MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Information

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau de la formation continue et du développement des compétences** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2022-891** **07/12/2022**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 13

Objet : Les dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie au ministère chargé de l'agriculture.

Destinataires d'exécution
ADMINISTRATION CENTRALE DRAAF/DAAF SGCD Etablissements d'enseignement technique agricole Etablissements d'enseignement supérieur agricole Pour information : Etablissements publics et opérateurs du MASA ; CGAAER - IGAPS - Organisations syndicales

Résumé : La présente note a pour objet de présenter les différents dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) mobilisables par les agents du ministère chargé de l'agriculture. Elle comprend une annexe sur les acteurs de la formation ainsi que des fiches de présentation pour chacun des dispositifs.

Textes de référence :- Titre II : Formation professionnelle tout au long de la vie – articles L421-1 à

L424-1 du code général de la fonction publique (anciens articles 22 et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires) ;
- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
- Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat […] ;
- Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Décret n° n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle ;
- Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat 2021-2023 ;
- Plan managérial

Dans un contexte de transformation de l'action publique, d'évolution des missions et de l'environnement professionnel du ministère chargé de l'agriculture, la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) est primordiale à la fois pour les usagers du service public, les agents et l'administration. En effet, elle constitue :

- Pour l'usager, une garantie que les agents détiennent les compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un service public de qualité, permettant de répondre à ses attentes et aux évolutions de la société ;
- Pour l'administration, l'assurance de disposer des compétences nécessaires à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques portées par le ministère dans un contexte de transformation de l'action publique et d'évolution des métiers ;
- Pour l'agent, un facteur d'épanouissement, voire de promotion sociale, lui permettant d'être l'acteur de son parcours et de ses projets professionnels mais également d'acquérir de nouvelles compétences afin d'évoluer et de sécuriser son parcours professionnel.

Au regard de ces éléments, il est essentiel pour le ministère que l'accès aux différents dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie soit favorisé, encouragé et accompagné à tous les niveaux du ministère : agents, encadrants, acteurs des ressources humaines, de l'accompagnement et de la formation.

La présente note a ainsi pour objet d'apporter de la visibilité sur les dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV), disponibles au ministère. Elle a vocation à constituer un guide pour l'ensemble de la communauté de travail du ministère avec, en annexes, des fiches de présentation pour chaque dispositif précisant notamment ses objectifs, le public cible, l'encadrement juridique et les modalités d'accès.

I. La formation professionnelle tout au long de la vie : un droit en faveur du développement professionnel et personnel des agents du ministère

A) Quels sont les objectifs de la FPTLV ?

La formation professionnelle tout au long de la vie poursuit plusieurs objectifs pour les agents et l'administration :

- Favoriser le développement professionnel et personnel ;
- Faciliter le parcours professionnel, la mobilité et la promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants ;
- S'adapter aux évolutions prévisibles des métiers ;
- Concourir à l'égalité d'accès aux différents grades, corps et emplois et à la progression des personnes, notamment peu ou pas qualifiées.

B) Qui est concerné par les dispositifs la FPTLV ?

La formation professionnelle est ouverte à tous les agents publics qu'ils soient titulaires ou contractuels, y compris les déchargés syndicaux. Ainsi, les agents du ministère chargé de l'agriculture peuvent bénéficier des dispositifs de la FPTLV, qu'ils soient affectés :

- en administration centrale ;
- en services déconcentrés, au niveau régional[1] ou départemental[2] ;
- en établissement public local d'enseignement agricole et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) ou en établissement d'enseignement agricole privé sous contrat avec l'État relevant de l'article L. 813-8 du code rural.

[1] DRAAF, DRIAAF, DAAF

[2] Direction départementale des territoires (DDT) et Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)

C) La mobilisation des dispositifs de la FPTLV doit-elle être préparée en amont ?

La FPTLV comprend un panel de dispositifs permettant d'atteindre les objectifs globaux susmentionnés. Le choix de recourir à l'un de ses dispositifs doit être préparé et réfléchi au regard de ses besoins, de son projet professionnel et des objectifs poursuivis mais également de l'engagement financier susceptible d'être effectué par le ministère.

Afin de préciser ou conforter sa réflexion, un agent du ministère chargé de l'agriculture peut être accompagné et conseillé dans sa démarche ou dans l'élaboration de sa demande afin de s'assurer que le dispositif envisagé est adapté à ses attentes et lui permettra d'atteindre les objectifs fixés.

Il peut ainsi solliciter son supérieur hiérarchique, des professionnels de l'accompagnement personnalisé[3], les acteurs de la formation[4] mais également consulter les ressources disponibles sur le site internet du ministère de l'agriculture dédié à la formation professionnelle et au développement des compétences, et notamment y trouver les formulaires de demande de mobilisation des outils :

FormCo.[5]

L'atteinte des objectifs attachés à ces dispositifs nécessite par ailleurs un investissement et un engagement personnel, d'intensité et de durée variable, pour l'agent mais également pour sa structure d'appartenance qui devra, le cas échéant, s'organiser pour assurer sa disponibilité.

II. Une pluralité de dispositifs FPTLV mobilisables par tous les agents au cours de leurs parcours professionnels

A) Quels dispositifs sont mobilisables pour accompagner l'évolution des métiers et des missions et développer ses compétences ?

La FPTLV comprend des actions de formation qui sont nécessaires à l'exercice des missions de l'agent et à l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers. Il s'agit notamment de :

- **la formation professionnelle statutaire** (dite initiale) pour les fonctionnaires (fiche n° 3). Qu'elle soit réalisée à la suite de la réussite d'un concours, d'un examen professionnel ou d'une promotion, elle a pour objectif l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de son environnement professionnel. Elle a un caractère obligatoire ;
- **la formation continue**, mobilisable tout au long de son parcours professionnel (fiche n° 1). Elle permet la spécialisation, le maintien et le développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier voire à son évolution. Chaque année, les acteurs de la formation élaborent un plan national, régional ou local de formation correspondant à l'offre proposée aux agents du ministère, au regard des besoins préalablement identifiés et des formations à caractère obligatoire (ex : laïcité, primo encadrants, gestes 1ers secours). La formation continue est essentielle pour le maintien et le développement des compétences. Aussi, l'objectif que se fixe le ministère est que tous les agents suivent au minimum 3 jours de formation continue par an.

[3] *Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) : https://chlorofil.fr/reseaux/raps*
[4] *Les responsables locaux de formation (RLF) et les délégations régionales à la formation continue et au développement des compétences (DRFC)*
[5] FormCo : https://formco.agriculture.gouv.fr

B) Quels dispositifs permettent d'identifier et valoriser les compétences acquises au cours de son parcours ?

En complémentarité ou en amont de l'offre de formation et d'accompagnement personnalisé proposée au sein du ministère, des dispositifs peuvent être mobilisés pour les personnes qui veulent identifier leurs compétences acquises dans, ou en dehors, de la sphère professionnelle ou s'interrogent sur un projet de formation, de reconversion, d'évolution professionnelle ou qui se posent des questions sur leur avenir professionnel :

- **le bilan de compétences** (fiche n° 4) est un outil qui permet à l'agent de faire le point sur les compétences qu'il a acquises tout au long de son parcours professionnel mais aussi dans le cadre de ses activités personnelles. Le bilan de compétences est un moment de questionnement où l'agent mène une véritable introspective sur lui-même. Ce bilan lui permet de faire émerger ses compétences et ses aspirations professionnelles. Il est acteur de son bilan et des éléments qui pourront en ressortir.

  la validation des acquis de l'expérience (fiche n° 5) est la reconnaissance par un ministère ou un organisme certificateur des compétences acquises dans le cadre de l'expérience professionnelle, dans un mandat électif ou dans le monde associatif. Il s'agit d'une validation des compétences professionnelles mises en œuvre à l'occasion des missions de l'agent et qui sont en rapport direct avec la certification visée. La VAE n'est ni une conversion automatique de l'expérience en certification, ni de la formation.

