le contrôleur stagiaire devra avoir validé à la fois sa formation en établissement et sa formation pratique probatoire.

À l'issue de leur titularisation, des parcours de formations complémentaires seront ensuite proposés aux contrôleurs, pour les métiers qui le nécessitent, dans le cadre de l'adaptation au premier poste occupé.

- ✓ **Bilan de la phase de socle de formation initiale des contrôleurs stagiaires - promotion 2020-2021**

Au total, 1 214 contrôleurs généralistes et 61 contrôleurs programmeurs ont suivi leur formation socle, les premiers dans les établissements de Clermont-Ferrand, Lyon et Noisy-le-Grand du 1^{er} octobre 2020 au 11 décembre 2020 et les seconds dans l'établissement de Toulouse à partir du 1^{er} octobre 2020.

Jusqu'au deuxième confinement, afin de respecter les règles de distanciation physique, la formation socle s'est déroulée selon une organisation alternant des cours en présentiel et des séances en autonomie appuyées d'outils pédagogiques pour les guider dans leur apprentissage tels que des podcasts. Une formation en tout distanciel a été organisée au profit des stagiaires en situation de vulnérabilité selon ce même format hybride (cours dispensé par un enseignant et séances en autonomie).

Suite au deuxième confinement, l'ensemble des contrôleurs stagiaires ont poursuivi leur formation socle à distance selon le même format hybride (animation des cours par des enseignants au moyen de classes virtuelles et auto-apprentissage).

L'évaluation à chaud par les stagiaires de la phase de socle n'a pu être réalisée en raison de contraintes techniques, le questionnaire d'évaluation n'étant pas accessible à distance au moment de la réalisation du présent bilan.

La formation initiale des C

Après la mise en œuvre de la formation initiale rénovée des inspecteurs des finances publiques stagiaires en septembre 2018, celle des AAPFiP stagiaires a été mise en place du 18 mai au 31 juillet 2020 et du 24 août au 30 octobre 2020, pour les agents relevant respectivement de la liste principale (1 371 stagiaires) et de la liste complémentaire (282 stagiaires).

Compte tenu du contexte sanitaire, cette formation a été organisée à distance. La formation a comporté des enseignements en visio ou audio-conférences (pour les enseignements les plus techniques tels que la comptabilité générale) et des séances en auto-apprentissage grâce à la mise en place de supports additionnels aux cours tels que des podcasts. Les stagiaires ont bénéficié d'un accompagnement individualisé assuré par un enseignant référent et incluant a minima un point de rencontre hebdomadaire.

✓ **Présentation de la formation initiale rénovée des agents administratifs principaux (AAPFiP) stagiaires**

La formation initiale rénovée des AAPFiP, d'une durée de deux mois et demi (contre 6 semaines auparavant) est divisée en deux temps, comme précisé ci-après.

- 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 après une semaine d'installation.

Les stagiaires ont ensuite bénéficié en distanciel de parcours d'adaptation aux premiers métiers dans les centres interrégionaux de formation ou leur antenne régionale, destinés à leur permettre de mieux appréhender leurs futures fonctions.

Bilan de la formation initiale rénovée des agents administratifs principaux stagiaires - promotion 2020

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

ÉVALUATIONS A CHAUD REALISEES AUPRES DES STAGIAIRES DE LA LISTE PRINCIPALE

L'appréciation d'ensemble de la formation à distance est favorable ¹⁵ à hauteur de :	93 % des stagiaires
Les objectifs pédagogiques généraux de la formation socle ont été atteints pour :	94 % des stagiaires
Les enseignements ont permis de : - sensibiliser les stagiaires à leur futur environnement professionnel, - appréhender les principales missions de la DGFIP, - et connaître les droits et obligations des fonctionnaires.	90 % des stagiaires 96 % des stagiaires 98 % des stagiaires
Les enseignements techniques fondamentaux ont permis aux stagiaires de : - s'initier à la gestion publique, - à la fiscalité, - aux mécanismes comptables. - et d'acquérir des fondamentaux juridiques Toutefois certains stagiaires ont souligné la densité de certaines séances notamment en enseignements juridiques.	92 % des stagiaires 93 % des stagiaires 94 % des stagiaires 92 % des stagiaires
Les enseignements transverses ont permis aux stagiaires de se familiariser :	

¹⁵ Items : très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant

- aux techniques de communication, - de maîtriser les principales fonctionnalités de l'intranet et de la messagerie.	89 % des stagiaires 86 % des stagiaires
Les méthodes pédagogiques utilisées pendant la durée de la formation à distance ont été appréciées à hauteur de : À ce titre, 81 % d'entre eux relèvent que les podcasts sont satisfaisants même si certains pourraient être enrichis d'exemples permettant de retenir les notions importantes.	88 % des stagiaires
Les stagiaires ont pu accéder de manière satisfaisante aux outils numériques : - à la plate-forme Talensoft, - à la plateforme Odisee.	83 % des stagiaires 82 % des stagiaires
Les outils de communication sont appréciés : - pour les visio-conférences à hauteur de : - pour les audio-conférences à hauteur de : Ils sont jugés adaptés aux enseignements à distance pour : Toutefois, les stagiaires ont souligné des problèmes de saturation du réseau entraînant des déconnexions intempestives (310 commentaires). Certains ont également souligné des difficultés d'accès notamment lors des visioconférences.	85 % des stagiaires 90 % des stagiaires 88 % des stagiaires
En matière d'évaluation des acquis, même si certains stagiaires ont rencontré quelques difficultés techniques pour réaliser le quiz final, une grande majorité souligne que le test remplit son objectif d'évaluation de l'ensemble des acquis.	93 %
L'accueil et l'organisation matérielle ont été très appréciés. Les informations données le premier jour de la formation à distance (courriel d'accueil, modalités connexion Talensoft, contacts) sont jugées satisfaisantes.	96 % 95 %
Les équipes administratives ainsi que l'ensemble des enseignants ont été jugés à l'écoute de leurs questions et de leurs difficultés. À noter que 79 % des stagiaires ont été amenés à solliciter l'équipe administrative ou l'enseignant référent pour des problèmes de connexion aux plate-formes, notamment dans les premiers jours (65 commentaires).	99 %

En conclusion, compte tenu de la situation sanitaire, les stagiaires soulignent que la formation à distance est de bonne qualité et bien organisée. Ils mettent particulièrement en avant la diversité, la qualité des cours proposés, les visio-conférences en comptabilité, le rendez-vous hebdomadaire avec le référent ainsi que l'investissement et la disponibilité des enseignements.

Toutefois ils soulignent les difficultés informatiques (problèmes de connexion notamment), le sentiment d'isolement, le manque de contacts avec les collègues et les enseignants et le souhait de bénéficier de davantage de visio ou d'audio-conférences.

La formation initiale des agents techniques des Finances publiques recrutés sans concours

Pour la première fois en 2020, une formation à destination des agents techniques des Finances publiques recrutés sans concours au titre de l'année 2019 a été organisée.

Cette formation d'une durée de 4 semaines (27 h de formation par semaine) reprend très largement les enseignements dispensés au cours du Cycle préparatoire délivré aux agents techniques recrutés par voie de PACTE mais elle est complétée par quelques modules dispensés dans le cadre de la formation des agents administratifs des finances publiques.

Cette formation devait être organisée du 2 au 27 mars 2020 au sein du Centre interrégional de formation de Lille.

Compte tenu du contexte sanitaire, les agents techniques des finances publiques recrutés sans concours au titre de l'année 2019 n'ont effectué que deux semaines de formation en présentiel. Afin qu'ils puissent terminer leur cursus de formation, une formation à distance d'une durée d'une semaine a été organisée du 6 au 10 juillet 2020.

Un nouveau dispositif de formation à destination des agents contractuels devrait être mis en place en 2021.

La formation initiale des agents Pactes

En 2020, une formation à distance a été organisée au profit des **Pactes sur la base des contenus de la formation rénovée des agents C**. Cet accompagnement a encore été renforcé pour ce public, du fait des spécificités de leur recrutement. Des groupes de taille plus réduite ont ainsi été constitués, permettant un accompagnement rapproché.

Les formations continues



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+ ¹⁶	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Variation
2020	530	44 918	36 907	24 321	106 676	- 59 %
2019	1 210	95 852	97 643	67 004	261 709	- 18 %
2018	1 347	110 433	122 447	86 790	321 017	

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
2020	720	53 520	43 365	32 587	130 192	- 59 %
2019	1 491	122 250	113 741	78 800	316 282	- 22 %
2018	1 593	143 356	154 653	107 450	407 052	

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

En 2020, la formation continue a été fortement impactée par le premier puis le second confinement qui ont conduit à suspendre les stages présentiels.

