



**CONCOURS EXTERNE DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS DES SERVICES
JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2021**

MARDI 16 MARS 2021

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ (durée : 4 heures ; coefficient 4)

Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement.

TRÈS IMPORTANT

Aucun document n'est autorisé.

Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire), le non-respect de l'anonymat entraînant l'annulation de la copie (exemple : signature, nom, etc.).

SUJET :

Vous synthétiserez en cinq pages maximum le dossier relatif à la formation professionnelle des agents dans la fonction publique d'Etat, en utilisant et visant l'intégralité des documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE :

Document 1 : « A quoi servent les écoles de la fonction publique ? », mars 2011, Sandrine Botteau, <https://www.carrieres-publiques.com/actualite-fonction-publique.com/actualite-fonction-publique-a-quoi-servent-les-ecoles-de-la-fonction-publique-d-276> (pages 1 à 3) ;

Document 2 : « Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat », site Le portail de la Fonction publique (pages 4 à 5) ;

Document 3 : « Marchés et démarches mutualisées », site Le portail de la Fonction publique (page 6) ;

Document 4 : « Un projet de plateforme interministérielle de formation des agents de l'Etat distingué », 15 novembre 2018, site défi-métiers.fr (page 7) ;

Document 5 : Extrait du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat (page 8) ;

Document 6 : Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004 (pages 9 à 11) ;

Document 7 : Note relative à la mise en œuvre du Fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH), 11 avril 2019, Ministère de l'action et des comptes publics (page 12) ;

Document 8 : Extrait de l'arrêté du 17 avril 2012 fixant l'organisation et les missions de l'Ecole nationale des greffes (page 13) ;

Document 9 : Extrait du guide pratique 2 « Les démarches et les processus de l'accompagnement personnalisé », « La démarche d'accompagnement proposée par la Mission reclassement et reconversion de la police nationale » (page 14) ;

Document 10 : « Le label interministériel de formation », www.fonction-publique.gouv.fr (page 15) ;

Document 11 : Communiqué de presse du 2 septembre 2019, Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, « La réforme de la formation des cadres de l'Etat entre en vigueur : environ 820 attachés d'administration vont bénéficier du nouveau dispositif sur l'année 2019-2020 » (page 16) ;

Document 12 : Article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, Légifrance (page 17) ;

Document 13 : Rapport au ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et au secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique, Propositions pour une réforme de la formation des agents de l'Etat, Mission présidée par Raymond-François Le Bris (Préfet Honoraire), La documentation française (pages 18 à 19) ;

Document 14 : « La loi du 6 août 2019 réforme la formation professionnelle dans les trois fonctions publiques », 26 août 2019, Valérie Michelet et François Boltz (pages 20 à 21) ;

Document 15 : « Coaching managérial : nouvelles sessions de formation professionnelle continue », 21 janvier 2021, site intranet de l'Ecole nationale des greffes (page 22) ;

Document 16 : « S'engager dans une validation des acquis de l'expérience », Le Guide 2021 de la Mobilité (page 23) ;

Document 17 : « Le compte personnel et le congé de formation », Le Guide 2021 de la Mobilité (page 24).

À quoi servent les écoles de la fonction publique ?

mars 2011

Réputées prestigieuses mais aussi critiquées (trop coûteuses pour l'État, trop nombreuses...), les écoles de la fonction publique assurent la sélection et, une fois le concours d'entrée réussi, la formation initiale des futurs fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales (communes, départements, régions et leurs établissements) ou de la fonction publique hospitalière ainsi que leur formation continue. On compte plusieurs dizaines d'écoles (ENA, ENAC ...) et d'instituts de formation (IRA, INFOMA ...) spécialisés qui offrent le statut de fonctionnaire dès l'obtention du concours. Mais que se cache-t-il derrière les noms de ces écoles ? Emploi et salaire garantis dès l'admission, les écoles de la fonction publique présentent tous les atouts pour séduire les candidats. Réduction du temps de scolarité, regroupement des écoles, les établissements s'adaptent pour offrir une formation de haute qualité à l'élite de la fonction publique. Autre enjeu de taille pour les écoles : développer l'offre de formation continue pour accompagner les fonctionnaires à mener à bien leur projet de mobilité.

Une formation assurée de qualité et professionnalisée

Dès la Révolution française, les dirigeants de l'État ont compris la nécessité de former les futurs fonctionnaires, à la fois à l'esprit de service public, mais aussi aux méthodes et technologies les plus modernes. Progressivement, l'État a donc mis en place, dans tous les domaines, des écoles d'élite afin de pourvoir aux postes clés essentiellement dans des grades d'encadrement supérieur.

Les écoles de la fonction publique assurent plusieurs types de formation :

- des formations initiales destinées à apporter aux futurs agents publics les connaissances et compétences nécessaires, afin de les préparer à entamer leur carrière ;
- des formations continues dans le cadre du maintien des connaissances, des savoir-faire, de la culture et des compétences personnelles ou de l'évolution professionnelle. À destination des agents en poste, elles sont offertes tout au long de la vie professionnelle ;
- des formations initiales ou de perfectionnement pour des fonctionnaires étrangers, dans le cadre de la coopération internationale.

Pour s'assurer d'attirer les meilleurs éléments recrutés sur concours, l'État s'attache à réunir dans ses établissements les conditions les plus favorables en moyens techniques matériels, pédagogiques et humains. Une exigence qui a un prix : toujours selon Raymond-François Le Bris, la formation des fonctionnaires coûte chaque année à l'État 3,4 milliards d'euros. Un coût... trop élevé, selon l'auteur du rapport.

Il a remarqué également que le contenu de la formation, notamment de la formation initiale, était perfectible. Principale critique formulée : la formation n'est pas suffisamment professionnalisée (trop de théorie et pas assez de « terrain ») au point de faire parfois double emploi avec l'enseignement supérieur. Or, si pour le futur agent, la qualité de la formation est déterminante pour développer ses capacités d'épanouissement professionnel et de mobilité, pour l'administration, elle est nécessaire pour assurer la satisfaction des besoins des services publics et l'intérêt général. En réponse à ces constats plutôt sévères, les enseignements des écoles cherchent aujourd'hui à s'améliorer pour conserver le niveau et la qualité qui ont fait leur réputation :

- les directeurs des établissements revoient le contenu et la conception des programmes avec des spécialistes de l'ingénierie de formation et un réseau de professionnels, qui leur délivrent des éclairages sur l'état des métiers, des besoins...
- à l'ENA, par exemple, on met aussi en avant l'alternance. Dès la rentrée, les élèves suivent un mois de cours, puis partent quatre à cinq mois en stage.
- l'évaluation régulière des formations se systématisent. Cette dernière peut être organisée à l'issue de la formation (document d'évaluation en ligne, à remplir le dernier jour de la formation, etc.), mais aussi bien après (par exemple, à travers des enquêtes auprès des anciens élèves et des recruteurs, comme à l'ENA).

Le rapport Le Bris faisait d'autres propositions comme :

- la réduction de la durée de formation dans les écoles (hors stages) ;
- l'individualisation des formations, pour tenir compte des parcours antérieurs des élèves ;
- la suppression systématique des formations académiques ;
- le regroupement de certaines écoles pour simplifier le maillage géographique des établissements de formation.