C) Quels dispositifs permettent de favoriser et d'accompagner les projets d'évolution professionnelle ?

Ces dispositifs, à caractère individuel, permettent d'inscrire chaque agent dans un parcours de professionnalisation unique lié à ses projets et aux évolutions professionnelles qu'il souhaite réaliser. Ils demandent donc un fort investissement personnel de l'agent sur une période d'une durée variable :

- La **préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne** (PEC) (fiche n° 2) a pour but de préparer les agents aux épreuves écrites et/ou orales permettant d'accéder à une promotion de grade, à un changement de corps et le cas échéant de catégorie.
- Le **compte personnel de formation** (CPF) (fiche n°8) permet à l'ensemble des agents publics d'acquérir annuellement des droits à la formation. Ces droits se traduisent par un nombre d'heures pouvant être mobilisées pour suivre des actions de formation, financées par l'employeur, au service d'un projet d'évolution professionnelle.
- Le **congé de formation professionnelle** (CFP) (fiche n° 6) permet de se former pendant une durée maximale de 3 ans. Il permet à l'agent public (titulaire ou contractuel) de compléter sa formation antérieure en suivant des stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne sont pas proposés par l'administration. Il comporte un engagement de service à l'issue de la période de congés.

  Le **congé de mobilité** (fiche n°6) permet aux enseignants titulaires de se former pendant une année scolaire (de septembre à août de l'année suivante).
- La **période de professionnalisation** (fiche n° 7) a pour objet d'acquérir les compétences permettant l'accès à un nouvel emploi au sein d'une administration. Cette période comporte une phase d'activité au sein du service et des phases de formation en alternance.
- La **période d'immersion professionnelle** (fiche n° 9) permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel il s'exerce en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et faire un choix éclairé de mobilité.

III. Les dispositifs spécifiques de formation accessibles à un public ciblé

En plus des dispositifs de la FPTLV accessibles à tous les agents publics, des dispositifs ont été créés ou renforcés au profit de certains publics.

A) Quels publics sont concernés par le renforcement des droits à la formation ?

Afin de favoriser leur évolution professionnelle, des droits complémentaires ont été octroyés à certains publics :

- les agents de catégorie C qui disposent d'un niveau de qualification inférieur au baccalauréat (niveau 4) ;
- les agents en situation de handicap ;
- les agents les plus exposés à un risque d'usure professionnelle.

B) Quels dispositifs ont été créés ou renforcés ?

L'accès prioritaire à des actions de formation (APAF) (fiche n°10) et le **congé de transition professionnelle** (CTP) (fiche n°11) ont été créés pour répondre à des besoins spécifiques.

Certains droits ont été ainsi renforcés afin de favoriser l'évolution professionnelle de certains agents. Cela concerne :

- le congé pour bilan de compétence ;
- le congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le compte personnel de formation.

C) Quels dispositifs sont ouverts aux agents concernés par une restructuration d'un service de l'État ?

Les agents concernés par des opérations de restructuration d'un service de l'État et dont l'emploi est susceptible d'être supprimé peuvent, pendant la durée déterminée par l'arrêté de restructuration de leur service, bénéficier de droits à formation particuliers lorsqu'elle est nécessaire à la mise en œuvre d'un projet professionnel ou à l'exercice d'un nouveau métier.

Je sais pouvoir compter sur l'implication et la mobilisation de l'ensemble des acteurs pour intégrer cette démarche d'accompagnement des agents du ministère dans l'utilisation de ces dispositifs marqueurs de l'engagement de notre ministère en faveur de l'évolution professionnelle, du maintien et développement des compétences et de l'accompagnement des transformations de la fonction publique.

La Secrétaire générale

Sophie DELAPORTE

Annexe 1

Les acteurs de la formation professionnelle pour les agents du ministère chargé de l'agriculture

Les acteurs de la formation professionnelle au niveau local

Au plus près de l'agent, au sein de chaque structure ou au sein de chaque secrétariat général commun, se trouve un acteur de la formation au service des agents du ministère.

L'acteur local de formation est ainsi chargé :

- d'informer les agents sur l'offre de formation existante ;
- d'apporter les premiers éléments d'information sur les différents dispositifs de la FPTLV et, le cas échéant, d'orienter l'agent auprès de la délégation régionale à la formation continue ;
- de recueillir les différents besoins de formation émanant des services ou des agents.

Il s'agit :

- du **responsable local de formation** (RLF), pour les agents affectés dans une des structures suivantes : direction ou service d'administration centrale, direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) ou dans un établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) ;
- de **l'animateur de formation** au sein des secrétariat généraux communs (SGC-D), pour les agents affectés dans une direction départementale interministérielle[1] (DDI) ou en direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DAAF) en Outre-mer ;
- du **correspondant formation** du secrétariat général aux moyens mutualisés (SGAMM) pour les agents affectés à la direction régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Ile de France (DRIAAF) ;
- du **chef d'établissement**[2] pour les agents publics du ministère chargé de l'agriculture affectés en établissement d'enseignement agricole privé sous contrat avec l'État relevant de l'article L813-8 du Code rural.

[1] Direction départementale des territoires (DDT) et Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)

[2] En lien avec le **délégué régional de l'enseignement agricole privé** pour les établissements affiliés au conseil nationale de l'enseignement agricole privé (CNEAP),

Les acteurs de la formation professionnelle au niveau régional

Au niveau régional, les délégations régionales à la formation continue (DRFC), placées auprès des D(R)AAF, pilotent la formation professionnelle régionale des agents du ministère chargé de l'agriculture. Elles animent les acteurs locaux de la formation.

Au cœur des enjeux régionaux, nationaux et interministériels portés par le ministère, les délégués régionaux à la formation continue constituent les experts formation en région et les interlocuteurs privilégiés sur les différents dispositifs de la formation professionnelle.

La **délégation régionale à la formation continue,** pilotée par un(e) délégué(e) régional(e) à la formation continue (DRFC), a pour missions :

- d'animer le réseau des responsables locaux de formation et de travailler avec les animateurs de formation au sein des SGCD ;
- de programmer, organiser et communiquer au niveau régional sur les actions de formation ;
- de conseiller les agents sur les dispositifs de la FPTLV les mieux adaptés à leurs projets professionnels ou leurs besoins.

En administration centrale, **la délégation d'administration centrale à la formation continue** a, sur le périmètre des agents d'administration centrale, les missions suivantes :

- animer le réseau des responsables locaux de formation des directions et services d'administration centrale qui gèrent la formation métier de leur structure ;
- programmer, organiser et communiquer sur les actions de formation professionnelle transverses.

Les coordonnées des acteurs de la formation sont disponibles sur le site FormCo[3].