En raison du contexte sanitaire, le nombre de stagiaires et de journées stagiaires enregistre une diminution de 59 % par rapport à 2019. En effet, l'ensemble des formations présentielles ont été suspendues, tant dans le réseau que dans les établissements de l'ENFiP.

En revanche, en sus des e-formations, toujours actives, une offre distancielle a été développée et régulièrement enrichies depuis la fin de l'année 2020, permettant d'assurer un volant minimum de formations prioritaires.

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

Pendant le premier confinement, une partie de l'offre distancielle a été ouverte en libre accès aux agents de la DGFIP. L'ENFiP a enrichi sa production de produits numériques : elle a ainsi réalisé en lien étroit avec le bureau métier et dans des délais très courts deux produits (l'un orienté sur l'accueil des usagers et l'autre sur la gestion de la campagne) qui ont permis de préparer les agents à la campagne de l'impôt sur le revenu.

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

Le deuxième confinement a conduit à suspendre les formations présentiellees dans les directions et dans l'ensemble des établissements de l'ENFiP (établissements de formation, centres de formation professionnelle, centres interrégionaux de formation et leurs antennes).

Dans l'attente de pouvoir reprendre en présentiel la formation continue, et en complément des e-formations, une 1^{ère} offre de service de 63 formations distancielles a été proposée au réseau :

- formations relatives aux **actions stratégiques** de la DGFIP¹⁷ ;
- et une partie des stages relevant des **parcours changement de métiers** sous réserve :
 - que leur contenu théorique soit dénué de complexité ou de technicité (formations généralistes) ;
 - que leur déclinaison ne nécessite pas la manipulation d'applications informatiques ;
 - qu'ils soient dépourvus de contenus interactifs.

Toutes ces formations ont été documentées d'un kit d'accompagnement au distanciel afin de permettre aux formateurs d'en appréhender les particularités pédagogiques et techniques.

Les modules d'e-formation ont porté sur les applications E-CONTACT et l'accueil personnalisé sur rendez-vous (APRDV), la mise en œuvre de la loi pour un État au Service d'une SOciété de Confiance (loi ESSOC), la lutte contre les escroqueries et le recouvrement international, les applications RH et la sensibilisation des télétravailleurs.

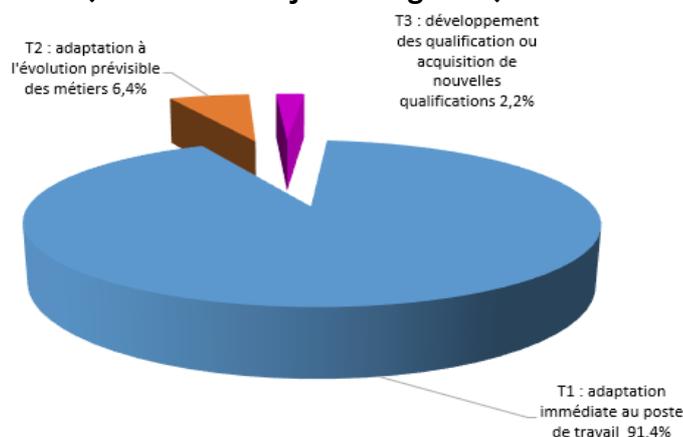
Les actions présentiellees les plus importantes ont concerné le prélèvement à la source, l'application HELIOS ou encore le secourisme au travail.

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

	Nombre de stagiaires	Variation
2020	49 366	- 57 %
2019	114 700	- 7 %
2018	59 489	-

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)).

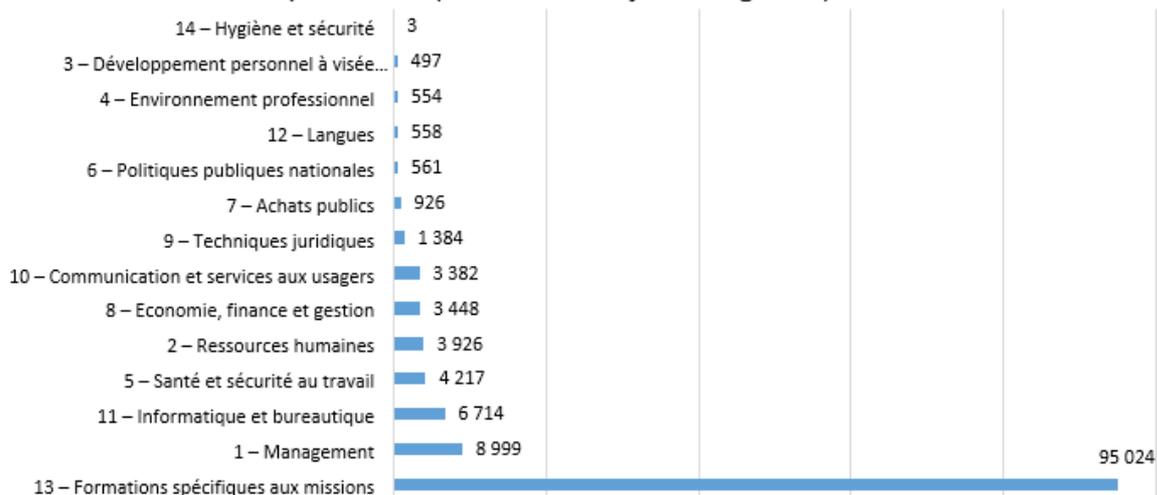
Répartition des actions de formation en 2020 par type de finalité (T1, T2 ou T3) (en nombre de jours stagiaires)



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.

Les familles qui apparaissent prépondérantes sont celles relatives aux formations spécifiques aux missions (73 % de l'ensemble des formations), suivie de celles relatives au management (7 %), à l'informatique et bureautique (5,2 %), à la santé et la sécurité au travail (3,2 %), et aux ressources humaines (3 %).

Répartition des actions de formation suivies en 2020
par famille (en nombre de jours stagiaires)



En 2020, le taux d'accès à la formation par catégorie baisse de 33 points par rapport à 2019 avec 49 066 bénéficiaires, soit 49 % 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'ACCES A LA FORMATION

		Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Variation
Nombre de bénéficiaires (*)	2020	316	17 918	19 100	11 732	49 066	- 41 %
	2019	572	26 111	33 995	22 539	83 217	- 4 %
	2018	517	26 412	35 303	24 200	86 432	-
Effectifs payés de statut DGFIP au 01/01/N(**)	2020	669	30 064	41 242	27 637	99 612	- 2 %
	2019	776	30 277	41 804	29 230	102 087	- 2 %
	2018	676	30 582	42 839	30 236	104 333	-
Taux d'accès par catégorie	2020	47 %	60 %	46 %	42 %	49 %	- 33
	2019	74 %	86 %	81 %	77 %	82 %	- 1
	2018	76 %	86 %	82 %	80 %	83 %	-

* 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 de la formation continue 2020

Cette partie a pour objet de faire un point sur la mise en œuvre des axes prioritaires qui ont été définis pour 2020, et de présenter un bilan des principales actions de formation déployées.

Les axes prioritaires pour 2020, mis en œuvre en formation continue ont concerné la mise en place d'un certain nombre d'actions relevant du plan de modernisation de la formation continue.

Par ailleurs, afin de répondre au contexte de pandémie, de nombreux travaux ont été conduits pour offrir au réseau des formations en format distanciel.

Le Plan national de formation initial (PNF) 2020 comportait 55 actions de formation, dont 14 en distanciel, et 6 parcours complets.

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

- Thème n° 1 : Moderniser la gestion fiscale pour un impôt établi et recouvré plus simplement ;
- Thème n° 2 : Faire vivre la relation de confiance avec la majorité des contribuables et renforcer la lutte contre la fraude ;
- Thème n° 3 : Conforter la DGFIP dans son rôle d'opérateur de référence de la fonction financière et comptable publique et développer son rôle de conseil ;
- Thème n° 4 : Mobiliser les cadres, renforcer l'adhésion des agents et mieux les accompagner.

En raison de la crise sanitaire, le plan n'a pas pu être mis en œuvre que de façon partielle. Des actions ont ainsi été reportées en 2021 dans un format adapté au distanciel.