Bon nombre de ces pistes sont actuellement exploitées, à l'instar du ministère de la Défense qui, dès 2009, a regroupé huit écoles de gendarmerie et en a supprimé quatre. L'ENA a également montré l'exemple en modifiant la scolarité des élèves : durée des études raccourcie et mise en place de filières de spécialisation depuis la rentrée 2009. Autre école pionnière : l'École des hautes études en santé publique (EHESP), issue du rapprochement en 2008, de l'École de santé publique avec l'université de Rennes, l'école propose de mieux personnaliser les formations qu'elle offre à tout élève qui l'intègre en identifiant ses acquis et ses besoins. Une fois le diagnostic établi, l'élève bâtit un parcours de formation (avec des allègements, des renforcements...) formalisé par un contrat. L'objectif ? Mieux préparer ce dernier à sa prise de fonction.

À la clé ? Un statut et la garantie d'un déroulement de carrière

Les élèves fonctionnaires admis dans ces différents établissements bénéficient dès leur entrée dans l'établissement du statut d'élève fonctionnaire ou de fonctionnaire-stagiaire. Ils sont alors rémunérés pendant toute la durée de la formation. Les sommes varient : 1 100 euros nets pour un élève stagiaire de l'École des chartes, 1 200 euros pour un contrôleur des douanes, environ 1 400 euros pour un auditeur de justice (ENM) ou un énarque.

En contrepartie, les élèves s'engagent à travailler dans la fonction publique pendant un certain nombre d'années (généralement de trois à huit ans, jusqu'à dix ans pour les élèves des écoles normales supérieures).

Intégré dans le système « de la carrière » par opposition à celui de l'emploi (comme dans les pays anglo-saxons), l'élève à l'issue de sa scolarité aspire à demeurer sa vie durant dans la fonction publique. La garantie de son emploi est donc assurée, la carrière progressera avec un avancement de grade ou d'échelon. Le stagiaire devenu fonctionnaire est propriétaire de son grade, qui marque son lien avec la fonction publique, alors que son emploi peut varier ou même être supprimé. À l'inverse, le système de l'emploi ne reconnaît pas la distinction du grade et de l'emploi. La suppression de l'emploi entraîne l'éviction de la fonction publique. Ici, même en cas de suppression de l'emploi, l'agent ne cessera pas d'appartenir à la fonction publique. Autant

d'atouts qui font des écoles de la fonction publique un rêve de stabilité et de sécurité pour tous les candidats.

Si l'engouement pour les écoles de la fonction publique n'est donc pas prêt de décroître auprès des prétendants, ces dernières, déjà en pleine mutation, sont appelées à connaître d'autres révolutions. Buts recherchés : permettre aux écoles d'assurer une formation de qualité d'aide à la mobilité et la reconversion professionnelle (notamment dans le cadre des deuxièmes carrières, encouragées par le législateur depuis 2007) mais aussi... réduire les coûts de gestion pour l'État. Pour mener à bien ces changements, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a d'ailleurs annoncé qu'au cours de l'année 2011, une mission d'inspection interministérielle sera chargée « d'une part de dresser le bilan précis de toutes les mesures déjà prises pour professionnaliser les formations, d'autre part d'approfondir l'ensemble des questions plus spécifiquement liées aux problématiques de rapprochement ou de fusion ».

Sandrine BOTTEAU

Source :

<https://www.carrieres-publiques.com/actualite-fonction-publique-a-quoi-servent-les-ecoles-de-la-fonction-publique-d-276>

Le portail de la Fonction publique

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État

Cadre juridique

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, instrument de coordination des politiques de formation, est prévu par l'article 34 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, modifié par le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 :

« La direction générale de l'administration et de la fonction publique élabore, en lien avec les ministères, un schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce schéma définit les priorités de formation dans les domaines communs à l'ensemble des ministères, coordonne leur action et celle des opérateurs à cet effet, fixe les objectifs et modalités pour développer des formations numériques accessibles à tous les agents publics.

Les plans ministériels de formation (...) sont rendus compatibles avec les orientations du schéma directeur et sont transmis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique. Celle-ci élabore le cadre réglementaire nécessaire à la mise en œuvre d'actions de formation. Elle assure la coordination et le soutien nécessaires pour le développement et l'évaluation, par les différents départements ministériels, de leurs documents d'orientation, plans et actions de formation. Elle veille à la mutualisation des actions de formation. Elle anime le réseau des écoles et organismes chargés de la formation initiale et continue des agents publics de l'État, en lien avec les différents départements ministériels ».

Le premier schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État couvre la période 2018-2020, a été validé par le Gouvernement le 30 janvier 2018.

Objectifs

Ce schéma directeur qui remplace les précédentes circulaires annuelles portant sur « les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État » est un nouvel outil de pilotage des politiques de formation au sein de la Fonction publique de l'État.

Il vise à engager et à accompagner, de manière partenariale, la modernisation et la transformation de l'appareil de formation de l'État à la fois dans son contenu et aussi dans ses moyens.

Le schéma directeur est décliné en région par les plates-formes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines.

Axes et actions prioritaires

Ce schéma directeur est structuré autour de cinq axes stratégiques (15 priorités de formation dans les domaines communs à l'ensemble des ministères) qui doivent guider les politiques de formation à tous les niveaux d'actions.

1. Structurer l'offre de formation pour accompagner collectivement les agents dans un contexte de transformation de l'action publique

2. Utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'État

3. Accompagner les encadrants dans la mise en œuvre des politiques publiques et l'exercice de leurs responsabilités managériales

4. Rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel, en renforçant l'individualisation dans les formations initiales et l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle

9/ Mettre en œuvre une nouvelle articulation entre formation initiale et formation continue en renforçant l'évaluation des compétences et en individualisant les parcours de formation

10/ Développer des portefeuilles de compétences dans le cadre d'expérimentations concernant des filières métiers, des territoires et des ministères

11/ Mobiliser l'ensemble des outils de la formation professionnelle pour accompagner les transitions, reconversions et mobilités professionnelles

12/ Développer une offre de formation professionnelle à l'attention des conseillers et acteurs RH en charge de l'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leur parcours professionnels

5. Renforcer le pilotage de la politique de formation dans un souci de qualité et de performance

[Tout ouvrir / Tout fermer](#)