Enfin, l'agent peut s'adresser au **réseau d'appui aux personnes et aux structures** (RAPS) pour bénéficier de conseils sur son évolution professionnelle. Ce réseau assure l'accompagnement personnalisé de tous les agents du ministère quelle que soit leur affectation.

Le pilotage de la formation au niveau national

Le **bureau de la formation continue et du développement des compétences** au sein du service des ressources humaines du secrétariat général définit la politique de formation professionnelle tout au long de la vie et anime le réseau des délégués régionaux à la formation continue.

Il pilote, en lien avec les directions métiers du ministère, la DGAFP, les DRFC et les écoles de formation, le plan national de formation.

[3] https://formco.agriculture.gouv.fr/trouver-une-formation/delegations-formation

Annexe 2

Quel dispositif de formation professionnelle choisir pour votre projet professionnel ?

La formation professionnelle tout au long de la vie offre un panel de dispositifs qui peuvent répondre aux différents besoins de formation de l'agent. Bien identifier son besoin permet de mobiliser le dispositif de formation adéquat et vous permettra d'atteindre vos objectifs.

Dispositifs de formation	A quoi sert le dispositif ?	Quand et comment le mobiliser ?	Qui organise la formation ?	Quand se déroule la formation ?	Qui finance la formation ?	Procédure particulière	Nature du dispositif
Dispositifs de formation pour la prise de poste ou son adaptation							
Formation statutaire (fiche 3)	Acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de ses missions	Formation obligatoire à la suite de la réussite d'un concours ou d'un examen professionnel (variable selon le statut particulier de chaque corps).	Une école du service public ou les services du ministère	Temps de travail ou formation école	L'administration	Sans objet	Collectif
Formation continue **(fiche 1)**	Permettre aux agents d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à leurs fonctions ou à leur évolution professionnelle	Tout au long de sa vie professionnelle. L'offre du ministère est disponible sur le site FormCo	Offre de formation coconstruite avec les acteurs formation, les services métiers du ministère, les écoles ou au niveau interministériel	Temps de travail	L'administration	Inscription self mobile de l'agent	Collectif ou individuel
Dispositifs pour valoriser les compétences acquises							
La préparation aux examens et concours **(fiche 2)**	Préparer l'agent aux épreuves de concours et examens professionnels	Tout au long de sa vie professionnelle et en fonction de ses souhaits d'évolution Remplir les conditions pour se présenter aux épreuves	Le ministère propose une offre de formation PEC pour les concours et examens qu'il organise L'offre du ministère est disponible sur le site FormCo	5 jours de formation (décharges) + 5 jours de préparation personnelle (CET puis CPF)	L'administration	Inscription self mobile de l'agent	Collectif

La préparation à la validation des acquis de l'expérience **(fiche 5)**	Disposer d'un congé spécifique (max 24h) pour préparer la VAE	Au cours de l'année via des commissions pour le financement des actions de formation de préparation de la VAE (via le CPF)	L'agent organise sa préparation à la VAE auprès du ministère ou de l'organisme certificateur	Temps de travail (maximum 24h) + mobilisation éventuelle du CPF	L'agent pour l'inscription à la VAE En cas d'action de formation, l'administration financera les formations dans le cadre du CPF	Oui + Commission CFP si nécessaire	Individuel
Se former pour évoluer professionnellement							
Compte personnel de formation (CPF) **(fiche 8)**	Obtenir du temps (maximum 150h) et le financement d'actions de formation pour un projet d'évolution professionnelle	Selon le calendrier des campagnes CPF (2 par an) en amont des actions de formation sollicitées	L'agent organise sa formation.	Pendant ou hors temps de travail et en fonction des heures CPF disponibles	L'administration jusqu'à 3 500 € et au-delà cofinancement par l'agent	**Formulaire de demande** + Commission CPF	Individuel
Congé de formation professionnel (CFP) **(Fiche 6)** **Congé mobilité (enseignant)**	Obtenir un temps long pour suivre une formation (maximum 3 ans dans toute une carrière)	Au cours de l'année après saisine de l'IGAPS et du DRFC. Décision collective avec le responsable de programme	L'agent organise sa formation avec les organismes de formations qu'il choisit. Le coût de la formation est à sa charge L'agent perçoit une indemnité de 85% de son traitement brut et de son IR pendant une durée maximale de 1 an.	Hors temps de travail jusqu'à 3 ans	L'agent	Oui **Formulaire de demande** + Commission CFP si nécessaire	Individuel
La période de professionnalisation **(fiche 7)**	Faire de l'alternance entre des activités de service et des actions de formation (d'une durée comprise entre 3 mois à 1 an)	Saisir les acteurs de la formation, l'IGAPS et le responsable de programme	L'agent organise sa période de professionnalisation : trouve l'administration d'accueil et les actions de formation	Alternance entre temps de formation et temps de service	Variable selon les formations mobilisées	Oui **Formulaire de demande** + Commission CFP si nécessaire	Individuel

Faire le point sur ses compétences – Faire un choix éclairé de mobilité							
Congé pour bilan de compétences **(fiche 4)**	Faire le point sur les compétences acquises dans une perspective d'évolution professionnelle	S'informer auprès des acteurs de la formation et avoir un entretien avec l'IGAPS	L'agent choisit le prestataire avec lequel il souhaite réaliser son bilan de compétence	24 h sur le temps de travail	L'administration ou l'agent	Oui + Commission CFP si nécessaire	Individuel
La période d'immersion professionnelle **(fiche 9)**	Appréhender la réalité d'un métier en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle ou de mobilité	Au cours de l'année, dépôt de la demande 3 mois minimum avant la date de le début de la période	Sans objet : dispositif dépourvu d'action de formation La période d'immersion professionnelle est organisée par l'agent qui prend contact avec la structure d'accueil	De 2 à 10 jours sur le temps de travail (agent en mission)	Sans objet Frais de mission éventuellement pris en charge par l'administration	Oui **Formulaire de demande**	Individuel
Favoriser l'évolution professionnelle de certains agents							
L'accès prioritaire à une action de formation (APAF) **(Fiche 10)**	Accéder prioritairement à un dispositif de formation. Bénéficier de temps et de droits complémentaires.	Dispositif réservé à certains agents : - restructuration d'un service de l'Etat ; - agent en situation de handicap ; - catégorie C avec un niveau de formation inférieur au baccalauréat ; - agent en risque d'usure professionnelle.	En fonction de l'action de formation mobilisée : - Administration pour les actions de formation continue ou PEC ; - L'agent : pour mobiliser un bilan de compétences, une préparation à la VAE ou un congé de formation professionnelle.	En fonction du dispositif mobilisé : - sur le temps de travail ; - 72h max de congés VAE ; - 72h max de congé bilan de compétences - max 5 ans et indemnité sur les deux 1ères années pour le CFP.	L'administration sauf pour le congé de formation professionnelle (possibilité de mobiliser le CPF pour financer)	En fonction des situations : - Self-mobile ; - Formulaire de demande.	Individuel

Le congé de transition professionnelle (CTP) **(Fiche 11)**	Suivre une action de formation longue en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé	Dispositif ouvert : - En cas de restructuration d'un service de l'Etat : pendant la durée de la restructuration du service ; - Si agents bénéficiant de droits supplémentaires : au fil de l'eau auprès de l'IGAPS (nécessité d'exercer un nouveau métier constaté d'un commun accord)	L'agent construit son parcours de formation afin de suivre des actions de formation d'une durée maximale d'1 an et d'une durée minimale de : - 120h et sanctionnée par une certification professionnelle RNCP ; - 70h permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.	L'agent est en position d'activité et cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.	La formation est financée par l'administration (NS détermine le montant) L'agent conserve son traitement brut, IR et le SFT + 80% du régime indemnitaire	Oui **Formulaire de demande**	Individuel

La formation continue

La formation continue a vocation à être mobilisée tout au long du parcours professionnel des agents. Elle a pour objectif de maintenir et/ou renforcer les compétences professionnelles des agents publics en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement ou l'acquisition de qualifications.