Thème n°1 : moderniser la gestion fiscale pour un impôt établi et recouvré plus simplement

Action	Résultat
<i>Parcours Accueil de proximité – Agents DGFIP permanenciers</i>	Action reportée en 2021.
<i>Parcours Accueil de proximité – animateurs France Services</i> L'offre de formation a été mise à disposition des animateurs France Services dans une session distancielle globale, leur donnant accès à l'ensemble des modules mais ne permettant pas d'avoir une restitution du nombre de modules suivis.	Forte augmentation du nombre d'inscrits, mais l'absence de données individualisées ne permet pas de faire un bilan qualitatif et quantitatif de ces formations.
<i>Parcours RSP dans la sphère des particuliers : expérimentation DDFiP 54</i> RSP (Refonte des Systèmes de Paiement) est l'application de gestion du recouvrement forcé déjà utilisée dans le cadre de la gestion des impôts des professionnels. Des travaux sont engagés pour déployer RSP en remplacement de RAR dans la sphère du recouvrement fiscal forcé des particuliers. <u>Deux volets sont à distinguer :</u> 1) RSP Le remplacement de RAR par RSP s'effectuera en plusieurs étapes : – une phase expérimentale dans les services du département de Meurthe-et-Moselle (54) à compter de janvier 2021 ; – quatre vagues de déploiement. 2) MEDOC	Action RSP reportée au premier trimestre 2021 en raison du report du déploiement de RSP.

<p>Les créances en RAR seront désormais gérées dans MEDOC qui deviendra le nouvel outil de comptabilité auxiliaire et générale des SIP (à la place de RAR et DDR3).</p> <p>La formation des agents s'organisent autour de trois stages :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation générale de Médoc Web pour les SIP : il a été demandé aux stagiaires de suivre ce stage au 1^{er} trimestre 2021 au plus près de la bascule ; - Mission comptable Médoc Web ; - Médoc Web pour les chefs de service. <p>Ces stages ont été fusionnés dans le contexte spécifique de l'expérimentation, en raison du faible nombre de stagiaires à former et du contexte sanitaire.</p>	<p>Ces stages ont été suivis par 19 stagiaires qui se sont déclarés satisfaits de la formation à hauteur de 92 % d'entre eux.</p> <p>84 % des stagiaires ont souligné que le contenu et la durée du stage étaient adaptés à leurs attentes.</p>
<p><i>Sensibilisation à l'accueil des usagers en situation de handicap</i></p>	<p>Formation reportée au premier semestre 2021 en raison de la priorisation de certains travaux dans le contexte sanitaire.</p>
<p><i>Présentation du fonctionnement de l'application Fidji aux agents des services de la comptabilité de l'État des directions</i></p> <p>Aux fins de répondre à un besoin de renforcement des compétences comptables nécessaires aux agents de catégories A, B ou C chargés de la comptabilité au sein des services « comptabilité de l'État » des directions du réseau, un dispositif de formation « Les liaisons Fidji/Chorus » a été créé en vue de leur permettre de connaître le fonctionnement de la comptabilité des services de publicité foncière (SPF), de publicité foncière-enregistrement (SPFE) et des services départementaux d'enregistrement (SDE) sous Fidji et en conséquence de mieux comprendre les liaisons entre les SPF/SPFE/SDE et les services « comptabilité de l'État ».</p> <p>Cette formation a été dispensée en distanciel (classe virtuelle) en raison du contexte sanitaire.</p> <p>Elle sera élargie aux agents des Cellules de Qualité Comptable (CQC).</p>	<p>59 agents ont suivi cette formation. Le taux de satisfaction est de 95 %.</p>
<p><i>Chefs de service SIP, SIP/SIE, Trésoreries et Centres de contact – PAS vague 3</i></p> <p>Dans la continuité des précédents dispositifs de formation au prélèvement à la source dispensés en 2018 et 2019, de nouvelles formations à destination des structures en charge de la fiscalité des particuliers ont été proposées à compter du premier trimestre 2020.</p> <p>Les premiers modules avaient permis de développer les grands principes de la réforme et les travaux qui en découlaient ou les connaissances à maîtriser pour les services en charge de la fiscalité des particuliers.</p> <p>Les nouvelles formations sont plus particulièrement axées sur les sanctions du prélèvement à la source (PAS), le Crédit d'Impôt Modernisation du Recouvrement (CIMR) en 2020 sur les revenus BIC, BNC et BA et dirigeants de société, la déclaration pré-remplie sur les revenus 2019 et le solde IR/PS à compter de 2020 (détermination et modalités de paiement).</p>	<p>Ce stage a été suivi par 1 045 stagiaires. Son taux de satisfaction est de 97 %.</p> <p>Les stagiaires se sont montrés particulièrement satisfaits du contenu de la formation (97 %) et de la documentation du stage (96 %).</p> <p>Les stagiaires estiment à hauteur de 95 % d'entre eux que cette formation leur a permis de mieux exercer leur métier.</p>
<p><i>Agents SIP, SIP/SIE, Trésoreries et Centres de contact – PAS vague 3</i></p> <p>Le stage a été conçu dans le même contexte que celui précédemment exposé et poursuit les mêmes objectifs.</p>	<p>7 532 stagiaires ont suivi cette formation. Le taux de satisfaction est de 94 %.</p>

	<p>Les stagiaires sont majoritairement satisfaits du contenu de la formation (97 %) et de la documentation fournie (96 %). Ils reconnaissent à hauteur de 92 % d'entre eux que la formation leur a donné les moyens de mieux exercer leur métier.</p>
<p>Présentation générale, modalités et calendrier de l'unification du recouvrement au sein de la sphère fiscale (module 1)</p> <p>La réforme relative à la rationalisation des réseaux publics de recouvrement entraîne la polarisation du recouvrement de la sphère fiscale autour de la Direction générale des Finances publiques (DGFIP).</p> <p>Un dispositif national de formation est déployé afin de présenter les modalités et le calendrier du transfert de compétence et des transformations des différentes taxes concernées.</p> <p>Après une présentation générale, ce premier module traite notamment du transfert de recouvrement de la Taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) et de la Taxe sur la valeur ajoutée pétrole (TVAP), de la Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI) à la DGFIP.</p> <p>Le dispositif est décliné en une e-formation dispensée auprès des agents chargés du recouvrement des impôts des entreprises et du contrôle de la fiscalité des professionnels.</p>	<p>1 743 agents ont suivi cette e-formation. Le taux de satisfaction est de 80,82 %.</p>
<p><i>RVLLP – Révision foncière CFE – Mode expert</i></p> <p>Construite pour être dispensée en présentiel, cette action n'a pas pu être déclinée en 2020 du fait de la pandémie.</p>	<p>Action reportée au 1^{er} trimestre 2021 pour être dispensée en présentiel, avec les contraintes de jauge, son caractère très technique interdit sa transformation en distanciel.</p>
<p><i>Traitement du contentieux des locaux professionnels (hors MAJIC)</i></p> <p>Afin de mieux accompagner les agents chargés de l'instruction du contentieux des taxes foncières, un dispositif de formation a été mis en place. Le stage « Correctifs TF – Principes fondamentaux » aborde les grands principes généraux de l'instruction du contentieux et du droit de reprise des taxes foncières.</p> <p>Ce dispositif de formation s'adresse aux agents de catégories A, B et C affectés dans un service du cadastre (SDIF, CDIF, SIP-F, PELP) et aux rédacteurs en direction en charge des contentieux de taxes foncières.</p>	<p>Action reportée début 2021 au format distanciel (classe virtuelle).</p>
<p><i>Relance amiable ciblée du dépôt des déclarations de succession</i></p> <p>Les orientations nationales en matière d'enregistrement, définies par l'instruction du 21 août 2019 du bureau GF-3B, priorisent les travaux de relance amiable sur les seuls dossiers de succession à enjeux. Dans ce cadre, une formation « Relance amiable ciblée des successions » a été créée pour accompagner les agents de catégories A, B ou C chargés de la mise en œuvre de la relance amiable ciblée des déclarations de successions à enjeu patrimonial (selon la consistance du patrimoine du défunt) au sein des SPFE, SDE et PCR.</p>	<p>Action reportée au 1^{er} semestre 2021. Les travaux sont en cours pour son adaptation et sa déclinaison au format distanciel.</p>

Thème n°2 : faire vivre la relation de confiance avec la majorité des contribuables et renforcer la lutte contre la fraude