MARCHÉS NOTIFIÉS		MARCHÉS MUTUALISÉS ENGAGÉS OU PROGRAMMÉS	
Porteur	Lots	Bénéficiaires	Année de notification
Ministères sociaux	<p>Lot 1 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;</p> <p>Lot 2 : Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes ;</p> <p>Lot 3 : Égalité entre les femmes et les hommes ;</p> <p>Lot 4 : Légalité et neutralité des agents du service public</p>	<p>Ensemble des ministères, l'accord-cadre concerne l'administration centrale, les services déconcentrés, les opérateurs ;</p> <p>Ministère de l'Intérieur (4 lots) ;</p> <p>Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (4 lots) ;</p> <p>Ministère des Armées (4 lots) ;</p> <p>Ministères sociaux (4 lots) ;</p> <p>Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des Sports (4 lots) ;</p> <p>Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance (lot 1) ;</p> <p>Ministère de la Culture (lot 1) ;</p> <p>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (4 lots) ;</p> <p>Les services du Premier Ministre (4 lots) ;</p> <p>La Cour des comptes (4 lots) ;</p> <p>Le Conseil économique, social et environnemental (4 lots)</p>	2019
DITP	<p>Lot 1 : Formation-actions pour professionnaliser et accompagner les acteurs de la transformation ;</p> <p>Lot 2 : Coaching individuel et collectif et facilitation de l'intelligence collective</p>	Ensemble des ministères : administration centrale, services déconcentrés, opérateurs	2020
Ministère des Armées	<p>Lot 1 : Réseaux et télécommunications ;</p> <p>Lot 2 : Systèmes d'exploitation et support, Virtualisation, Cloud et DevOps, Messagerie et Travail Collaboratif ;</p> <p>Lot 3 : Cyberprotection ;</p> <p>Lot 4 : Cyberdéfense ;</p> <p>Lot 5 : Développement, Big Data, Intelligence Artificielle, SGBD, Business Intelligence ;</p> <p>Lot 6 : Management du SI et Gestion de projet ;</p> <p>Lot 7 : Téléphonie</p>	<p>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</p> <p>Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères</p> <p>Ministère de l'Intérieur</p> <p>Ministère de la Culture</p> <p>Ministère de la Justice</p> <p>Ministère de la Transition écologique et solidaire et ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités territoriales</p> <p>Ministère des Armées</p> <p>Ministères sociaux</p> <p>Services du Premier ministre</p>	2020
Porteur	Domaine de formation	Modalité de mutualisation	État des travaux
DGAFP	<p>GRH : Gestion des ressources humaines ; GPEEC : CMC</p> <p>Formation des agents responsables des ressources humaines ; Formation des gestionnaires ; gestion administrative, rémunération</p> <p>Formation des chargés de GPEEC</p> <p>Formation des CMC : accompagnement personnalisé.</p>	Offres interministérielles de formation pilotée par a DGAFP	Depuis 2018
Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des sports (Direction du numérique pour l'éducation)	Accompagnement à la digitalisation de la formation	Marché interministériel	Travaux engagés. Notification prévue au 2ème semestre 2020
Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères	Apprentissage des langues étrangères (présentiels et à distance)	Convention interministérielle de mutualisation	Travaux à engager au premier trimestre 2021
Ministère de la Justice	GRH : Recrutement	Marché interministériel	Travaux engagés. Notification prévue au 1er semestre 2021
Ministère des Armées	Formation des managers recruteurs ; Formation des agents en charge de recrutement ; accompagnement des agents en recherche de mobilité ou en reconversion professionnelle	Marché interministériel	Travaux engagés. Notification prévue au 2ème semestre 2020
Ministère des Armées	Formation à la bureautique	Marché interministériel	Travaux engagés. Notification prévue au 2ème semestre 2020
Ministère des Armées	Gestes de premier secours	Marché interministériel	Travaux engagés. Notification prévue au 2ème semestre 2020



Ensemble, comprendre et agir
pour l'Emploi-Formation

Un projet de plateforme interministérielle de formation des agents de l'État distingué

15 Novembre 2018



© DITP

Les 16 lauréats du 2ème appel à projets du Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP) ont été dévoilés. Le projet Mentor, plateforme interministérielle de formation en ligne des agents de l'État, a été distingué.

Initiative de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGFAP), le projet **Mentor** vise à mieux accompagner les agents publics dans le **développement de leurs compétences** et leurs **évolutions professionnelles** et de faciliter l'accès à la formation de tous. Il s'agit d'assumer la transition vers un modèle hybride associant cours et outils en ligne et temps présents, au bénéfice de près de 900 000 agents.

Le dispositif devrait permettre de créer des communautés de pairs, de choisir et organiser ses formations en fonction de ses activités professionnelles, voire personnelles.

Financé à hauteur de 4,9 millions d'euros par le fonds, Mentor est aussi l'occasion pour l'État d'initier la convergence des **plateformes de formation à distance** et de mutualiser les investissements, techniques et pédagogiques entre ministères.

Le Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP), l'un des leviers du programme gouvernemental de transformation « Action publique 2022 ». Au total, trente-trois projets ont été financés par le fonds en 2018, à hauteur de 195 millions d'euros.

En savoir plus : [Portail de modernisation de l'action publique](#) [1]

Nicolas Deguerry ([Centre info](#) [2] pour Défi métiers)

Tags : [transformation numérique](#) [3] | [fonction publique](#) [4] | [formation](#) [5]

Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Ⓞ Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 janvier 2021

Article 1

Modifié par Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 - art. 12

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions suivantes :

- 1° La formation professionnelle statutaire, destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;
- 2° La formation continue, tendant à maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :
 - a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;
 - b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
 - c) Le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;
- 3° La formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
- 4° La réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- 5° La validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- 6° L'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle régi par le 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Le contenu des formations prévues au 1° ci-dessus est fixé par arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Article 2

La formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires mentionnés à l'article 1er fait l'objet d'une politique définie, animée et coordonnée en liaison avec les organisations représentatives du personnel selon les modalités définies au chapitre VIII du présent décret.

Article 3

Modifié par Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 - art. 12

Les actions de formation professionnelle peuvent être entreprises soit à l'initiative de l'administration, soit à celle du fonctionnaire.

Les fonctionnaires qui suivent ou qui dispensent une action de formation à l'initiative de l'administration où ils exercent leurs fonctions sont maintenus en position d'activité, ou en position de détachement s'ils s'y trouvaient avant d'engager cette formation.

Ils peuvent être détachés auprès d'un établissement public ou d'un centre de formation lorsque les dispositions applicables à ces organismes le permettent.

Les fonctionnaires participant à une action de formation pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération.

Lorsqu'un fonctionnaire se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de l'administration, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.



Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004

🕒 Dernière mise à jour des données de ce texte : 11 mai 2017

NOR : BCFF0759197D

JORF n°0303 du 30 décembre 2007

Version en vigueur au 26 janvier 2021

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,
Vu le code du travail ;
Vu la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 modifiée par la loi n° 74-1114 du 27 décembre 1974 et par la loi n° 2005-1270 du 30 décembre 2005 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, et notamment son article 43 ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
Vu la loi n° 93-1419 du 31 décembre 1993 modifiée relative à l'imprimerie nationale ;
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié par le décret n° 2006-1582 du 12 décembre 2006 et par le décret n° 2007-259 du 27 février 2007 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;
Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique (commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale) en date du 9 mai 2007 ;
Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,
Décrète :

Chapitre Ier : Participation des agents en fonction dans l'administration à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie (Articles 1 à 10)

Article 1

Modifié par Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 - art. 14

Les agents civils contractuels auxquels est applicable le décret du 17 janvier 1986 susvisé, d'une part, et les ouvriers relevant du régime des pensions du décret susvisé du 5 octobre 2004 employés par l'Etat et ses établissements publics, ainsi que ceux employés par la société nationale Imprimerie nationale en application de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1993 susvisée, d'autre part, bénéficient de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les conditions fixées par le présent chapitre. Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat détachés dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Article 2

Les agents mentionnés à l'article 1er bénéficient de l'entretien de formation prévu à l'article 5 du décret du 15 octobre 2007 susvisé. Ils peuvent être admis à participer aux actions de formation organisées à l'initiative de l'administration ou de l'organisme employeur et relevant du chapitre II de ce décret. L'agent admis à participer à l'une de ces actions est tenu de suivre l'ensemble des activités qu'elle comporte. Le temps qu'il y consacre est assimilé à un temps de service effectif.

Article 3

L'admission d'un agent à l'une des formations inscrites au plan de formation de l'administration régi par le chapitre II du décret du 15 octobre 2007 susvisé peut être subordonnée à son engagement d'accomplir postérieurement à la formation une période de services effectifs dans l'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. En cas de rupture de cet engagement du fait de l'intéressé, celui-ci doit rembourser sa quote-part des dépenses afférentes à l'action de formation qu'il a suivie et le montant de la rémunération qui lui a été versée pendant la période correspondante ; si une partie du temps de service dû au titre de cet engagement a été accomplie avant la rupture, le remboursement est ramené au prorata du temps de service restant à accomplir. Les dispositions du présent article ne sont applicables qu'à des cycles de formation d'une durée supérieure à deux mois. Leurs conditions d'application sont précisées, selon le cas, par arrêté du ministre dont relève l'agent intéressé ou par décision de l'autorité compétente pour procéder à son recrutement. La durée de l'engagement de servir dans l'administration ne peut

excéder deux ans. Toutefois, l'arrêt ou la décision peuvent allonger cette durée, dans la limite d'un maximum de cinq années, dans le cas d'une action de formation d'un coût particulièrement élevé.

