

BILAN FORMATION 2024

DES ENJEUX MAJEURS

LE BILAN FORMATION 2024 DE L'INSEE A ÉTÉ PRÉSENTÉ AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU CSA DU 4 NOVEMBRE 2025, AVEC NOTAMMENT UN POINT SUR LA FORMATION AU CEFIL ET LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION. **LA CFDT EST REVENUE SUR LA PERTINENCE DE CERTAINES DONNÉES ET A FORMULÉ PLUSIEURS PROPOSITIONS.**

LE DÉPLOIEMENT DE E-FORMATIONS

L'offre de formations s'est consolidée avec les formations à R et à la data science.

Début 2024, le système d'information de la formation à l'Insee a basculé sous l'application SIFOR tout en conservant l'historique des données de l'ancien système ORFEE.

Parallèlement, un fort investissement des équipes du Cefil a permis la mise en ligne toute récente de Maskaret, nouvelle plateforme de formation.

L'ouverture de Mentor, plateforme interministérielle et de Bagheera, pour l'IGPDE, ont également permis d'enrichir l'offre de modules de e-formation.

Ainsi, la phase de conception prévoit aujourd'hui 19 modules de formation organisés selon 2 axes : les fondamentaux du management et le manager dans sa fonction RH.

Dans le même temps, s'est ouvert sur Symphonie le nouveau portail du manager équipé d'outils destinés à répondre à ses besoins, tout en étant accessible à tous les agents de l'Insee.

À noter également, fin 2024, le lancement d'une réflexion sur les valeurs de la statistique publique et la mise en ligne sur Mentor de la e-formation obligatoire aux fondamentaux de la laïcité auxquels ont déjà pu se former bon nombre d'agents.

LES ÉVOLUTIONS DE LA FORMATION

Le bilan statistique des principales évolutions de la formation entre 2023 et 2024 fait apparaître :

- formation initiale : une dynamique positive avec une progression assez forte liée aux recrutements par concours.
- formation continue : une légère baisse au total mais avec un nombre d'agents ayant suivi au moins une formation dans l'année qui augmente. Elle se caractérise par des formations orientées davantage métiers, et des formations transverses pour le reste.
- préparation aux concours et examens professionnels : une contraction sensible du nombre de stagiaires (-15 %).

La CFDT interroge la Direction sur les raisons du recul du nombre d'agents suivant ces préparations.

Pour la Direction, cela pourrait s'expliquer par l'augmentation du nombre de promotions et de promus au choix. Mais le manque de recul temporel invite à la prudence sur cette analyse.

COMPTE RENDU
DU GROUPE DE
TRAVAIL DU CSA,
NOVEMBRE 2025



UN NOUVEAU MARCHÉ DE FORMATIONS AU MANAGEMENT

Suite aux insatisfactions concernant les intervenants extérieurs à la formation au management à l'Insee, la CFDT demande s'il ne serait pas plus pertinent de développer une formation en interne.

Une réflexion sur un plan d'accompagnement managérial des métiers Insee a été menée en 2024 afin de développer une culture managériale à tout niveau. Elle a abouti à retenir un nouveau prestataire au 1er semestre 2025 via une procédure de marché public.

Le public visé reste avant tout les primo-encadrants, mais la formation est également ouverte à tous les cadres qui souhaitent se former.

Pour éviter les insatisfactions passées et mieux s'adapter aux spécificités de l'Insee, une attention particulière est accordée à la conception des modules de formation, actuellement en déploiement, en lien avec l'équipe projet et les co-maîtrises d'ouvrage chargées de les valider.



LA FORMATION DES ENQUÊTEURS

La CFDT a eu des retours d'enquêteurs indiquant que dans certaines DR, il leur est demandé de limiter leurs souhaits de formation hors formations enquêteurs (formations métier). Elle demande s'il en existe une limite officielle. Ces formations hors métiers sont souvent prises par les agents bureau (ex. la formation aux risques routiers).