<p><i>Parcours de formation dans le cadre du projet informatique du contrôle fiscal PILAT</i></p> <p>Un Portail Contrôle Fiscal est créé pour regrouper les principaux applicatifs du contrôle fiscal dans un espace unifié. Il est pleinement intégré au portail applicatif de la DGFIP. Dans le cadre du déploiement successif des modules applicatifs relatifs au projet PILAT, les formations suivantes sont proposées : Application Galaxie, Application Vue 360, Exploitation des listes MRV, Pilote CF.</p>	<p>En raison des difficultés rencontrées dans le déploiement des divers modules applicatifs (pour des motifs à la fois techniques et juridiques), l'intégralité des actions de formation proposées dans le cadre de ce parcours a été reportée au PNF 2021.</p>
<p><i>ESSOC pour les vérificateurs</i></p> <p>La loi du 10 août 2018 pour un État au Service d'une Société de Confiance (loi ESSOC) promeut la confiance dans les relations entre les usagers et l'administration. En matière fiscale, les principales orientations de cette loi, qui réaffirme des principes déjà appliqués par la DGFIP, sont la mise en œuvre du droit à l'erreur et de garanties de sécurité juridique offertes par l'administration. La déclinaison de cette loi a nécessité d'accompagner le réseau dans l'application de ces principes. Cette action est dédiée à la mise en œuvre de la loi ESSOC dans le cadre du contrôle fiscal.</p>	<p>10 238 stagiaires se sont inscrits à cette action, ouverte au public, qui revêt un caractère obligatoire pour les publics visés.</p> <p>4 188 stagiaires ont validé l'e-formation.</p> <p>Le taux de satisfaction global est de 81,53 %.</p>
<p><i>Formations des agents de la DGDDI au contrôle et au contentieux en application du LPF</i></p>	<p>Formations ajournées dans l'attente de l'avancement du projet.</p>
<p><i>Contrôle du CIMR et des revenus 2018</i></p> <p>Dans la continuité des précédents dispositifs de formation au PAS mis en place en 2018 et 2019, cette nouvelle formation est destinée aux structures en charge du contrôle fiscal, et est plus particulièrement axée sur le contrôle des revenus 2018 éligibles au Crédit d'Impôt Modernisation du Recouvrement (CIMR). Pour mémoire, le CIMR a été créé pour éviter les effets d'une double imposition des revenus des contribuables en 2019. Ce crédit d'impôt avait pour objectif d'annuler l'impôt sur les revenus non exceptionnels et les prélèvements sociaux perçus en 2018.</p>	<p>Cette action a été reportée au PNF 2021 pour être déclinée avec un contenu allégé en format distanciel sous la forme de 2 actions, chacune destinée à un public spécifique (PCR/PBPAT, d'une part, et PCE/BVG, d'autre part).</p>
<p><i>Analyse financière</i></p> <p>Dans un contexte de fort développement des productions de la Mission Requêtes et Valorisation (MRV), il est apparu utile, en matière d'analyse fiscale, d'approfondir les connaissances des agents portant sur les modalités d'analyse des risques, des enjeux, des spécificités des divers secteurs d'activité et les anomalies qui les caractérisent. À cet égard, la refonte du stage existant, « Analyse financière » permettra de mieux accompagner les équipes dans la compréhension des ratios financiers, ainsi que dans l'exploitation des listes MRV.</p>	<p>Action reportée au PNF 2021.</p>
<p><i>Conséquences Financières (CF-IR) dans ALPAGE</i></p> <p>L'application Conséquences Financières (CF-IR), utilisée pour calculer les droits dus en contrôle fiscal, actuellement monoposte, sera intégrée dans l'application ALPAGE. Le déploiement de cette nouvelle application doit intervenir de manière progressive.</p>	<p>En raison du retard pris dans le déploiement de l'applicatif, cette action est reportée au PNF 2021 pour être déclinée avant la fin de l'année.</p>
<p><i>Dimension relationnelle du contrôle fiscal pour les vérificateurs</i></p> <p>Déoulant des réflexions d'un groupe de travail national portant sur la dimension relationnelle du contrôle fiscal qui s'est tenu en 2019, cette action</p>	<p>Cette action est reportée au PNF 2021. Elle sera déclinée en présentiel, s'agissant</p>

<p>résulte de l'adaptation du stage « Gestion des relations conflictuelles en CFE » pour parvenir à un nouveau stage plus largement dédié à l'aspect relationnel du contrôle fiscal et dépasser la notion de « relations conflictuelles » en développant les notions de communication et de comportement.</p>	<p>d'une formation comportementale.</p>
<p>Les formes de coopération internationale</p> <p>La recherche de renseignements à l'étranger est un instrument indispensable dans la lutte contre la fraude fiscale. Différentes formes de coopération sont ainsi présentées dans cette e-formation.</p>	<p>2 135 stagiaires se sont inscrits à cette action qui a été ouverte au public. 68,52 % des inscrits ont débuté cette formation et 909 stagiaires ont validé l'e-formation. Le taux de satisfaction global est de 85,33 %.</p>
<p>Prix de transfert et coopération internationale</p>	<p>Projet de formation ajourné.</p>
<p>Assistance administrative internationale (AAI2)</p> <p>L'application Assistance Administrative Internationale (AAI) a été remplacée en juillet 2019 par l'application AAI2. Cette nouvelle application offre des fonctionnalités améliorées permettant un traitement intégré et un meilleur suivi des demandes. Elle complète l'application européenne EFCA qui permet la rédaction et l'envoi des demandes en matière d'impôts directs et de TVA entre États membres.</p>	<p>Cette e-formation a été reportée au PNF 2021.</p>

Thème n°3 : conforter la DGFIP dans son rôle d'opérateur de référence de la fonction financière et comptable et développer son rôle de conseil

<p>Parcours de formation des conseillers aux décideurs locaux (CDL)</p> <p>La fonction de Conseiller aux Décideurs Locaux (CDL) a été créée dans le cadre de la mise en œuvre du Nouveau Réseau de Proximité (NRP).</p> <p>La mission de conseil aux collectivités locales se trouve ainsi renforcée par la mise en place d'un cadre expert se consacrant exclusivement aux fonctions de conseil et qui devient l'interlocuteur privilégié des ordonnateurs.</p> <p>Afin d'accompagner la prise de fonctions du CDL et lui permettre une opérationnalité rapide et complète, un dispositif de formation a été défini :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une formation socle commune et obligatoire permettant au CDL d'appréhender sa mission et son environnement ; - des formations complémentaires nécessaires à l'exercice des missions du CDL, regroupées en 7 thèmes de conseil : budgétaire et comptable, dépenses, recettes, financier, fiscal, économique et patrimonial, et réingénierie des processus. <p>Des formations à l'analyse financière rétrospective et prospective des Collectivités et Établissements Publics Locaux (CEPL) ont été spécifiquement créées en 2020.</p> <p>Au-delà, les CDL ont pu s'inscrire à d'autres formations inscrites au catalogue et qui ne leur sont pas réservées.</p>	<p>153 stagiaires ont suivi la formation socle en 2020. Le taux de satisfaction est de 84 %.</p> <p>Le stage « Analyse financière rétrospective des CEPL » a été suivi par 26 stagiaires avec un taux de satisfaction de 100 %.</p> <p>Le stage « Analyse financière prospective des CEPL » a été suivi par 19 stagiaires avec un taux de satisfaction de 100 %.</p>
<p>Parcours de formation des responsables et adjoints des MRCDP et de leurs équipes</p>	<p>10 stagiaires ont suivi les formations initiales en 2019 et</p>