Article 5

Les dispositions du chapitre IV du décret du 15 octobre 2007 susvisé relatives aux périodes de professionnalisation, à l'exception du II de l'article 15, du troisième alinéa de l'article 17 et du premier alinéa de l'article 18, s'appliquent aux agents mentionnés à l'article 1er dans les mêmes conditions qu'aux fonctionnaires.

Article 6

Les agents mentionnés à l'article 1er peuvent bénéficier des actions de formation en vue de la préparation aux examens, concours et procédures de sélection régies par le chapitre V du décret du 15 octobre 2007 susvisé, s'ils remplissent ou sont susceptibles de remplir à la fin du cycle de formation les conditions requises pour se présenter à ces examens, concours ou sélections.

Des décharges de service analogues à celles prévues en faveur des fonctionnaires par l'article 21 du décret du 15 octobre 2007 susvisé peuvent leur être attribuées. Les agents en ayant bénéficié ne peuvent prétendre au congé de formation prévu à l'article 10 du présent décret dans les douze mois suivant la fin de la période au cours de laquelle de telles décharges leur ont été consenties.

Article 7

L'agent qui n'a pas été admis, après avoir participé aux épreuves d'un examen, concours ou sélection auquel destinait l'action de préparation qu'il a suivie, peut bénéficier une seconde fois d'autorisations d'absence pour suivre la même action. En ce cas il ne peut bénéficier d'aucune autorisation d'absence pour suivre une nouvelle formation de même nature dans les deux ans qui suivent la fin de cette seconde action de préparation.

Article 8

Les agents mentionnés à l'article 1er peuvent bénéficier d'actions de formation en vue de la réalisation d'un bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience, dans les conditions définies au chapitre VI du décret du 15 octobre 2007 susvisé.

Article 9

Les agents qui participent pendant leur temps de service à une action de formation mentionnée aux articles 2, 4, 5, 6 et 8 bénéficient du maintien de leur rémunération. Il en va de même pour ceux qui dispensent une formation relevant de ces catégories.

Les dépenses afférentes aux actions de formation mentionnées à l'article 2 sont supportées par l'administration ou par l'organisme employeur qui en a pris l'initiative. Celles afférentes aux actions de formation mentionnées aux articles 4, 6 et 8 incombent à l'administration ou à l'organisme employeur dont relève l'agent. La répartition de la charge financière résultant d'une période de professionnalisation régie par l'article 5 est déterminée par la convention prévue au deuxième alinéa de l'article 17 du décret susvisé du 15 octobre 2007.

Les actions de formation prévues aux articles 2 et 8 du présent décret peuvent bénéficier aux agents mentionnés à l'article 1er qui se trouvent en congé parental, dans les conditions fixées par l'article 4 du décret susvisé du 15 octobre 2007.

Article 10

Modifié par Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 - art. 14

Peuvent bénéficier d'un congé de formation en vue de suivre une action de formation personnelle agréée par leur administration ou l'organisme qui les emploie :

1° Les agents contractuels mentionnés à l'article 1er qui justifient de l'équivalent de trente-six mois au moins de services effectifs à temps plein au titre de contrats de droit public, dont douze mois au moins dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation ;

2° Les ouvriers mentionnés à l'article 1er et qui comptent l'équivalent de trois années au moins de service effectif à temps plein en qualité d'ouvrier de l'Etat.

Pour la mise en œuvre de ce congé de formation, les dispositions du chapitre VII du décret du 15 octobre 2007 susvisé qui régissent le congé de formation professionnelle des fonctionnaires sont applicables aux agents concernés, à l'exception de celles du quatrième alinéa du I de l'article 25 et de l'article 28.

Les périodes passées en congé de formation sont incluses dans le temps de service reconnu aux intéressés et sont prises en compte dans le calcul de leur droit à pension.

Chapitre II : Participation des agents ayant quitté l'administration à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie (Articles 11 à 13)

Article 11

Les agents mentionnés à l'article 1er qui, après leur départ de l'administration, participent à une action de formation entrant dans les prévisions de l'article L. 900-2 du code du travail peuvent bénéficier des aides financières accordées par l'Etat aux stagiaires de la formation professionnelle dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre VI du livre IX du même code.

Article 12

Modifié par Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 - art. 14

Les agents contractuels mentionnés à l'article 1er comptant au moins trois années de services effectifs dans l'administration et auxquels a été notifiée une décision de licenciement prononcée dans l'intérêt du service sont de droit mis en congé s'ils s'inscrivent, entre la date de préavis et la date d'effet du licenciement, à une action de formation entrant dans les prévisions de l'article L. 900-2 du code du travail et agréée dans les conditions fixées à l'article L. 961-3 de ce code. Sont prises en compte dans la durée de service requise à l'alinéa précédent les interruptions de service dont le total n'excède pas deux mois au cours de la période considérée. Pendant cette période de congé, l'intéressé continue à percevoir sa rémunération jusqu'à la date d'effet de son licenciement. Si son stage se poursuit après cette date, il bénéficie, jusqu'à la fin du stage, des aides financières prévues au chapitre Ier du titre VI du livre IX du code du travail.

Article 13

La perception de la rémunération prévue à l'article 12 du présent décret ne fait pas obstacle au versement de l'indemnité de licenciement à laquelle a droit, le cas échéant, l'agent intéressé.

Chapitre III : Dispositions finales (Articles 14 à 15)

Article 14

Modifié par Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 - art. 14

Le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente aux agents civils contractuels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat n'ayant pas le caractère industriel et commercial et le décret n° 81-334 du 7 avril 1981 relatif à la formation professionnelle continue des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 65-836 du 24 septembre 1965 sont abrogés.

Article 15

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, le ministre de l'éducation nationale, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé, de la jeunesse et des sports, la ministre du logement et de la ville, la ministre de la culture et de la communication et le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 26 décembre 2007.

François Fillon

Par le Premier ministre :

Le ministre du budget, des comptes publics
et de la fonction publique,
Eric Woerth

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,
du développement et de l'aménagement durables,
Jean-Louis Borloo

La ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,
Michèle Alliot-Marie

Le ministre des affaires étrangères
et européennes,
Bernard Kouchner

La ministre de l'économie,
des finances et de l'emploi,
Christine Lagarde

Le ministre de l'immigration,
de l'intégration, de l'identité nationale
et du codéveloppement,
Brice Hortefeux

La garde des sceaux, ministre de la justice,
Rachida Dati

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Michel Barnier

Le ministre du travail, des relations sociales
et de la solidarité,
Xavier Bertrand

Le ministre de l'éducation nationale,
Xavier Darcos

La ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche,
Valérie Pécresse

Le ministre de la défense,



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DOCUMENT 7

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS



SPPRH

Sous-direction de
la synthèse
statutaire, de la
gouvernance et
des partenariats

Bureau de la
stratégie, de la
gouvernance
interministérielle et
territoriale des
politiques de RH et
de l'appui aux
réformes
1STRAT-RH

Dossier suivi par :

Cécile Batou-To
Van

Emmanuel Potier

Téléphone
01 44 87 11 56
fairh.dgafp@finances.gouv.fr

139, rue de Bercy
75572 Paris Cedex 12

Paris, le 17 AVR. 2019

Le directeur général de l'administration et
de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les secrétaires
générales et secrétaires généraux
Mesdames et Messieurs les directeurs et
directrices des ressources humaines

Objet : Mise en œuvre du Fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH)

Annexe : Cahier des charges du Fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines

Le Fonds d'accompagnement interministériel ressources humaines (FAIRH), doté de 50 millions d'euros en 2019, a vocation à co-financer la conception et l'exécution d'actions en matière de ressources humaines qui s'inscrivent dans des projets de transformation de l'action publique. Le fonds permet de financer notamment les outils d'aide au pilotage, les dispositifs d'appui aux reconversions, de formation et de valorisation des compétences ainsi que certaines dépenses d'appui aux mobilités.