Elle demande également d'autoriser les enquêteurs à exprimer leur intérêt sur plusieurs de ces formations, dans la limite du raisonnable.

La Direction répond ne pas connaître de règle spécifique à cette limitation. Ces formations doivent rester compatibles avec les heures de travail.

La CFDT demande que le bilan formation distingue les agents de bureau d'un côté et enquêteurs de l'autre.

La Direction renvoie aux statistiques du Rapport social unique (RSU) où la distinction est faite entre agents de catégorie C et enquêteurs, avec pour ceux-ci, formations métiers et 'autres'.



LA FORMATION DANS LES DROM

Le bilan fait apparaître que 87 % des agents outre-mer ont suivi au moins une formation continue métiers en 2024, portés avant tout par les enquêteurs et les agents de catégorie B.

En comparaison, ce nombre est de 76 % en métropole toute catégorie confondue.

Par ailleurs sur les 3 dernières années, tous les agents des DROM ont au moins suivi une formation.

La CFDT est satisfaite que sa demande en statistiques de formation dans les Directions régionales Outre-Mer (DROM) ait abouti dans ce bilan. Celui-ci reste cependant incomplet puisqu'aucune information sur le nombre de jours de formation distinguant agents de bureau et enquêteurs ou, pour les enquêteurs, le nombre de jours de formation enquêtes par rapport aux formations hors enquête.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte personnel de formation (CPF) doit permettre à tout agent d'organiser son évolution professionnelle en complément du plan de formation professionnelle classique, qu'il s'agisse de projet de reconversion, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

La CFDT fait remarquer que les agents ont souvent l'impression que l'accès au CPF reste difficile, avec des refus persistants. Le mécanisme reste globalement jugé complexe, avec beaucoup de cas qui ne rentrent pas dans la démarche.

La Direction rappelle que le CPF à l'Insee n'est utilisé que pour une demande d'évolution professionnelle.

Selon elle, la procédure est très visible, communiquée régulièrement aux agents et il existe une documentation abondante sur Symphonie accompagnée de tutoriels.

Sur les 18 dossiers déposés de 2023 au T1 2025, 17 ont été acceptés.

La Direction a recensé, sur trois ans, 21 projets d'utilisation du CPF qui n'ont pas abouti au dépôt d'un dossier.

Les raisons expliquant que les projets n'ont pas abouti ont le plus souvent :

- un projet professionnel insuffisamment élaboré,
- la non éligibilité de la formation envisagée,
- au choix de l'agent de privilégier le CET pour mobiliser des jours d'absence.

Ces 3 motifs comptent pour 70 % des projets de CPF pré-instruits n'ayant pas abouti.

Même si le dispositif apparaît compliqué, la Direction rappelle que le recours à la formation interne est toujours possible pour les agents qui veulent évoluer professionnellement.

LA FORMATION AU CEFIL

LA FORMATION DES B, LAURÉATS DES CONCOURS EXTERNES ET INTERNES (B6)

La promotion 2024-2025 des contrôleurs (dite « B6 ») a amené 50 stagiaires dont 32 par le concours externe.

La CFDT a été surprise des 3 non-titularisations sur cette promotion, nombre beaucoup plus élevé que dans le passé, qui génère des interrogations.

Elle demande de dissocier la note de stage pratique de celle d'adaptation à l'emploi, afin que la moyenne puisse déterminer la titularisation. Le manque de distinction dans la notation de ces deux périodes rend plus difficile l'analyse de la performance des stagiaires et la pertinence des non-titularisations.

La CFDT interroge sur la nécessité de renforcer le module de formation à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes dans le parcours des B6.

Elle obtient de la Direction qu'une heure de formation soit dégagée sur cette thématique dès la promotion actuelle.