<p>Créées en janvier 2018, les Missions régionales de Conseil aux Décideurs Publics (MRCDP) portent l'offre de conseil et d'expertise de la DGFIP sur les sujets complexes et/ou à enjeux. Elles regroupent le Conseiller aux Décideurs Publics, responsable de la mission, et la Mission d'Expertise Économique et Financière.</p> <p>Afin de mieux accompagner la prise de fonction des nouveaux responsables, adjoints et chargés de missions affectés au sein des MRCDP, un nouveau parcours de formation est mis en place. Il est structuré autour de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 formations d'une durée totale de 7 jours (Formation initiale des MRCDP – 1^{ère} partie et Formation initiale des MRCDP – 2^{ème} partie), obligatoires, qui constituent le socle commun des connaissances. - des formations optionnelles déjà existantes ou nouvellement créées qui complètent l'offre de formation et permettent de répondre aux besoins en fonction du contexte local. 	<p>2020. Le taux de satisfaction est de 100 %.</p> <p>La formation optionnelle « Gestion de dette et de trésorerie » a été suivie par 20 stagiaires en 2020. Le taux de satisfaction est de 100 %.</p>
<p>M57 – Initiation</p> <p>La M57 est l'instruction budgétaire et comptable la plus récente, qui permet le suivi budgétaire et comptable des communes, départements et régions, tout en conservant certains principes budgétaires applicables aux instructions M14, M52 et M71. Au 16 octobre 2019, 80 collectivités avaient déjà choisi le référentiel M57 (dont 24 collectivités expérimentant la certification de leurs comptes).</p> <p>D'autres collectivités vont progressivement commencer à l'adopter notamment dans le cadre de l'expérimentation du compte financier unique. C'est dans ce contexte et dans la perspective de généralisation du déploiement du référentiel M57 en 2024 qu'une formation initiation a été proposée .</p>	<p>La formation a été suivie par 43 agents avec un taux global de satisfaction de 71 %, qui peut s'expliquer par un premier public ne correspondant pas exactement à la cible (public déjà formé à la comptabilité), mais qui a cependant apprécié positivement le module.</p>
<p>Maîtrise du nouveau module « Rémunérations – Aides » dans HELIOS</p> <p>L'application Règlements Magnétiques Hopayra (RMH) est une application de gestion des virements magnétiques de paye des collectivités locales et établissements publics locaux, distincte du système d'information HELIOS. Cette application sera intégrée dans un nouveau module HELIOS (reprise des principales fonctionnalités de RMH).</p>	<p>L'e-formation a été suivie par 1 149 apprenants pour un taux global de satisfaction de 88 %.</p>
<p>Successions vacantes : notions juridiques</p> <p>Le stage présentiel « Successions vacantes : Notions juridiques » destiné aux nouveaux agents affectés en Pôle Gestion des Patrimoines Privés (GPP) » est désormais remplacé par une e-formation.</p> <p>L'objectif de la formation demeure identique : permettre aux stagiaires nouvellement affectés en pôle GPP d'appréhender les notions juridiques concernant les successions vacantes, les legs et l'option successorale.</p>	<p>La e-formation a été suivie par 46 agents en 2020 et a obtenu un taux global de satisfaction de 100 %.</p>
<p>ANGÉLIS perfectionnement</p>	<p>La programmation de cette formation a été reportée en 2021. Le mode de déclinaison le plus adapté au contexte est à l'étude.</p>
<p>Initiation à QLIKVIEW ANGÉLIS</p>	<p>La programmation de cette formation a été reportée en 2021. Le mode de déclinaison le plus adapté au contexte est à l'étude.</p>
<p>Initiation au contentieux des successions vacantes</p>	<p>Action reportée en 2021. Le module sera décliné en distanciel.</p>

Thème n°4 : mobiliser les cadres, renforcer l'adhésion des agents et mieux les accompagner

<p>Management pour les cadres supérieurs promus</p> <p>Cette action de formation s'inscrit dans le cadre de la rénovation des dispositifs de formation au management des cadres supérieurs promus (IPFiP et IDiV).</p> <p>Les fondamentaux du management sont désormais répartis en deux stages, le PRE 6011 T à dérouler avant la prise de poste ou au plus près de la prise de poste et le PRE 6012 T six mois après.</p>	<p>La première partie a été suivie par 93 agents en 2020 et a obtenu un taux global de satisfaction de 97 %.</p> <p>La seconde a été suivie par 89 agents en 2020 et a obtenu un taux global de satisfaction de 95 %.</p>
<p>Management pour les cadres supérieurs en cours de carrière</p>	<p>La programmation de cette formation renouvelée a été reportée en 2021. Compte-tenu de sa nature, elle ne peut être dispensée qu'en présentiel.</p>
<p>Management à distance</p> <p>Cette nouvelle formation a fait l'objet d'une session test dans un cadre présentiel limité qui permettra d'étudier la faisabilité d'une adaptation en distanciel.</p>	<p>La programmation de cette formation a été reportée en 2021.</p>
<p>Le Compte Personnel Formation (CPF)</p> <p>Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) au 1^{er} janvier 2017. Une formation a été mise en place pour accompagner les services dans la mise en œuvre de la nouvelle réglementation induite par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.</p> <p>Cette formation est destinée à l'ensemble des agents de la sphère RH appelé à instruire les demandes de mobilisation d'heures de CPF.</p>	<p>La formation a été suivie par 57 agents en 2020 et a obtenu un taux global de satisfaction de 100 %.</p>
<p>Entretiens de recrutement des agents à la DGFIP</p>	<p>La programmation de cette formation a été reportée en 2021. Le déploiement en distanciel est à l'étude.</p>

La formation « numérique »

En 2020, les travaux programmés ont été réalisés ; au-delà, l'ENFiP s'est mobilisée pour apporter le meilleur service aux agents dans un contexte interdisant la poursuite des formations en présentiel.

De nombreuses réalisations ont complété l'offre de formation à la fois pour les agents de la DGFIP mais également pour nos partenaires extérieurs.

Des e-formations ont été réalisées et ouvertes au réseau telles que celles relatives à la loi ESSOC pour les vérificateurs, à la lutte contre les escroqueries au faux virements, le déploiement de CEP, la coopération internationale, Demeter, Conventions d'utilisation,

Au total, plus de 20 modules ont été ouverts en 2020. De nombreuses mises à jour ont également été réalisées sur les modules déjà ouverts permettant ainsi le maintien à niveau de ces produits.

En matière de films, 7 nouvelles vidéos ont été réalisées en partenariat avec le service des Collectivités

locales et mises à la disposition des nouveaux maires pour les accompagner dans leur prise de fonction. Elles ont été mises en ligne sur Youtube et sont en libre accès sur Ulysse ENFiP. Des films de présentation de direction nationales ou de leurs métiers ont pu être réalisés.

Plusieurs tutoriels ont par ailleurs été conçus en lien avec divers métiers et mis à disposition du réseau tels que ceux relatifs à l'utilisation de Jitsi ou au passage à la nouvelle messagerie. D'autres, destinés aux contribuables ont été réalisés tel que celui « Déclarer un acompte de TVA », ou « Consulter et payer sa CFE ».

Afin de permettre au réseau de bénéficier de formations pendant la période de confinement alors que les inscriptions aux e-formations via l'outil FLORE n'étaient pas possibles, une « session spéciale » a été ouverte à l'ensemble des agents de la DGFiP leur permettant d'accéder à 29 modules d'e-formation.

Enfin, afin d'accompagner le réseau dans le cadre de la campagne déclarative à l'impôt sur le revenu, alors même que les réunions habituelles ne pouvaient se tenir, cette offre a été complétée de quatre boîtes à outil et de supports de stage, ce qui a permis de délivrer informations et actualité dans les temps.

De grands projets ont été poursuivis malgré le contexte.

Les travaux relatifs au futur applicatif Sém@for ont continué sous le pilotage de CAP Agent et en lien étroit avec le bureau RH-2C et le DGSSI. De même les travaux engagés en vue de la rénovation de l'application DocENFiP et de l'évolution de la chaîne éditoriale Scénari se sont poursuivis grâce à des visioconférences notamment.

Des outils et des processus adaptés ont été mis en place et des produits novateurs, indispensables à la « continuité du service » créés.

Dès la sortie du premier confinement, l'ENFiP s'est engagée, grâce à un partenariat étroit avec les services informatiques, dans plusieurs démarches visant à permettre la pérennité et la qualité de la formation distancielle.

La recherche d'un outil de classe virtuelle a ainsi conduit à retenir l'outil Blackboard désormais utilisé de manière très large et systématique en formation initiale et de manière progressive en formation continue. Ce déploiement a nécessité la formation de plus de 300 enseignants, la mise en place d'un système complexe de gestion des classes virtuelles, d'un accompagnement spécifique ainsi qu'un dispositif d'assistance performant.

Des travaux lourds ont également été effectués, impactant les paramétrages des postes de travail, visant à permettre l'accès à des outils indispensables telles que les bases écoles, depuis les ordinateurs portables. Désormais, les stagiaires ont accès à toutes les bases écoles qui leur sont utiles dans le cadre de leur scolarité, au travers du VPN.

L'impossibilité de se déplacer et de se réunir a aussi conduit l'ENFiP à imaginer des solutions innovantes pour palier ces difficultés et répondre à des besoins impérieux.