Le cahier des charges qui figure en annexe de ce courrier précise les actions éligibles au fonds et présente la gouvernance mise en place.

Les dossiers de demande pourront être présentés à tout moment suivant des modalités précisées dans le cahier des charges en annexe. Une attention particulière sera accordée aux effets attendus de la transformation en matière de ressources humaines et à la formalisation du projet d'accompagnement.

Mes services se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans la constitution de vos dossiers de demandes de mobilisation du fonds notamment pour répondre à vos éventuelles questions et vous apporter toutes précisions utiles quant aux attendus du cahier des charges. Une adresse électronique dédiée, indiquée dans le cahier des charges, vous permet de contacter directement l'équipe en charge de l'ingénierie du fonds en amont et à tout moment de l'instruction.

Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Thierry Le Goff

Adresse administrative : 139, rue de Bercy 75572 PARIS CEDEX 12

Téléphone : 0140 04 04 04 - Télécopie : 01 55 07 42 96 - www.fonction-publique.gouv.fr

Arrêté du 17 avril 2012 fixant l'organisation et les missions de l'Ecole nationale des greffes

NOR : JUSB1220169A

Article 2 :

L'Ecole nationale des greffes a pour mission la mise en œuvre de la politique nationale relative à la formation professionnelle des agents des services judiciaires.

Elle a en charge :

- la formation initiale avant titularisation des directeurs des services de greffe et des greffiers des services judiciaires et leur formation de perfectionnement statutaire après titularisation ;
- la réalisation d'actions de formation continue au bénéfice des agents des services judiciaires ;
- la réalisation d'actions de formation à l'attention des directeurs des services de greffe et des greffiers qui peuvent être astreints à une obligation de formation, notamment en cas de changement d'affectation ;
- la réalisation d'actions de formation continue au bénéfice d'autres fonctionnaires et d'auditeurs libres.

Elle participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des cycles 1 et 2 de la formation statutaire des secrétaires administratifs, des adjoints administratifs et des adjoints techniques organisée par le secrétariat général du ministère de la justice et des libertés, en application de l'arrêté du 22 décembre 2009 susvisé.

Dans le cadre de ses missions, elle réalise des travaux de recherche et peut assurer une fonction de soutien pédagogique et d'expertise auprès des juridictions.

Au titre du dispositif sur l'égalité des chances, l'Ecole nationale des greffes assure l'organisation de classes préparatoires pour préparer de jeunes diplômés aux concours externes des fonctionnaires des services judiciaires

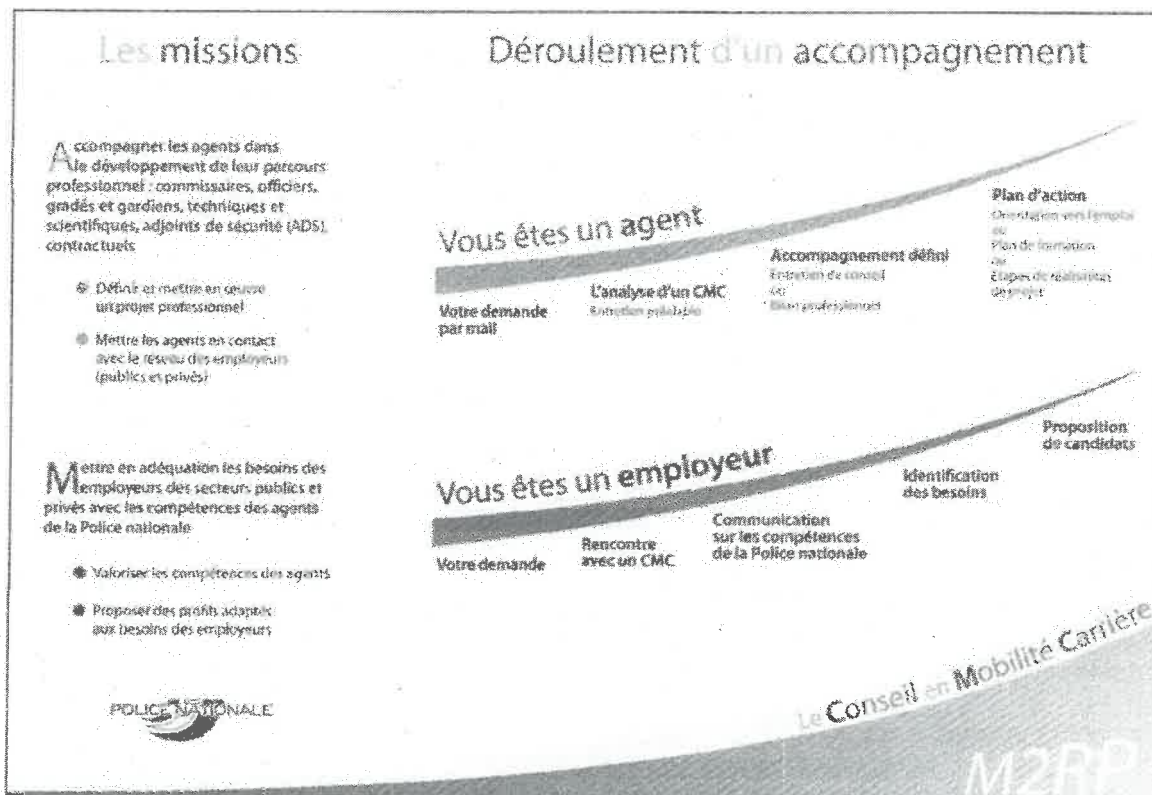
Article 3 :

Dans le secteur international, l'école assure des missions de formation et de coopération technique et peut proposer au directeur des services judiciaires des conventions avec d'autres établissements ou organismes d'enseignement ou de recherche, français ou étrangers.

2/2

FICHE

La démarche d'accompagnement proposée par la Mission reclassement et reconversion de la police nationale



V - Liens utiles

- Le guide méthodologique de la « Mise en place du CMC dans les services de l'État » : [www.fonctionpublique.gouv.fr/publications/collection Ressources humaines](http://www.fonctionpublique.gouv.fr/publications/collection_Ressources_humaines)
- Le marché de l'emploi public à travers la BIEP : www.biep.gouv.fr
- Les Bulletins officiels des ministères (avis de vacances d'emplois et de mobilité)

COMMENT LABELISER UNE FORMATION ?

UN ESPACE DÉDIÉ À CE DISPOSITIF
EST DISPONIBLE SUR LE PORTAL
DE LA FONCTION PUBLIQUE :

www.fonction-publique.gouv.fr



Vous y trouverez

- le dossier de candidature pour l'obtention du label interministériel via l'application : www.demarches-simplifiees.fr ;
- le répertoire des formations déjà labellisées (à partir du 4^{ème} trimestre 2020).

Les demandes de labellisation des formations sont à adresser à chacune des directions interministérielles en fonction de leurs champs de compétences.