Du point de vue des stagiaires, les logements fournis par le Cefil (site Beregovoy) sont toujours insatisfaisants (bruit notamment). Un projet d'acquisition par l'État d'un nouveau bâtiment à Libourne est en cours afin de remplacer les logements du Kiosque qui ont dû être restitués. L'achat du nouveau bâtiment et les études préalables aux travaux devraient intervenir début 2026.

LA FORMATION DES B, LAURÉATS DU CONCOURS INTERNE SPÉCIAL, PROMUS AU CHOIX OU INTÉGRÉS (B2)

La promotion 2025 des contrôleurs B2 a amené 71 stagiaires. Après les deux premières semaines sur site, le choix leur est laissé entre poursuivre la formation en présentiel ou en distanciel. 50 stagiaires ont choisi le distanciel. La satisfaction globale sur ce mode d'expérimentation est élevée parmi les élèves pour la 2e année consécutive.

16 demandes de dérogations à cette formation ont été acceptées.

La CFDT craint que ces acceptations de dérogations incitent les agents à passer le concours sans pour autant aller à la formation.

La Direction répond que le nombre de dérogations n'est pas si élevé, avec :

- des reports d'un an, pour des raisons médicales le plus souvent,
- des dispenses, pour les agents ayant passé un certain âge ou proches de la retraite, qui ont acquis une certaine expérience et qui ne souhaitent pas suivre la formation.

LA FORMATION DES A AU CEFIL, LAURÉATS DU RAEP, PROMUS AU CHOIX OU INTÉGRÉS

Une réflexion a été menée en 2025 pour que la formation réponde mieux aux attentes des attachés stagiaires comme des services.

Il a été décidé de supprimer le stage de découverte et le reportage à partir de la prochaine promotion.

AUGMENTATION INQUIÉTANTE DU NOMBRE DE NON-TITULARISATIONS

En plus des 3 non-titularisations d'agents B au Cefil, 7 lauréats du concours A interne n'ont pas validé leur formation à l'Ensaï (soit environ la moitié des lauréats de ce concours), qui retrouvent donc leur corps d'origine.

La CFDT s'interroge sur l'adéquation entre concours internes et formation en école. Comme chaque année, elle renouvelle sa demande d'ouvrir des discussions pour adapter le contenu de ces concours et la scolarité des lauréats.

La Direction reconnaît la pertinence des questions sur la non-adéquation entre le niveau de concours et celui de la de scolarité des stagiaires attachés internes. Elle rappelle néanmoins que l'Insee ne décide pas du contenu de la formation de ces deux écoles. Face à l'augmentation des non-titularisations, la Direction accepte d'ouvrir des discussions sur le sujet. Un groupe de travail devrait se réunir en juin 2026 pour discuter du concours interne et de la formation des attachés.

STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

L'accueil de stagiaires en situation de handicap au Cefil se renforce et ce, quel que soit le type de handicap (visuel, physique, auditif...), avec des actions dédiées et des logiciels adaptés.

L'accompagnement et le suivi de ces élèves stagiaires sont individualisés. Des doutes subsistent cependant face à la capacité de l'Insee d'accompagner efficacement certains types de handicap, notamment les handicaps invisibles et ceux liés à l'apprentissage.

POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez les documents du groupe de travail du CSA sur [Symphonie](#)

Le [Compte personnel de formation sur Symphonie](#)

Le [portail des encadrants sur Symphonie](#)

Le [portail de MasKaret sur Symphonie](#)

Prochaines réunions

GT CSA du 13 janvier : DSI-SG-DDAR : charte IA et projet d'accompagnement

GT CSA du 20 janvier : DRH : LDG mobilité et promotions (partie encadrement supérieur°, actualisation du guide des autorisations d'absence, facilités horaires et décharges de service

VOS REPRÉSENTANTS CFDT A CE GROUPE DE TRAVAIL

Marielle Bigot,
DR Pays de la Loire
Stéphane DUPIN,
DR Auvergne-
Rhône-Alpes

Caroline Renault,
DR Pays de la
Loire