Les actions de formation continue sont proposées annuellement dans le cadre de plans élaborés par les acteurs de la formation. En fonction des besoins, les offres de formation peuvent être organisées au niveau local, régional, national voire interministériel.

La formation continue est essentielle pour le maintien et le développement des compétences. Aussi, l'objectif que se fixe le ministère est que tous les agents suivent au minimum 3 jours de formation continue par an.

I. Qui peut mobiliser la formation continue ?

Tout agent public, titulaire ou contractuel, du ministère chargé de l'agriculture peut bénéficier d'actions de formation continue.

La formation peut être mobilisée soit à l'initiative de l'administration soit à l'initiative de l'agent.

a. La formation à l'initiative de l'agent

La formation continue doit être mobilisée tout au long du parcours professionnel et à tout moment de l'année et particulièrement à certaines étapes de parcours qui nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences comme une prise de poste, un contexte de transformation de l'action publique ou de modernisation des services de l'État ou encore une progression de carrière.

L'agent peut exprimer ses besoins de formation auprès de son supérieur hiérarchique à plusieurs moments de l'année :

- Tous les ans dans le cadre de **l'entretien professionnel**. En effet, il comprend un volet formation qui permet de faire un bilan des formations suivies l'année précédente et d'identifier les besoins de formation pour l'année à venir. Ainsi, l'agent et son supérieur hiérarchique peuvent construire un programme annuel de formation au regard de ses missions, ses objectifs et ses perspectives d'évolution professionnelle. Les besoins exprimés dans les comptes rendus d'entretien professionnel seront par la suite recueillis par les acteurs de la formation afin de construire ou compléter l'offre de formation disponible.
- Au fil de l'eau, si un besoin particulier non identifié émerge en cours d'année.

L'accès à l'une des formations inscrites aux plans de formation[1] est de droit pour le fonctionnaire n'ayant bénéficié d'aucune action de formation au cours des 3 dernières années.

[1] Plan local, plan régional ou plan national de formation

b. La formation à l'initiative de l'administration

Les agents peuvent être tenus, dans l'intérêt du service, de suivre des actions de formation continue.

En effet, un certain nombre de formations doivent être suivies par l'agent en fonction des politiques publiques déployées ou des orientations fixées en matière de formation que ce soit au niveau ministériel ou interministériel (ex : formation des primo encadrants, laïcité, gestes 1er secours…).

Ainsi, des parcours de formation sont proposés à certaines étapes du parcours professionnel afin qu'il acquiert les compétences théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de son environnement professionnel. À titre d'exemple, les formations obligatoires accompagnant une prise de poste peuvent être :

- Parcours de formation déployé par la DGER pour les nouveaux arrivants[2] ;
- Formation à la réglementation pour certains agents de la DGAL[3] ;
- Parcours de formation aux compétences managériales pour les primo-encadrants ;
- Formation à l'égalité professionnelle et à la diversité notamment pour les encadrants, gestionnaires RH et représentants du personnel ;
- Formation aux gestes qui sauvent ;
- Formation à la laïcité (objectif interministériel de 100% des agents publics formés).

II. Comment mobiliser la formation continue ?

a. Comment est construite l'offre de formation ministérielle ?

La formation continue est une offre de formation collective construite au regard :

- des remontées des besoins de formations faites par les structures, notamment à la suite des entretiens professionnels ;
- des orientations nationales triennales[4] définies par les directions et services d'administration centrale quant aux nouvelles compétences à acquérir au regard des évolutions des politiques publiques et de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- du schéma directeur à la formation professionnelle tout au long de la vie élaboré par la DGAFP.

Les programmes de formation peuvent être complétés au fil de l'eau par la mise en place de formations destinées à répondre à des besoins spécifiques non identifiés au moment de l'élaboration des plans de formation pour l'année à venir.

b. Où trouver l'offre de formation ?

L'offre de formation du ministère chargé de l'agriculture est disponible sur le site internet « **FormCo** » formco.agriculture.gouv.fr. Il centralise l'ensemble des actions de formation portées par le ministère qu'elles soient réalisées en présentiel ou en ligne (notamment via la plateforme MENTOR[5]) ou réalisées au niveau national ou régional.

L'offre de formation ouverte au niveau interministériel est disponible sur le site internet « Safire » - safire.fonction-publique.gouv.fr

[2] Agents contractuels de l'enseignement agricole, directeur d'établissement
[3] Formation au droit pénal et au droit administratif
[4] Note d'orientation
[5] Plateforme Mentor

Pour les enseignants de droit public du ministère chargé de l'agriculture affectés en établissement d'enseignement agricole privé sous contrat avec l'État relevant de l'article L813-8 du Code rural et de la pêche maritime, l'offre de formation est proposée par deux organismes de formation dont l'offre est accessible en ligne :

- Pour les enseignants de droit public affectés dans un établissement affilié au conseil nationale de l'enseignement agricole privé (CNEAP), l'offre est disponible sur https://www.ifeap.fr.
- Pour les enseignants de droit public affectés dans un établissement affilié à l'Union nationale rurale d'éducation et de promotion (UNREP), l'offre est disponible sur https://www.maformationagricole.com

c. Comment s'inscrire à une action de formation ?

L'agent peut s'inscrire tout au long de l'année aux actions de formation proposées par le ministère ou à l'interministériel.

>> FOCUS SUR L'INSCRIPTION DES AGENTS A L'OFFRE DE FORMATION DU MINISTERE : la procédure d'inscription est dématérialisée depuis le 3 janvier 2022. Via son Self Mobile, l'agent fait une demande auprès de son supérieur hiérarchique qui valide[6] la demande de formation sur son propre Self Mobile.

Puis, le responsable local de formation (RLF)/animateur de formation de la structure d'affectation de l'agent valide la demande[7].

Enfin, la demande est transmise à la structure organisatrice de la formation pour validation définitive au regard des places disponibles et des priorités.