PILOTAGE DU DISPOSITIF

Les directions interministérielles organisent de manière autonome le processus de labellisation

- elles définissent les orientations stratégiques prioritaires ;
- elles instruisent les demandes de candidature, présentées ensuite en commission interne de labellisation ;
- elles octroient le label ;
- elles évaluent le dispositif, chacune dans son champ de compétences.

La DGAFP organise la gouvernance globale du dispositif

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a élaboré, en lien avec les ministères, le **Schema directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat**.

Ce schéma définit **15 priorités de formation** dans les domaines communs à l'ensemble des ministères.

Une de ces priorités consiste à structurer l'offre de formation au sein des filières professionnelles en mettant en place un **dispositif interministériel de labellisation des formations**.

Ce dispositif permet d'attribuer un label interministériel de formation qui atteste de la qualité pédagogique des formations proposées mais aussi de leur cohérence avec la stratégie de formation de la filière concernée.

ACHATS • RESSOURCES HUMAINES • MANAGEMENT
FONCTION FINANCIÈRE • NUMÉRIQUE
TRANSFORMATION PUBLIQUE



PLUS D'INFORMATION SUR WWW.FONCTION-PUBLIQUE.GOUV.FR

OLIVIER DUSSOPT
SECRETARE D'ETAT AUPRES DU MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Communiqué de presse

Communiqué de presse

www.economie.gouv.fr

Paris, le 2 septembre 2019
N°781

La réforme de la formation des cadres de l'Etat entre en vigueur : environ 820 attachés d'administration vont bénéficier du nouveau dispositif sur l'année 2019-2020.

Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès de Gérard DARMANIN, ministre de l'action et des comptes publics, se réjouit du lancement ce jour de la nouvelle scolarité des attachés d'administration de l'Etat et des secrétaires des affaires étrangères au sein des Instituts régionaux d'administration (IRA).

Reconnus pour leur excellence, les IRA occupent une place centrale dans le processus interministériel de recrutement et de formation des cadres de la fonction publique de l'État.

Le nouveau parcours de formation dispensé par les cinq instituts de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes se veut résolument innovant en mettant les compétences au cœur des pratiques pédagogiques, mais aussi en renforçant l'accompagnement des élèves lors de leur prise de poste.

Une formation axée sur le développement des compétences

La formation se déroulera désormais sur deux périodes de 6 mois :

- La première en institut pour acquérir le socle commun de connaissances et de compétences transversales qui réponde aux besoins de leurs futurs employeurs et qui leur permette de s'adapter à des environnements professionnels variés ;
- Pendant la seconde période, les instituts accompagneront la prise de poste des élèves sur leur première affectation en service. La décision de titularisation sera prise désormais par le ministère employeur à l'issue de cette période.

Ce changement d'approche ne s'arrête pas là : l'expérience des élèves, leurs compétences et leurs projets professionnels seront pris en compte, ce qui permettra d'adapter le parcours de formation à leurs besoins. À la fin de la formation initiale, un passeport de compétences sera remis à chaque élève qui lui permettra d'identifier les domaines sur lesquels il doit continuer à renforcer ses compétences.

L'émergence d'un nouveau modèle de formation

Avec cette réforme, les IRA s'inscrivent dans la démarche de transformation de la fonction publique, dont la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est l'un des piliers.

Prévue dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2018-2020, cette réforme crée un nouvel équilibre entre la formation initiale dispensée dans les écoles de service public et la formation continue qui permet d'accompagner le développement professionnel des agents tout au long de leur carrière.

Elle expérimente la mise en place d'un nouveau parcours de formation, plus professionnalisant, qui ne manquera pas d'inspirer d'autres écoles de service public.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Article 22

 Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 janvier 2021

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2021

Article 22

Modifié par LOI n°2020-105 du 10 février 2020 - art. 124 (V)

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers. Les fonctionnaires qui le souhaitent bénéficient d'une formation en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets.

Ils peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.

Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

NOTA :

Conformément aux dispositions du IV de l'article 24 de la loi n° 2020-105 du 10 février 2020, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2021.

Rapport au ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et au secrétaire d'État chargé de la Fonction publique. Propositions pour une réforme de la formation des agents de l'État - mission présidée par Raymond-François le Bris (Préfet Honoraire)

Sommaire

Lettre de mission	7
Liste des membres de la mission Le Bris sur la formation des agents de l'État	11
Introduction	13
Chapitre I	
Panorama de l'appareil public de formation des agents de l'État en France	15
Section 1 – La répartition géographique des écoles	20
Formation initiale : une dispersion géographique coûteuse	20
Formation continue : un maillage dense du territoire national	21
Section 2 – Typologie de l'appareil de formation initiale des agents de l'État	23
Un nombre important d'écoles dans le secteur de la sécurité	23
Une formation dite « professionnalisante »	24
Une formation non diplômante	25
Une organisation de la formation où les catégories A + et A sont surreprésentées	27
Une durée de formation proportionnelle au niveau catégoriel des élèves et qui ne prend pas en compte leur parcours antérieur	27
Le classement de sortie des écoles	28
La titularisation en fin de formation	29
Le statut juridique des écoles	30
Le pilotage et la gouvernance de la formation initiale	31
Section 3 – Coût de l'appareil de formation des agents de l'État	33
Coût de la formation initiale	34
Coût de la formation continue	34
Montant des dépenses engagées par les écoles	35
Effectifs en formation	36

Nombre des personnels travaillant dans les écoles	37
La répartition des sources de financements : un paysage contrasté	39
Évaluation du coût de formation de certaines catégories de fonctionnaires	39
Conclusion	41
Chapitre II	
Propositions pour une réforme de la formation des agents publics de l'État	45
Section 1 – Inscrire le recrutement des agents de l'État dans le mouvement de professionnalisation engagé par les universités en France	48
Section 2 – Favoriser la diversité dans le recrutement des agents publics	56
Section 3 – Impliquer directement l'État employeur dans le recrutement de ses agents	61
Section 4 – Réduire la durée, professionnaliser et personnaliser la première formation dans les écoles du service public	67
La professionnalisation des formations	69
La personnalisation des formations	70
Section 5 – Accompagner l'agent dans l'exercice de ses premières responsabilités	78
Le moment auquel doit intervenir l'affectation anticipée sur le premier poste	79
Le rôle exact de « l'accompagnant » pendant la période de la première prise de poste	80
Le statut de l'agent dans son premier poste	81
Section 6 – Assurer à tous les agents une employabilité pérenne	86
Section 7 – Faire de la formation continue un outil du management actif de la fonction publique d'État	90
Une formation plus ouverte	92
Une formation valorisée tout au long de la vie	94
Une formation qualifiante voire diplômante	95

La loi du 6 août 2019 réforme la formation professionnelle dans les trois fonctions publiques

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a été publiée au Journal officiel du 7 août 2019. Plusieurs dispositions intéressent la formation professionnelle et l'apprentissage des agents titulaires ou contractuels dans les trois composantes de la fonction publique.

Par Valérie Michelet et François Boltz - Le 26 août 2019.

Avec la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au *Journal officiel* du 7 août 2019, l'intention du gouvernement est de « *permettre une réforme ambitieuse de la formation des agents de la fonction publique, laquelle aura pour objectif d'atteindre une meilleure adéquation entre la formation initiale et continue dont ils bénéficient et les emplois qu'ils sont appelés à occuper* » (exposé des motifs du projet de loi).