Ainsi, du fait de ces limitations, la semaine de conférences, dans le cadre de la préparation au concours d'inspecteur principal a été remplacée par 16 vidéos réalisées dans les locaux de l'ENFiP. Ces vidéos ont permis d'offrir aux préparants les éléments d'actualités habituels.

Pour les mêmes raisons, les forums métier traditionnellement organisés en présentiel au sein des établissements ont été remplacés par des Webinaires via Gotomeeting pour les métiers « traditionnels » et par des captations réalisées à distance pour l'ensemble des bureaux de Centrale. C'est ainsi plus de 50 captations qui ont été réalisées et mises à disposition en à peine trois semaines. Les échanges oraux qui avaient habituellement lieu pendant ces forums, ont, quant à eux, été remplacés par des forums ouverts sur une plate-forme Moodle.

L'ENFiP, qui s'était déjà engagée dans le développement du numérique, poursuit ainsi sa transformation de manière accélérée.

En 2021, les travaux d'adaptation des outils, la recherche et la création de produits innovants, l'accompagnement des enseignants et des stagiaires en vue du maintien d'une formation de qualité se poursuivront, dans une perspective de développement de l'hybridation des formations.

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 renouvelée 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, seules deux sessions ont pu être organisées en 2020, pour les Administrateurs des finances publiques et les Administrateurs des finances publiques adjoints. Au total, ce sont près de 95 cadres supérieurs qui ont bénéficié de ce dispositif de formation.

VOLUMETRIE GLOBALE

	AFIP	AFIPA	IP	IDIV	Total
2020	20	75	0	0	95
2019	26	81	106	190	403

TAUX DE SATISFACTION

	AFIP	AFIPA	IP	IDIV
2020	100 %	100 %	0 %	%
2019	100 %	100 %	100 %	93 %

Dans la mesure du possible, les promotions qui n'ont pas pu être accueillies en 2020 bénéficieront de séminaires en 2021.

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.

ACADEMIE DES CADRES SUPERIEURS EN COURS DE CARRIERE

	AFIP	Taux de satisfaction
2020	20	100 %
2019	27	95 %

En 2020, ce dispositif devait être étendu aux Administrateurs des finances publiques adjoints. Compte tenu du contexte sanitaire, ce séminaire n'a pu se tenir.

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.

Compte tenu du contexte sanitaire, les sessions programmées en 2020 pour ce séminaire n'ont pu être organisées.

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 crise sanitaire a également impacté ces formations. Ainsi, le nombre de jours et le nombre de stagiaires baissent fortement de plus de 50 %.

Formations IGPDE	Journées stagiaires		Nombre de stagiaires	
	Nombre	Evolution	Nombre	Evolution
2020	4 571	- 57,4 %	2 558	- 52,3 %
2019	10 726	+ 20 %	5 368	+ 14 %
2018	8 963	- 9 %	4 500	+ 4 %

Les formations les plus importantes en nombre de jours sont les formations linguistiques (Gymglish anglais), les formations destinées aux informaticiens (Java, Gérer le cycle de vie d'un projet avec Mave, Linux, Oracle, Perl, HTML 5), et les formations transverses (sensibilisation aux techniques d'entretien pour les jurys de concours, le risque amiante et les acteurs immobiliers, le séminaire managérial des AGFiP).

En nombre de stagiaires, ce sont les formations à la santé et à la sécurité (sécurité incendie, risque amiante, santé et sécurité au travail), les conférences (midi histoire) et les formations informatiques et transverses évoquées précédemment qui ont accueilli le plus grand nombre de participants.

Le passeport de formation

L'ouverture d'un passeport de formation, dématérialisé au moyen de l'outil OCAP, est généralisée pour tous les agents qui obtiennent une nouvelle affectation dans le cadre d'une affectation nationale ou locale depuis l'année 2019, qu'ils changent ou non de sphère professionnelle.

Les passeports de formation sont ouverts par les services de la formation professionnelle qui attribuent, en concertation avec les chefs de service et les agents titulaires du passeport, le ou les parcours de formation destinés à accompagner l'agent dans sa prise de fonction.

Le nombre de passeports ouverts en 2019 par les services de la formation professionnelle est présenté ci-dessous. Il est en léger retrait par rapport à l'année 2018 (- 350 passeports) ce qui n'est néanmoins pas significatif au regard du nombre total des parcours suivis.

En effet, une fois activé, le passeport est ouvert définitivement et il n'a plus vocation à être comptabilisé dans les volumes de création les années suivantes. Il est enrichi des parcours suivis par l'agent.

C'est ensuite la volumétrie des parcours qui est à prendre en compte pour apprécier l'accompagnement des agents en termes de parcours de formation.

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

- le nombre de parcours est différent du nombre de passeports. En effet, un passeport peut contenir plusieurs parcours ou bien, a contrario, avoir été activé sans attribution de parcours ;
- le taux de satisfaction est issu des évaluations DIESE effectuées à l'issue de chaque stage du parcours et retraité pour aboutir à un taux global de satisfaction du parcours.

Nombre de passeports à la rentrée 2019 (pour les formations suivies en 2019-2020)

VOLUMETRIE GLOBALE MOBILITE FONCTIONNELLE + CHANGEMENT DE METIERS

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2019	1 724	1 693	1 197	4 614	- 7 %
2018	1 256	2 141	1 567	4 964	

VOLUMETRIE GLOBALE CHANGEMENT DE METIERS UNIQUEMENT

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2019	1 608	1 506	1 088	4 202	- 2 %
2018	1 084	1 811	1 404	4 299	

VOLUMETRIE GLOBALE MOBILITE FONCTIONNELLE UNIQUEMENT

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2019	116	187	109	412	- 38 %
2018	172	330	163	665	

VOLUMETRIE GLOBALE MOBILITE FONCTIONNELLE UNIQUEMENT – GESTION FISCALE VERS GESTION PUBLIQUE

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2019	58	77	34	169	- 29 %
2018	79	112	47	238	

VOLUMETRIE GLOBALE MOBILITE FONCTIONNELLE UNIQUEMENT - GESTION PUBLIQUE VERS GESTION FISCALE

	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Variation
2019	58	110	75	243	- 43 %
2018	93	218	116	427	

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

Les agents qui ont changé de sphère professionnelle (sphère fiscale vers sphère gestion publique et inversement), dans le cadre des mouvements de mutation 2019, ont bénéficié du dispositif d'accompagnement dit de « mobilité fonctionnelle ».

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux inspecteurs, contrôleurs et agents concernés d'acquérir le niveau de compétences et d'expertise requis pour l'exercice de leurs missions dans une nouvelle sphère professionnelle, tout en favorisant l'émergence d'une culture commune.

Des parcours de formation obligatoires sont proposés, au titre de ce dispositif et sont formalisés par l'ouverture d'un passeport de formation avec l'attribution d'un ou plusieurs parcours de formation en fonction de l'affectation de l'agent.

Le volume des agents en situation de mobilité fonctionnelle ainsi que les parcours suivis par ces agents sont présentés ci-dessous.

VOLUMETRIE GLOBALE

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Taux de satisfaction
2019 / 2020	116	187	109	412	93 %
2018 / 2019	177	581	277	1 035	91 %

MOBILITE DE LA GESTION FISCALE VERS LA GESTION PUBLIQUE

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Taux de satisfaction
2019 / 2020	58	77	34	169	91 %
2018 / 2019	65	210	88	363	93 %

MOBILITE DE LA GESTION PUBLIQUE VERS LA GESTION FISCALE

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total	Taux de satisfaction
2019 / 2020	58	110	75	243	95 %
2018 / 2019	112	371	189	672	90 %

Synthèse des parcours 2019/2020 ouverts aux agents en changement de métiers

Les inspecteurs, les contrôleurs et les agents qui ont changé de métier au sein de leur sphère professionnelle, dans le cadre des mouvements de mutation nationaux ou locaux 2019, ont bénéficié d'un parcours de changement de métier pour les accompagner dans leur prise de fonction.

Ces parcours, individualisés en fonction des connaissances et de l'expérience professionnelle des intéressés, ont pour objectif de leur permettre d'acquérir le niveau de compétences et d'expertise requis pour l'exercice des missions rattachées au poste sur lequel ils ont obtenu une affectation nationale ou locale.

Le volume de parcours attribués ainsi que la répartition des parcours attribués aux agents en

changement de métier pour l'année 2019 est présentée ci-dessous.