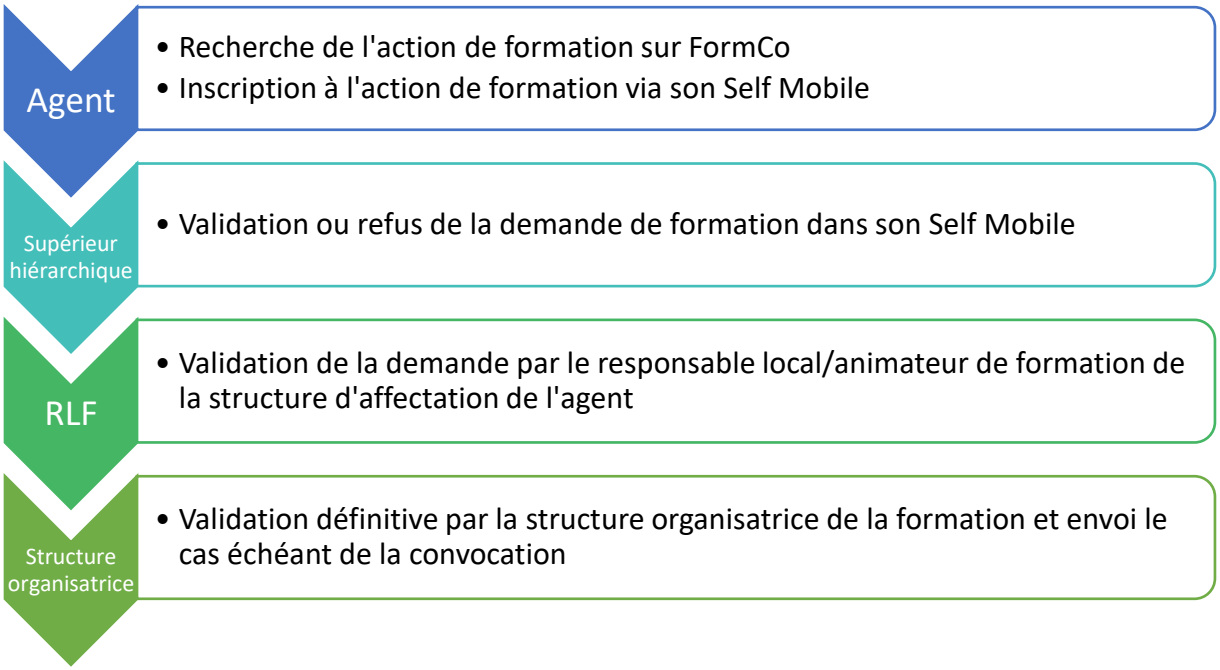
Pour plus de détails sur la procédure d'inscription : https://formco.agriculture.gouv.fr/sinscrire

L'ensemble de ces étapes doit être réalisé pour que l'inscription de l'agent soit effective. L'envoi de la convocation vaut inscription.

>> FOCUS SUR L'INSCRIPTION DES ENSEIGNANTS DE DROIT PUBLIC AFFECTES DANS UN ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE SOUS CONTRAT AVEC L'ÉTAT RELEVANT DE L'ARTICLE L813-8 DU CODE RURAL : la procédure d'inscription est spécifique à chaque fédération et majoritairement dématérialisée.

Lorsqu'un agent a été inscrit à une action de formation continue, il est tenu de se présenter et de suivre l'ensemble des activités prévues dans cette action.

[6] Si le supérieur hiérarchique refuse la demande de formation, il doit motiver sa décision.
[7] L'enregistrement de la demande se fait via RenoiRH-formation.



EXEMPLES DE MOBILISATION DE LA FORMATION CONTINUE PAR...

- A sa prise de poste comme contrôleur des structures agricoles en DDT, un agent s'est inscrit à la formation nationale "*Connaissance des exploitations agricoles*".
- Une gestionnaire comptable en EPLEFPA s'est inscrite à la formation régionale "*L'Analyse financière appliquée aux EPLEFPA et à leurs centres constitutifs*" via son Self Mobile.
- Une cheffe de service en DRAAF a une équipe répartie sur 3 sites. Elle s'est inscrite à une formation interministérielle "*Manager ses équipes à distance*" proposée par sa PFRH[8] sur le site SAFIRE.
- Le directeur adjoint d'une DDPP qui souhaite développer une nouvelle approche dans les missions de ses équipes a demandé son inscription et le financement d'une formation "*One Health en pratique*" auprès de la DRFC[9] de sa région.

[8] Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines
[9] Délégation régionale à la formation continue

Fiche n°2

La préparation aux concours et examens professionnels (PEC)

L'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle à travers la réussite d'un examen professionnel ou d'un concours constitue une priorité pour le ministère chargé de l'agriculture.

La PEC participe en effet à l'évolution sociale et professionnelle des agents et constitue un facteur de diversification des profils des fonctionnaires en permettant notamment aux agents contractuels d'intégrer la fonction publique.

Elle a pour but de préparer les agents publics aux passages des épreuves de sélection dans l'objectif d'intégrer la fonction publique, d'être promu (changement de grade) ou de changer de corps et, le cas échéant, de catégorie.

Ces actions participent ainsi à la construction individuelle des parcours professionnels des agents en leur proposant un accompagnement spécifique adapté à chaque examen ou concours.

Afin de favoriser la réussite aux examens professionnels et concours qu'il organise, le ministère chargé de l'agriculture permet à tous les agents de pouvoir se préparer au mieux. **Des actions de formation PEC sont donc proposées à l'ensemble de ses agents**, contractuels ou titulaires.

Qui peut mobiliser la préparation aux examens et concours ?

Les agents publics (titulaires ou contractuels) qui souhaitent se préparer à un concours ou un examen professionnel peuvent suivre une action de formation PEC organisée ou agréée par l'administration.

Pour cela, ils doivent remplir les conditions requises pour se présenter à ces examens, concours ou sélections.

En amont, il est souhaitable que les agents se posent deux questions :

- **Pour faire quoi ?** Le passage d'un concours ou d'un examen s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle. Il convient donc de se renseigner sur les métiers et le parcours de carrière envisagés et, en cas de changement de corps ou d'intégration dans la fonction publique, sur l'impact sur sa situation statutaire et donc sa rémunération en cas de réussite ;
- **Quel concours ou examen professionnel ?** avant de s'engager dans une préparation, l'agent doit se renseigner sur les obligations attachées à la réussite du concours ou de l'examen envisagé :
    - obligation de suivre une formation statutaire initiale dans un lieu déterminé (école) ;
    - période et durée de cette formation ;
    - obligation de mobilité (géographique et/ou fonctionnelle), sur une liste de postes déterminés (concours) ou dans un délai déterminé (2 ans pour certains examens professionnels).

L'ensemble des informations relatives aux concours et examens professionnels sont disponibles sur le site internet « concours et examens professionnels » du ministère chargé de l'agriculture[1].

La formation est un moyen d'augmenter ses chances de réussite mais constitue également une période d'acquisition de compétences qui sont bénéfiques pour l'agent et pour l'administration. Durant la préparation, l'agent fait le point sur ses acquis, acquiert et/ou renforce sa connaissance des politiques publiques portées par le ministère, de l'organisation administrative ou de sa culture générale administrative et technique. Il conforte ainsi son socle de connaissances.

La préparation d'un concours ou d'un examen professionnel demande un investissement pour l'agent mais également pour la structure de l'agent. Il est nécessaire de permettre à l'agent d'avoir le temps nécessaire pour se préparer. La préparation n'est jamais du temps perdu est doit être valorisée, même en cas d'absence de réussite.

En quoi consiste la préparation à un examen professionnel ou en concours ?

Une préparation aux examens professionnels et concours (PEC) comporte à la fois des actions de formation et du travail personnel.

a. La PEC : des actions de formation d'une durée maximale de 5 jours

L'action de formation permettra aux candidats de comprendre les attendus des épreuves, acquérir la méthodologie, disposer de conseils de préparation et réaliser des exercices en conditions réelles. Les actions de formation permettent à l'agent de se projeter dans l'examen ou concours et dans sa future catégorie d'emploi ou nouveau corps, grade.

Dans la mesure du possible, la PEC porte sur les épreuves écrites ainsi que sur les épreuves orales. Pour appréhender au mieux l'exercice, il est souhaitable d'organiser des écrits et des oraux blancs.