Portabilité des droits au CPF

La loi du 6 août 2019 garantit la portabilité des droits liés au compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité entre les secteurs public et privé. Cette portabilité était prévue déjà par l'ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017. Or, depuis l'entrée en vigueur de la loi Avenir professionnel, la différence d'unité de compte du CPF (heures dans le secteur public, euros dans le secteur privé) l'entravait. La loi du 6 août 2019 prévoit donc que les droits acquis par les actifs du secteur privé pourront être convertis en heures ; et ceux des agents seront convertis en euros. Un décret en Conseil d'État est ainsi prévu afin de préciser les quotités.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel annuel d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, ces derniers recevront, à compter du 1^{er} janvier 2021, une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au CPF.

Six dispositions relatives à la formation

La loi élargit le recours au contrat à durée déterminée pour occuper des emplois supérieurs ou de direction dans les trois versants de la fonction publique. Ces agents contractuels devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Autre point : la loi précise que les fonctionnaires bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.

Pendant un congé pour raison de santé, les agents peuvent, sur la base du volontariat et avec l'accord de leur médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.

Dans la fonction publique hospitalière, les agents élus représentants du personnel acquièrent droit à congé de deux jours avec traitement, afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité, au sein de l'organisme de formation de leur choix.

Pour les agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale, la loi introduit une possibilité de déroger aux obligations de formation initiale en raison d'une expérience professionnelle avérée. En effet, des fonctionnaires détachés de la police nationale ou des militaires de la gendarmerie étaient astreints à suivre cette formation, superflue pour eux.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs publics sont astreints à prendre les mesures appropriées pour ouvrir aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi les formations adaptées à leurs besoins. Par ailleurs, des dérogations aux règles de déroulement des concours et des examens sont prévues.

Mesures concernant l'apprentissage

Plusieurs dispositions de la loi du 6 août 2019 ont pour objet de faciliter le développement de l'apprentissage au sein des trois fonctions publiques. Dans un délai d'un an, soit avant le 7 août 2020, le gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'État, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Le Centre national de la fonction publique territoriale versera aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant. Cette obligation de financement s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} janvier 2020.

Les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale pourront, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels, conclure des contrats d'apprentissage.

Les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur celles du droit commun prévu par le secteur privé. Pour les contrats conclus depuis le 8 août 2019, elle est donc fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation. Elle ne tient plus compte du niveau de diplôme préparé.

Dans la fonction publique hospitalière, pour les professions d'infirmier, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, d'orthoptiste et d'orthophoniste, la loi sécurise juridiquement le recrutement d'apprentis et leur parcours de formation. Afin d'écarter le risque d'exercice illégal d'une profession réglementée.

Par voie d'ordonnances

Cette loi habilite le gouvernement à prendre trois séries de mesures par voie d'ordonnances, dans un délai de dix-huit mois – soit avant le 6 février 2021. Sont concernés, tout d'abord, le rapprochement et la modification du financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents. Ensuite, le développement de la formation continue des corps et cadres d'emplois de catégorie A (*« afin d'accroître leur culture commune de l'action publique »*). Et enfin, le renforcement de la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap, ou particulièrement exposés aux *« risques d'usure professionnelle »*.

21 janvier 2021

Coaching managérial :**Nouvelles sessions de formation professionnelle continue****3 sessions inédites proposent aux participants les services d'un coach**

L'École nationale des greffes, aux termes de son plan de formation professionnelle pour l'année 2021, propose, **aux directeurs et chefs de service**, un accompagnement managérial inédit : le **coaching**.



Aussi inusité qu'il est efficace, le coaching est plus largement répandu dans le domaine ou secteur privé. Cette nouvelle offre de formation s'inscrit alors dans une **démarche d'accompagnement** des parcours professionnels, en prenant en compte l'organisation et la position de chaque participant.

Réel levier de renforcement de la culture managériale et d'accompagnement à la conduite du changement, cette offre a vocation à **répondre aux besoins des équipes encadrantes** dans le contexte des réformes et transformations actuelles nécessitant une optimisation des processus et des méthodes d'organisation.

Destiné à **favoriser l'émergence de solutions opérationnelles**, le coaching proposé répond à un format dit collectif, et propose aux participants une démarche de **partage entre pairs**, animée, facilitée et conduite par un **coach professionnel certifié**.

Des places sont encore disponibles pour candidater à ces trois sessions :

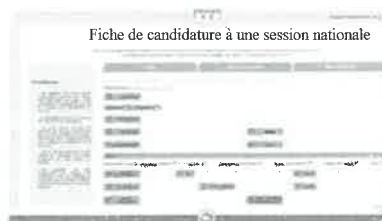
(cliquer pour le descriptif de chaque session)

- « Le manager-managé : co-développement situationnel », du 1^{er} au 5 mars 2021
 - « Se ménager pour manager », du 9 au 10 mars 2021
- « Solitude managériale du directeur de greffe : co-développement situationnel », du 15 au 19 mars 2021



Pour toute question administrative relative à votre candidature, vous pouvez contacter le secrétariat FEEJ : feej.eng@justice.fr

Pour toute question pédagogique relative à ces sessions, vous pouvez contacter Claire LAMBLIN, coordonnatrice du programme P2 : coord-pilotage-moyens.eng-dijon@justice.fr



(cliquer sur l'image pour accéder à la fiche candidature)

© DIRECTION

S'ENGAGER DANS UNE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Comme la RAEP, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de reconnaître officiellement les savoirs et les compétences des agents publics à travers l'élaboration d'un rapport d'activités personnalisés. Mais, contrairement à la RAEP, la VAE n'est pas une épreuve de concours : c'est une épreuve certifiante qui, si elle est réussie, permet l'accès à un concours.

Qu'est-ce que la validation des acquis de l'expérience (VAE) ?

La VAE permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle sous condition que ceux-ci soient inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP - à consulter sur www.francecompences.fr). Le processus est long, mais il permet d'obtenir un diplôme reconnu !

Qui peut bénéficier d'une VAE ?

La VAE est utilisée aussi bien dans la Fonction publique que dans le privé. Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience (en continu ou non) en rapport direct avec la certification visée, peut y prétendre.

Comment se déroule la VAE ?

Le processus de la VAE est relativement long. L'agent doit adresser sa demande à l'autorité ou à l'organisme qui délivre la certification. Un dossier de recevabilité est d'abord demandé à l'agent pour vérifier le respect des conditions d'éligibilité définies par la loi :

- l'inscription de la certification visée au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

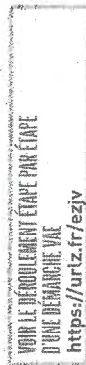
- l'année d'expérience en correspondance avec le contenu du référentiel de la certification.

Quand l'agent est informé que son dossier est recevable, il peut demander et préparer la validation par le jury. Celle-ci est basée sur l'examen du dossier de validation que l'agent aura rédigé. Il faut compter, en moyenne, une demi-journée de travail par semaine sur une durée de 4 à 6 mois environ selon la certification visée.

Le dossier va permettre au jury d'évaluer si l'agent a acquis les compétences requises par la certification. Pour compléter l'examen de ce dossier, il peut convoquer l'agent à un entretien et, pour certaines certifications, proposer une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Le jury rend alors sa décision :

- Soit l'agent obtient intégralement la certification
- Soit l'agent obtient une partie de la certification qui peut lui donner droit à une dispense d'épreuve.
- Soit la validation est refusée à l'agent.



Le Guide 2021 de la Mobilité

Plus d'infos sur **Vocation**
Auteurs publics (WU)

TÉMOIGNAGE

Éducatrice à la PJJ (ministère de la Justice) Laetitia a dû envisager une évolution professionnelle suite à des problèmes de santé. Elle a obtenu un master de psychologie dans le cadre d'une VAE et d'un congé de formation.