Le taux de satisfaction présenté dans les tableaux est issu des évaluations DIESE effectuées à l'issue de chaque stage du parcours et retraité pour aboutir à un taux global de satisfaction du parcours.

VOLUMETRIE GLOBALE

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Total
2019 / 2020	1 261	1 435	1 025	3 721
2018 / 2019	914	2 041	1 662	4 617

TAUX DE SATISFACTION

Parcours	Inspecteurs	Contrôleurs	Agents	Taux
2019 / 2020	95 %	93 %	91 %	93 %
2018 / 2019	92 %	92 %	93 %	92 %

Plan d'action sur la formation continue

Le plan d'action visant à moderniser la formation continue se poursuit. Ce plan vise à permettre aux cadres et agents d'acquérir ou d'actualiser un socle de compétences métiers et de faciliter ainsi la diversification de leurs parcours professionnels dans le contexte de forte évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice.

Le plan vise les 3 objectifs suivants :

- permettre à chaque agent d'être davantage acteur de son parcours de formation ;
- faciliter les évolutions professionnelles et l'acquisition rapide des nouvelles compétences ;
- développer une formation continue pour les cadres supérieurs ciblée sur les enjeux managériaux et la prise de responsabilités.

D'ores et déjà, et grâce à la mobilisation d'un groupe de travail dédié associant le réseau, plusieurs actions ont été réalisées. Il s'agit notamment :

- au titre de l'objectif 1 : amélioration de la lisibilité de l'offre de formation, animation de formations en distanciel grâce à un accompagnement spécifique des professionnels associés ou encore ouverture de formations numériques en accès libre ;
- au titre de l'objectif 2 : développement de sessions tests avant le déploiement de formations à enjeux, évolution de l'outil Ocap pour organiser le dispositif d'évaluations à froid sur des parcours ou encore enrichissement de la maquette des référentiels métiers ;
- au titre de l'objectif 3 : une nouvelle formation relative au management à distance a fait l'objet d'une session test dans un cadre présentiel limité qui permettra d'étudier la faisabilité d'une adaptation en distanciel ; par ailleurs, un examen approfondi des parcours de formation doit être effectué pour s'assurer de l'intégration dans les modules du pilotage des activités sur un métier pilote afin de pouvoir étendre cette méthodologie à d'autres métiers. De même, suite à une expérimentation de l'outil d'autodiagnostic sur les préférences managériales auprès de cadres A+, cet outil pourra être utilisé comme « outil de première intention » dans la réflexion du cadre sur sa formation managériale. Enfin, un projet de référentiel des compétences managériales pour les cadres de la DGFIP a été élaboré par l'ENFiP et la mission accompagnement des cadres.

Les travaux se poursuivront notamment sur les actions suivantes :

- réalisation de questionnaires d'évaluation dans le cadre du projet de certification de parcours de formation ;
- mise à jour des guides d'évaluation professionnelle pour une meilleure prise en compte des besoins en formation professionnelle lors de l'entretien annuel ;
- élaboration et diffusion du guide du tutorat et diffusion de la note de service afférente.

Ces actions s'intégreront dans la définition d'une nouvelle stratégie de formation continue à distance.

Le projet interministériel MENTOR

Dans le cadre de l'appel à projets MENTOR, la DGAFP a retenu la proposition de l'ENFiP relative au développement de la formation en ligne et l'hybridation des modules, parcours et offres de la formation. Ainsi, dès l'ouverture de la plateforme MENTOR, l'ENFiP mutualisera les modules de formation relatifs à ce projet qui seront conçus au profit de la communauté interministérielle des acteurs de la formation.

Ces contenus permettront aux acteurs d'intégrer pleinement la formation à distance dans les dispositifs de 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	<i>dont apprentis en situation de handicap</i>
2020-2021	251	3
2019-2020	257	2
2018-2019	276	3
2017-2018	302	13
2016-2017	318	9

Au **31 décembre 2019 (année scolaire 2019-2020)**, la DGFIP comptait **257 apprentis** dans ses services, dont **2 en situation de handicap**.

Au cours de cette année scolaire, 31 ruptures de contrats ont été enregistrées, soit 12 % de l'ensemble des contrats (ce taux est en amélioration, il était de près de 20 % l'année précédente) :

- 3 ruptures sont intervenues pendant la période d'« essai » (45 premiers jours) ;
- 28 sont intervenues après cette période dont 2, un à deux mois avant la date de fin initiale du contrat.

Les motifs des ruptures sont variés : réussite concours DGFIP (9), changement d'orientation (5), convenances personnelles (3), embauche dans le privé (3), recrutement en qualité de contractuel handicapé (2), changement d'employeur (1), difficultés personnelles (1), embauche dans le secteur public (1), formation non adaptée (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 :

- 59 apprentis poursuivent leurs études, dont 18 ont vu leur contrat renouvelé à la DGFIP pour préparer le diplôme supérieur ou un autre diplôme ;
- 22 apprentis ont été recrutés dans le secteur privé ;
- 10 ont signé un contrat à durée déterminée (CDD) à la DGFIP (2 A, 4 B et 4 C) et 2 ont été recrutés en qualité de contractuels handicapés (1 B et 1 C) ;
- 11 ont été lauréats de concours externes à la DGFIP (7 A et 4 C) ;
- 7 sont en recherche d'emploi ;
- 3 ont été recrutés dans la fonction publique.

Ce bilan est très satisfaisant et traduit l'intérêt des intéressés 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 2020 (année scolaire 2020-2021)**, la DGFIP a enregistré au 31 décembre 2020, **251 apprentis au niveau national** (70 contrats qui se poursuivent et 181 nouveaux contrats), **dont 3 apprentis en situation de handicap**.

Ce chiffre est en légère baisse par rapport à la précédente campagne (257 apprentis au 31/12/2019) et représente 93 % de l'objectif assigné à la DGFIP d'accueillir, à l'automne 2020, 270 apprentis.

L'examen de ces 251 contrats fait apparaître les éléments statistiques suivants.

Comme l'année dernière, les **femmes restent majoritaires (55 %)** contre 45 % pour les hommes.

Les apprentis se situent, **en majorité, dans la tranche d'âge 21-25 ans (69 %)**. 18 % sont dans la tranche d'âge 18-20 ans. 13 % ont plus de 26 ans.

Les contrats d'un an ou de moins d'un an (de 8 à 14 mois) représentent 46 % de l'ensemble des contrats. La **majorité des contrats (48 %) a une durée de 2 ans** (de 20 à 26 mois). Quelques contrats ont été signés pour 3 ans (6 %), notamment pour des diplômés d'ingénieur en informatique.

Plus d'un apprenti sur deux (58 %) préparent un **diplôme de niveau BAC + 3 ou supérieur** (dont 30 % master 2, ingénieur et 28 % master 1, licence, bachelor). 36 % des apprentis préparent un diplôme de niveau BAC + 2 (BTS, DUT) et 6 % un diplôme de niveau Baccalauréat.

Les trois principaux domaines d'accueil des apprentis sont **la gestion fiscale** (part de 39 % de l'ensemble des contrats), **l'informatique** (22 %) et le **secteur public local** (16 %).

Mais d'autres familles de métiers accueillent des apprentis, telles que le domaine, la communication, la fonction comptable de l'État, les ressources humaines, le budget-logistique, la relation à distance et service à l'utilisateur, les études et audits.

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.

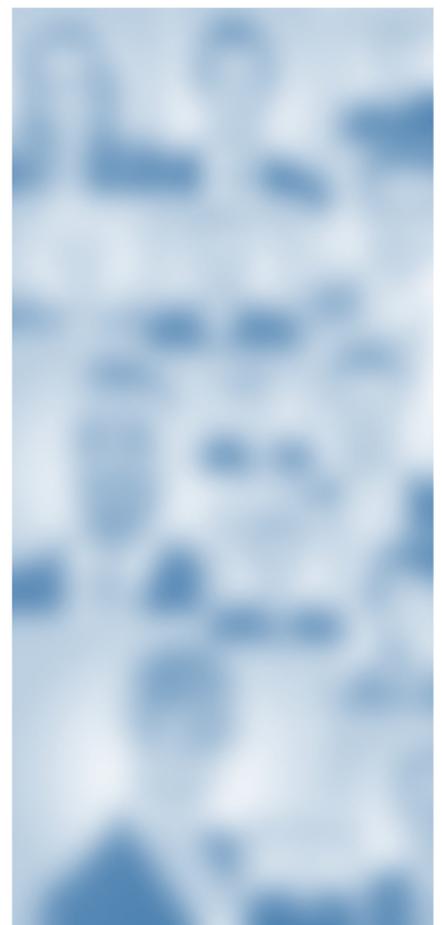
Ce stage obligatoire d'une semaine est en général le premier contact de l'élève avec le monde du travail. Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les collégiens et leurs familles ne bénéficient pas toujours de réseaux pour trouver une entreprise ou une administration d'accueil pour 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 2020, la DGFIP a accueilli dans ses services (en administration centrale et au sein du réseau) 62 collégiens issus des établissements inscrits en réseau d'éducation prioritaire, soit une diminution de 51 % par rapport à 2019 qui s'explique principalement par le contexte de la crise sanitaire.