Afin d'accompagner les agents, le ministère propose une offre de formation PEC tout au long de l'année qui est portée par différents acteurs. Les calendriers de formation sont construits au regard de ceux des examens et concours organisés par le ministère chargé de l'agriculture. La visibilité de l'information relative à l'ouverture des formations est donc essentielle.

Ainsi, la note de service d'ouverture du concours ou de l'examen professionnel informe les agents de l'offre de formation PEC associée. Le cas échéant, une note de service spécifique vient préciser le contenu de cette offre de formation PEC qui peut être proposée par :

- les délégués régionaux à la formation continue (DRFC) ;
- le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC);
- les écoles ou l'INFOMA (Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture).

L'offre de formation de préparation aux concours et examens professionnels organisés par le ministère chargé de l'agriculture est disponible sur le site FormCo[2].

[1] https://concours.agriculture.gouv.fr
[2] https://formco.agriculture.gouv.fr/trouver-une-formation/dispositifs-specifiques/preparation-examens-et-concours

Il est à noter que les organismes de formation de l'UNREP[3] et de l'IFEAP[4] (pour le CNEAP[5]) sont en charge de la préparation aux concours d'enseignant pour les enseignants de droit public du ministère chargé de l'agriculture affectés en établissement d'enseignement agricole privé sous contrat avec l'État relevant de l'article L.813-8 du Code rural et de la pêche maritime. Leur offre de formation est disponible sur les sites suivants :

- Pour les enseignants de droit public affectés dans un établissement affilié au conseil nationale de l'enseignement agricole privé (CNEAP), l'offre est disponible sur https://www.ifeap.fr.
- Pour les enseignants de droit public affectés dans un établissement affilié à l'Union nationale rurale d'éducation et de promotion (UNREP), l'offre est disponible sur https://www.maformationagricole.com

Pour la préparation aux concours et examens professionnels, organisés par d'autres structures publiques, l'offre de formation peut être proposée en interministériel (disponible sur Safire[6]) et peuvent également être proposée par le ministère chargé de l'agriculture (disponible sur FormCo).

b. Les actions longues de formation via le compte personnel de formation (au-delà de 5 jours)

S'il n'existe pas de formations spécifiques organisées par le ministère ou au niveau interministériel, l'agent peut mobiliser son compte personnel de formation[7] (CPF) pour avoir recours à un autre organisme de formation ou suivre des actions de formation au-delà de 5 jours.

c. La préparation personnelle

Afin d'accroître ses chances de réussite, un temps personnel de préparation, complémentaire aux actions de formation, d'une intensité variable, peut être nécessaire pour les candidats pour acquérir les connaissances et compétences complémentaires ou rédiger les éléments du dossier de candidature tel que la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Par ailleurs, il est nécessaire de prendre connaissances des bilans, rapports et attendus des jurys des années antérieures, ainsi que des annales des sujets.

Toutes ces informations sont disponibles sur le site concours agriculture[8].

Comment mobiliser les actions de formation PEC ou d'autres dispositifs ?

a. Inscription à la PEC :

- **action de formation ministérielle**

L'inscription à une demande de formation PEC se fait selon la procédure habituelle de téléinscription via « Mon Self Mobile », disponible sur le site Formco[9].

[3] L'Union nationale rurale d'éducation et de promotion (UNREP)
[4] L'institut de formation de l'enseignement agricole privé (IFEAP)
[5] Le Conseil nationale de l'enseignement agricole privé (CNEAP)
[6] https://www.safire.fonction-publique.gouv.fr/
[7] Fiche N°8 Compte personnel de formation
[8] https://www.concours.agriculture.gouv.fr/espace-telechargement/
[9] https://formco.agriculture.gouv.fr/sinscrire

Cette demande est de plein droit dans la limite de 5 jours par an[10].

- **action de formation des organismes de formation de l'UNREP et de l'IFEAP[11] pour les enseignants contractuels de droit public**

L'inscription des enseignants de droit public affectés dans un établissement d'enseignement agricole privé sous contrat avec l'État relevant de l'article L813-8 du Code rural est spécifique à chaque fédération et majoritairement dématérialisée via leur site internet.

b. Inscription à des actions de formation longue

Si l'agent souhaite bénéficier d'une formation d'une durée longue, il peut demander à mobiliser deux dispositifs différents :

- le compte personnel de formation (fiche n° 8) ;
- le congé de formation professionnelle ou le congé de mobilité (fiche n°6).

L'examen des demandes de mobilisation de ces outils se fait par le biais d'une procédure spécifique lors de campagnes annuelles ou bi annuelles, comprenant un passage en commission selon un calendrier particulier.

c. Le temps de préparation personnelle

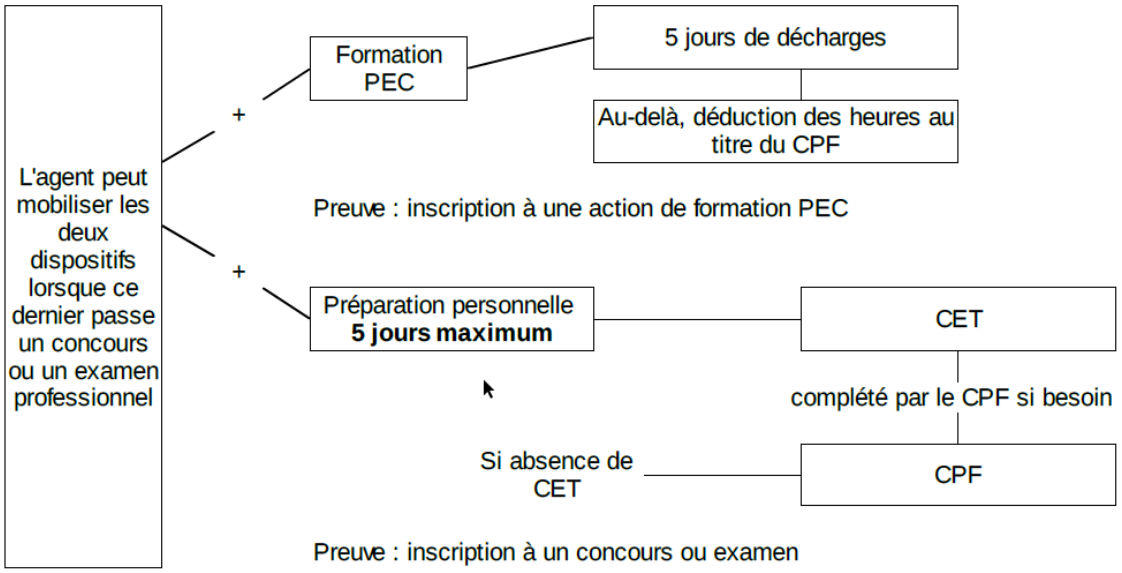
Sans préjudice des décharges accordées de droit d'une durée de 5 jours de formation PEC, l'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne temps (CET) ou, à défaut, son compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.

La demande est faite auprès de son supérieur hiérarchique et doit être validée par le gestionnaire de proximité.

[10] Toutefois, la participation à la formation peut être différée à une session ultérieure dans l'intérêt du service dûment justifié.

[11] Le Conseil nationale de l'enseignement agricole privé (CNEAP) ou l'Union nationale rurale d'éducation et de promotion (UNREP)

Schéma des dispositifs pouvant être mobilisés pour préparer un concours ou un examen professionnel.