« Mon dossier de demande de recevabilité a reçu une réponse favorable en février 2016, ce qui m'a permis de débiter le dossier VAE en mars 2016. En parallèle de la rédaction du dossier, il y a eu des ateliers de préparation sur site, et surtout les contacts téléphoniques et mails (au fait de l'éloignement géographique) réguliers avec ma conseillère VAE. Je me suis présentée devant le jury VAE en juin 2017.

Dans mon cas, le jury a rendu une décision dite exceptionnelle : obtention totale du diplôme sous réserve de rendre un travail de recherche universitaire et une étude de cas pratique au cours de l'année suivante.

Mon administration a accepté ma demande de congé de formation (voir p. 39) pour 6 mois, et j'ai pu me consacrer à ces écrits jusqu'en juin 2018. Les appréciations des tuteurs désignés pour suivre mon travail ont été très favorables, la décision au jury avec l'obtention définitive du diplôme a donc été confirmée en juillet 2018.

J'ai eu la chance d'être accompagnée et soutenue par une équipe disponible et compétente, tout au long de l'élaboration de ce dossier VAE. Ce regard extérieur mais averti m'a permis d'approfondir, reformuler, mais aussi de raconter qui j'étais et ce que je faisais vraiment en tant que professionnelle.

La Cité des métiers de Rouen a également été un jalon important dans ma recherche d'informations et par des contacts décisifs. C'est ainsi que j'ai eu la chance de rencontrer une conseillère mobilité-carrière de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la GITH de Normandie, qui a été d'un soutien et d'une disponibilité incroyables, et m'a apporté au fil des mois l'attention, les encouragements, et les informations utiles et pratiques dont j'avais besoin.

Enfin, j'ai trouvé dans certains services de ma direction territoriale (RH, formation) des personnes attentives et concernées, dont la compétence et l'investissement ont véritablement porté et maintenu ma motivation.

LE JURY DE VALIDATION COMPLET
<https://urtz.fr/vaas>

Un agent qui ne peut pas obtenir le diplôme qu'il vise par la VAE peut se tourner vers la **VAP (validation des acquis professionnels)**. La VAP permet, grâce à l'expérience professionnelle (salariée ou non) ou aux acquis personnels, d'être admis à une formation universitaire sans posséder le diplôme normalement requis pour y accéder. Il est ainsi possible de s'inscrire en licence sans bac + 2, en master 1 sans bac + 3, en master 2 sans bac + 4, etc. Les renseignements sur la réalisation du dossier et le déroulement de la procédure sont à prendre auprès de l'établissement d'inscription. ■



Quel congé peut-on obtenir pour préparer sa VAE ?

Un congé d'une durée maximum de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) peut être accordé à l'agent pour préparer la validation des acquis de l'expérience ou pour participer aux épreuves de validation.

Quelle aide peut-on solliciter pour préparer sa VAE ?

- L'agent peut être accompagné pour :
- la formulation de l'expérience à valider,
- la constitution du dossier de validation,
- la préparation à l'entretien avec le jury.

Cet accompagnement étant payant, l'agent peut solliciter une aide financière ou utiliser son compte personnel de formation (voir p. 38).

Plus d'infos sur **Vocation**
Auteurs publics (WU)

LE COMPTE PERSONNEL ET LE CONGÉ DE FORMATION

Pour faciliter la mobilité professionnelle des agents publics, le **compte personnel de formation** et le **congé de formation professionnelle** peuvent apporter un soutien financier et permettre d'y consacrer du temps.

UTILISER SON COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) permet à tous les agents de la Fonction publique, titulaires ou contractuels, de financer une formation dans l'objectif de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle :

- faciliter une mobilité fonctionnelle et/ou géographique ;
- préparer un concours ou un examen professionnel (voir p. 32) ;
- se réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé...

Quelle formation peut-on suivre dans le cadre du CPF ?

La formation sollicitée par l'agent peut être diplômante, certifiante ou professionnalisante. Elle peut être inscrite dans les catalogues de formation des employeurs publics ou proposée par des organismes privés.

Comment le CPF est-il crédité ?

Tout agent, titulaire ou contractuel, sans condition d'ancienneté de service, dispose d'un compte personnel crédité chaque année de 25 heures de formation, dans la limite de 150 heures (qu'il conserve en cas de mobilité).

Les agents de catégorie C dont les diplômes n'atteignent pas le niveau 3 (CAP-BEP) bénéficient de droits renforcés (50 heures par an dans la limite de 400 heures).



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION
PLUS D'INFOS ET TEXTES DE RÉFÉRENCE
<https://urlz.fr/eAaH>

Le Guide 2021 de la Mobilité

Plus d'infos sur **Vocation**
www.vocation.fr

BÉNÉFICIER DU CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le congé de formation professionnelle permet de consacrer son temps à se former pendant 3 années maximum, dont 12 mois rémunérés.

Qui peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle ?

Tous les agents de la Fonction publique, titulaires ou contractuels, peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle s'ils justifient de 3 ans de services à temps plein dans la Fonction publique (dont au moins 1 an dans l'administration ou la collectivité à laquelle est demandé le congé de formation, pour les contractuels).

Quelles différentes durées sont possibles ?

La durée du congé de formation est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière : il peut être utilisé en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière.

Chaque période de formation doit alors avoir une durée minimale équivalant à 1 mois à temps plein (10 jours dans la fonction publique hospitalière), répartie en différentes semaines, journées ou demi-journées.

Quelle rémunération perçoit-on pendant un congé de formation ?

L'agent en congé de formation perçoit, de la part de son administration ou de sa collectivité, une indemnité mensuelle forfaitaire pendant une durée maximale de 12 mois (2 ans dans la fonction publique hospitalière, voir www.anfh.fr/agents). Cette indemnité est égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence de l'agent, compte tenu de l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé, dans une limite de 2 620,85 € brut par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

Quelles sont les conséquences d'un congé de formation professionnelle sur la carrière ?

L'agent bénéficiaire d'un congé de forma-

tion professionnelle s'engage à servir dans la Fonction publique pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle il a perçu des indemnités (sauf en cas de dispense accordée par son employeur). Il ne peut donc pas démissionner à l'issue de son congé.

S'il ne respecte pas cet engagement, il doit rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué. Il en est de même s'il ne remet pas chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte pour l'avancement et la promotion interne. L'agent conserve ses droits à congés annuels, de maladie ou de maternité : son congé de formation professionnelle est suspendu durant les périodes où il les prend.

Comment demander un congé de formation professionnelle ?

Après avoir identifié la formation souhaitée, ses dates et l'organisme qui la délivre, l'agent doit adresser sa demande de congé de formation professionnelle dans un délai de :

- 2 mois précédant le début de la formation dans la fonction publique hospitalière ;
- 3 mois précédant le début de la formation dans la fonction publique territoriale ;
- 4 mois précédant le début de la formation dans la fonction publique d'Etat.

L'administration a 30 jours pour accepter, refuser ou refuser la demande de l'agent, en fonction des crédits prévus à cet effet et sous réserve des nécessités de service.

Un troisième refus consécutif (deuxième dans la fonction publique territoriale) ne peut être opposé à une demande de congé sans l'avis de la Commission administrative paritaire (CAP).



CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE
PLUS D'INFOS ET TEXTES DE RÉFÉRENCE
<https://urlz.fr/eAaF>

Le Guide 2021 de la Mobilité

Plus d'infos sur **Vocation**
www.vocation.fr