	Nombre de collégiens REP +
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	1 268	- 15 %
2019	1 498	+ 117 %
2018	689	-

Le CPF est consommé, en majorité (93 %), au titre des préparations aux concours (1 181 agents).

56 % d'entre eux se sont inscrits à une préparation (661 agents). Les autres agents (520) 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).

	2018	2019	2020
Préparation aux concours pour les agents inscrits à une préparation	56 %	56 %	52 %
Préparation aux concours pour les agents non inscrits à une préparation mais inscrits à un concours	33 %	34 %	41 %
Projet d'évolution professionnelle dans le secteur public	5 %	3 %	2 %

Les heures de CPF ont également été utilisées pour :

- des projets d'évolution professionnelle dans le secteur public (31 agents), au sein de la DGFIP ou hors de la DGFIP pour devenir, par exemples : mandataire judiciaire, pilote de drone, documentaliste, professeur des écoles, professeur de yoga, ... ;

- ou de reconversion dans le secteur privé (21 agents) pour des projets très variés : secteur immobilier, responsable d'exploitation agricole, chaudronnier, shitsu massages californiens, technicien réparateur de vélos, fabrication et vente de savons, chauffeur de taxi, psychologie, aromathérapie, accompagnement éducatif petite enfance, ...

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

1 agent a bénéficié d'un accompagnement permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions (cours de locomotion dans le cadre d'un handicap visuel).

4 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 (cadre C) et un master droit pénal et sciences criminelles/lutte contre la criminalité financière et organisée (cadre A+).

DETAIL DES DEMANDES EN 2020

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		180	348	133	661	52 %	10 928
Préparation aux concours pour les agents non inscrits à une préparation mais inscrits à un concours	2	37	204	277	520	41 %	12 658
Projet d'évolution professionnelle dans le secteur public	3	12	8	8	31	2 %	2 233
Projet de reconversion professionnelle dans le secteur privé	3	2	9	7	21	2 %	1 150
Bilan de compétences		1	1	2	4	< 1 %	96
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	1			1	2	< 1 %	24
Prévention de l'inaptitude à l'exercice des fonctions			1		1	< 1 %	24
Autres (stage préparation retraite, secouriste bénévole,...)		4	15	9	28	2 %	318
Total	9	236	586	437	1268	100 %	27 431

Les femmes sont majoritaires dans l'utilisation du CPF (66 %) et ce dans toutes les catégories de personnel.

LA REPARTITION FEMMES / HOMMES

Nature des demandes	A+	A	B	C	Total	% en 2019	% en 2020
Femmes	6	145	417	272	840	66 %	66 %
Hommes	3	91	169	165	428	34 %	34 %
Total	9	236	586	437	1 268	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 (733 heures).

LE NOMBRE D'HEURES SUR TEMPS DE TRAVAIL

	Nombre	Variation
2020	27 431	-17 %
2019	33 236	+155 %
2018	13 016	-

Les refus de compte personnel de formation

Les refus de compte personnel de formation s'élèvent à 118 en 2020.

	Taux de refus	Nombre	Variation
2020	9 %	118	+18
2019	7 %	100	- 1
2018	15 %	101	-

Il est rappelé que le CPF doit permettre la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

- 58 % 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) ;

- 13 % 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 DETAIL DES MOTIFS DE REFUS

	2020	2019	2018
Présence d'un CET pour du temps de préparation personnelle	28	6	9
Demande de formation non éligible au CPF : formation dont l'objet est l'adaptation aux fonctions exercées	9	8	4
Demande de formation ne relevant pas des priorités d'accompagnement de la DGFIP	9	22	27
En cas de formation payante, défaut de crédits disponibles	9	4	7
Nombre d'heures CPF insuffisant	6	2	1
Projet de mobilité hors de la DGFIP pour exercer une activité accessoire	6	4	6
Pas de projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion)	5	9	15
Organisme de formation non agréé	5	5	0
Formation non adaptée au projet d'évolution envisagé	5	2	5
Projet pas suffisamment mûr	4	11	4
Formation dispensée par un organisme externe à la DGFIP alors qu'il existe des formations équivalentes en interne	2	5	8
Calendrier de la formation pas compatible avec les nécessités du service	1	1	2
Demande de formation pour un projet d'activité pendant la retraite	1	5	1
En cas de formation payante, agent refusant ou étant dans l'incapacité de financer le reste à charge (au-delà du plafond ministériel)	0	2	0
Autres (demande hors délai, temps de préparation personnelle déjà accordé dans l'année, ...)	28	14	12
Total	118	100	101

L'information des agents sur le CPF et l'accompagnement des services

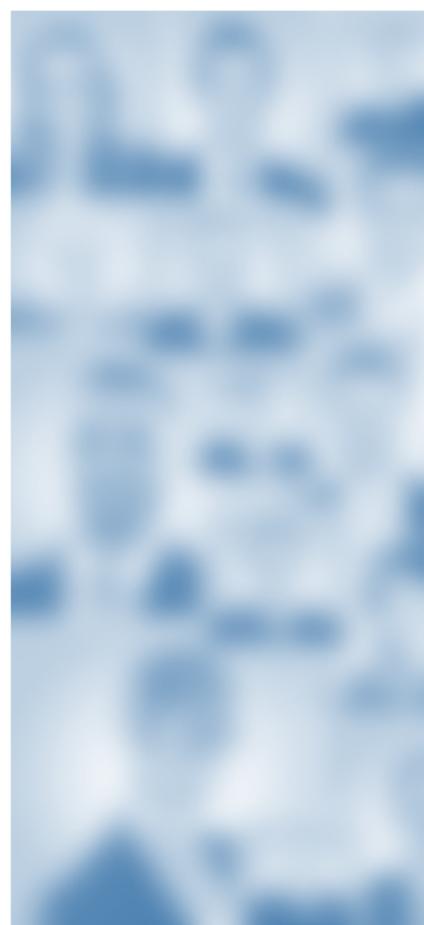
En matière de préparation aux concours, en complément des informations sur le CPF disponibles sur le site Ulysse « [Les agents / Formation et concours / Compte personnel de formation](#) », des fiches détaillées sur les conditions d'utilisation par concours ou examen professionnel ont également été publiées.

Par ailleurs, le bureau RH-2C a établi une fiche destinée aux évaluateurs afin de faciliter l'obligation qui leur est faite, désormais, en application de l'article 27 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, d'assurer auprès des agents une information sur l'ouverture et l'utilisation des droits afférents au CPF.

Enfin, des formations sur le CPF ont été mises en œuvre en 2020-2021 afin de permettre aux services RH/formation de maîtriser les modalités de mise en œuvre du CPF à la DGFIP.

189 agents ont été formés dans ce cadre (57 en 2020 et 132 en 2021 essentiellement en visio conférence).

Le congé de formation professionnelle



382 agents de la DGFIP ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle en 2020.

Le nombre de jours de formation indemnisés (24 469 jours) baisse de 31 % par rapport à 2019. 2/3 des bénéficiaires sont des femmes. La catégorie la plus représentée est la catégorie B.

	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Variation
2020	119	184	79	382	- 19 %
2019	155	207	112	474	- 2 %
2018	155	214	117	486	

Tout comme pour le compte personnel de formation, les femmes sont majoritaires dans l'utilisation du congé de formation professionnelle. Elles 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
2020	38 %	62 %	32 %	8 %	30 %	70 %	34 %	66 %
2019	30 %	70 %	28 %	72 %	30 %	70 %	29 %	71 %
2018	34 %	66 %	29 %	71 %	38 %	62 %	33 %	67 %