EXEMPLES DE MOBILISATION DE LA PEC PAR...

- Un enseignant contractuel en EPLEFPA souhaite être titularisé. Il s'inscrit aux formations proposées par sa DRFC pour la préparation de son dossier RAEP[12], puis de la préparation de son épreuve orale.
- Une secrétaire administrative souhaite passer Attachée. Elle s'inscrit à la préparation aux écrits proposée en interministériel par sa PFRH[13] (via SAFIRE), puis à la préparation de son dossier RAEP et de ses épreuves orales proposées par sa DRFC.

[12] Reconnaissance des acquis de l'expérience
[13] Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Fiche n°3

La formation statutaire

Dans les statuts de chaque corps, une formation professionnelle statutaire obligatoire et préalable à la titularisation peut être prévue.

Qu'est-ce que la formation statutaire ?

La formation statutaire a pour objectif de conférer aux fonctionnaires accédant à un corps ou un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions ainsi que la connaissance de l'environnement institutionnel et professionnel dans lequel elles s'exercent.

Qui est concerné par la formation statutaire ?

Les fonctionnaires appartenant à un corps dont le statut particulier prévoit le suivi d'une formation sont tenus de suivre cette formation. Cette formation obligatoire peut être un préalable à la titularisation.

Quelles sont les formations statutaires des corps relevant du ministère ?

Attention :

- Les durées de formation statutaires peuvent recouvrir un temps long (pouvant être de plusieurs années) ;
- Les formations peuvent se dérouler au sein d'une école du service public (attention à la situation géographique de cette école) ;
- Parfois la formation prévoit des périodes de stages.

Il est nécessaire de bien se renseigner sur ces éléments de formation statutaire.

EXEMPLE DE MOBILISATION DE LA FORMATION STATUTAIRE PAR...

Un agent TSMA[1] a réussi le concours interne d'IAE[2]. Afin de valider son changement de corps, il suit une scolarité de 2 ans à l'Institut Agro Dijon. Son affectation sera déterminée durant sa scolarité.

[1] Technicien supérieur du ministère de l'Agriculture
[2] Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

Le bilan de compétences

Face à l'évolution de la société, les carrières ne sont plus linéaires et peuvent prendre ainsi plusieurs directions dans le secteur public ou s'orienter vers le secteur privé. Tout agent peut se questionner sur les orientations professionnelles prises et peut avoir envie de changer de domaine de compétences ou de métier, voire de quitter la fonction publique[1].

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est un outil qui permet à l'agent de s'interroger sur les compétences qu'il a acquises tout au long de son parcours professionnel, mais aussi dans ses activités personnelles. Il constitue un moment de questionnement et d'introspection pour l'agent qui le mobilise.

Le bilan de compétences, réalisé par un prestataire, a pour objet de :

- analyser les compétences professionnelles et personnelles de l'agent ;
- analyser les aptitudes et les motivations de l'agent ;
- définir un projet professionnel et le cas échéant un parcours de formation.

Dans ce cadre, l'agent bénéficie de :

- un congé pour bilan de compétences, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder **24 heures** de temps de service[2]. Ces 24h se répartissent en général sur 3 journées de 8h, 4 journées de 6h ou 8 séances de 3h auxquelles s'ajoute du travail personnel entre chaque séance.
- la prise en charge financière du bilan de compétences.

À l'issue de celui-ci, des besoins de formation peuvent émerger notamment dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Les dispositifs de formation peuvent donc être mobilisés de manière complémentaire.

Le bilan de compétences est un outil à utiliser de façon parcimonieuse et réfléchie. Il n'est pas l'outil adéquat pour résoudre une situation de mal-être ou de conflits au travail.

Pour les agents dont les droits à formation sont renforcés[3] : l'agent bénéficie d'un congé pour bilan de compétences porté à **72h de temps de service**.

[1] Attention, le bilan de compétences n'est pas un outil pour les mobilités en général.
[2] La durée du congé pour bilan de compétences peut être supérieure : cf. droits complémentaires pour les agents dont les droits à formation sont renforcés.
[3] Agents mentionnés à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique

Qui peut mobiliser le congé pour bilan de compétences ?

Tout agent public peut solliciter un bilan de compétences (délai de carence de 5 ans entre deux bilans de compétences, réduit à 3 ans pour les agents dont les droits à formation sont renforcés).

Le public cible au ministère est l'agent qui, après avoir exercé des fonctions et acquis une certaine expérience professionnelle, souhaite se réorienter et entamer une carrière dans un nouveau domaine de compétences ou environnement. Un bilan de compétences lui permettrait ainsi de mener à bien son projet d'évolution professionnelle ou de mobilité.

L'administration peut aussi proposer à un agent de réaliser un bilan de compétences afin de l'accompagner dans l'identification de ses compétences et la construction de son parcours professionnel.

L'agent doit prendre la mesure de l'investissement nécessaire à sa réalisation et s'interroger sur les raisons et les objectifs du recours à un bilan de compétences.

Comment mobiliser un bilan de compétences ?

Le souhait de bénéficier d'un bilan de compétences peut être exprimé à tout moment. Néanmoins, l'entretien professionnel annuel de l'agent ou la réalisation d'un bilan de carrière sont des moments propices pour échanger sur des demandes de ce type. Les IGAPS[4] constituent à cet égard des interlocuteurs privilégiés.

Les différentes étapes de recours au bilan de compétences sont les suivantes :

1. Entretien préalable de l'agent avec son supérieur hiérarchique : l'agent présente sa demande de mobilisation d'un bilan de compétences et donc de congé de bilan de compétences ;
2. Après en avoir discuté avec son supérieur hiérarchique, l'agent présente son projet au responsable local de formation de sa direction (si agent en administration centrale) ou au délégué régional à la formation continue (si agent en services déconcentrés ou établissements d'enseignement). Cet échange est primordial pour déterminer si le bilan de compétences est l'outil adéquat pour l'agent qui en fait la demande.
3. Il appartient à l'agent de procéder au démarchage des prestataires afin de déterminer celui qui sera le plus adapté à son besoin (3 devis).
4. Instruction de la demande de congé de bilan de compétences par DRFC/DACFC[5] :
   - En cas d'acceptation par l'administration :
     - l'administration prend en charge l'ensemble des frais liés au bilan sur la base d'une convention tripartite conclue entre l'agent, l'administration et l'organisme prestataire ;
     - l'agent bénéficie d'un congé pour bilan de compétences d'une durée maximale de 24h éventuellement fractionnable.
   - En cas de refus par l'administration, l'administration a pour obligation de le motiver et de notifier la décision. L'absence de crédits disponibles peut être un motif de refus.

[4] Ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures
[5] Délégation d'administration centrale à la formation continue

Comment se déroule un bilan de compétences ?

Le congé pour bilan de compétences ne peut excéder 24 heures[6] (fractionnable) de temps de service. Pour compléter la préparation ou la réalisation du bilan de compétence, l'agent peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF)[7].

Le document de synthèse du bilan de compétence réalisé avec le prestataire est communicable au service chargé des ressources humaines de sa structure, sauf si l'agent s'y oppose.

Quelles sont les alternatives au bilan de compétences ?

Le bilan de compétences n'a pas toujours été en mesure de répondre aux attentes de ses bénéficiaires notamment par méconnaissance de son objet et de ses objectifs.

Face à ce constat, le ministère chargé de l'agriculture a déployé des dispositifs permettant aux agents de faire le point sur leurs compétences et d'envisager une évolution professionnelle sans avoir recours à un bilan de compétences qui demande de l'investissement personnel pour l'agent et financier pour l'administration.

Des alternatives sont proposées aux agents :

Les actions collectives de formation

Des actions collectives de formation permettant de faire le point sur sa carrière et ses atouts professionnels sont proposées aux agents. Elles peuvent se révéler plus adaptées pour répondre aux différents questionnements susceptibles d'apparaître au cours d'une carrière.

Ainsi, chaque délégation régionale ou d'administration centrale propose annuellement des sessions de formation en petit collectif (environ 6 personnes) permettant à l'agent d'identifier et de valoriser ses compétences, ses atouts ou son potentiel. Ces formations comprennent une partie de tests individuels et un échange avec le formateur permettant à l'agent d'effectuer un premier travail d'identification des compétences professionnelles.

D'autres outils, qui ne relèvent pas de la formation professionnelle, peuvent être mobilisés :

Les entretiens d'accompagnement

Des entretiens d'accompagnement peuvent être réalisés par les IGAPS.

Le bilan de parcours professionnel constitue une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.

Le plan individuel de développement des compétences a pour objet la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

[6] La durée du congé pour bilan de compétences peut être supérieure : cf. droits complémentaires pour les agents dont les droits à formation sont renforcés.
[7] Fiche 8 Compte personnel de formation

Pour aller plus loin…

- Articles L. 422-1 et suivants du code général de la fonction publique ;
- Article 22 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;
- Article 8 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État […] ;
- Article 8, 1° du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Articles 7 et 8 du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle ;
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État ;
- Article 1, 8° de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État […].

EXEMPLES DE MOBILISATION DU BILAN DE COMPÉTENCES PAR…

- Une inspectrice en sécurité sanitaire des aliments, en poste depuis 20 ans, semble avoir fait le tour de ses missions et souhaite se diriger vers un autre domaine d'activité au sein de la fonction publique. À la suite de plusieurs entretiens avec son IGAPS, elle a pu déterminer des postes vers lesquels elle pourrait évoluer. Elle a demandé à suivre un bilan de compétences lui permettant de repérer les compétences transférables aux postes auxquels elle aspire et d'identifier les compétences à acquérir.

- Une enseignante, avec 15 ans d'expérience, envisageait une reconversion professionnelle. Elle a sollicité la DRFC et l'IGAPS afin d'être conseillée et s'est engagée, après mûre réflexion, dans un bilan de compétences. A l'issue de ce bilan, elle a souhaité poursuivre sa carrière dans le secteur privé et a déposé un dossier afin de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour suivre une formation de sophrologue.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) : congé et actions de formation à la préparation

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

La VAE[1] est la reconnaissance par un organisme certificateur des compétences acquises dans le cadre de l'expérience professionnelle ou personnelle, d'un mandat électif ou d'activités associatives. Il s'agit d'une validation des compétences mises en œuvre à l'occasion des activités de l'agent et qui sont en rapport direct avec la certification visée.

La VAE n'est pas une conversion automatique de l'expérience en certification et ce n'est pas non plus de la formation.

La VAE a pour objectifs :

- d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité ;
- valider son expérience et faire reconnaitre ses compétences ;
- changer d'emploi et évoluer professionnellement.

Dans une démarche de VAE, l'agent pourra être mis en situation professionnelle ou présenter un dossier décrivant son expérience à un organisme ou devant un jury. À l'issue d'un entretien avec l'agent, le jury prononcera une validation totale, partielle ou un refus de validation.

L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois.

Qui peut mobiliser un congé pour VAE ?

Tout agent public peut solliciter des actions de formation en vue de préparer une validation des acquis de l'expérience. Pour suivre ces actions de formation à la préparation à la VAE, l'agent en activité a le droit à un congé pour validation des acquis de l'expérience **d'une durée maximale de 24 heures[2]**.

Le public cible de la VAE est l'agent ayant une expérience professionnelle suffisamment riche et longue pour pouvoir valoriser les compétences professionnelles acquises et obtenir la validation d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre nécessaire à son évolution professionnelle à court ou moyen terme et éventuellement sa mobilité.

[1] https://www.vae.gouv.fr/

[2] La durée du congé pour validation des acquis de l'expérience peut être supérieure : cf. droits complémentaires pour les agents dont les droits à formation sont renforcés.

Au ministère chargé de l'agriculture, les actions de formation en vue d'une VAE s'inscrivent dans un projet d'évolution professionnelle, à court et moyen terme, et donc relèvent du compte personnel de formation (CPF)[3].

Pour les agents dont les droits à formation sont renforcés[4] : pour suivre ces actions de préparation à la VAE, l'agent bénéficie d'un congé pour validation des acquis de l'expérience porté à **72 heures**.

Comment mobiliser du temps de préparation à la VAE et un éventuel financement des formations de préparation à la VAE ?

1. Obtenir du temps de préparation à la VAE

L'agent peut bénéficier d'actions de formation afin de préparer une VAE, avec un congé pour validation des acquis de l'expérience, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder annuellement **24 heures de temps de service**. Le congé est porté à **72 heures de temps de service** pour certains agents dont les droits à formation sont renforcés.

Si l'agent a besoin de plus de temps de préparation, il peut mobiliser en complément son compte personnel de formation (CPF)[5]. La VAE doit dans ce cas être au service d'un projet d'évolution professionnelle.

2. Obtenir le financement d'actions de formation de préparation à la VAE

Les actions de formation en vue d'une VAE peuvent être financées par l'administration dans le cadre du CPF. Dans ce cas, la VAE doit être au service d'un projet d'évolution professionnelle.

Pour aller plus loin…

- Articles L. 422-1, L. 422-3 et L. 422-10 du code général de la fonction publique ;
- Article 23 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;
- Article 8 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État […] ;
- Article 8, 2° du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Article 1, 7° de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État […].

[3] Fiche N°8 – Compte personnel de formation
[4] Agents mentionnés à l'article L422-3 du code général de la fonction publique
[5] Fiche 8 Compte personnel de formation

EXEMPLE DE MOBILISATION DE LA VAE PAR…

Un technicien de formation et de recherche Vie Scolaire (*TFR*-VS) dans un EPLEFPA souhaite passer le concours de conseiller principal d'éducation (CPE) mais il sait qu'il n'a pas le niveau de diplôme requis.

À la lecture de la fiche de présentation du Master "*Sciences de l'Education*" qu'il a repéré dans le RNCP[6], il pense pouvoir valoriser les compétences acquises en tant que TFR-VS pour valider ce diplôme. Il dépose sa demande de VAE auprès de l'organisme certificateur et obtient une réponse favorable pour entamer sa validation des acquis de l'expérience. Il demande alors à son responsable local de formation de pouvoir bénéficier d'une formation à la préparation de sa VAE et de son congé.

[6] Répertoire national des certifications professionnelles – consultable sur https://www.francecompetences.fr/

Le congé de formation professionnelle (CFP)

Certaines formations nécessitent un temps long et ne permettent pas de cumuler son activité professionnelle avec les temps de formation. Le congé de formation professionnelle permet ainsi de se consacrer aux actions de formation en dehors du temps de travail sur un temps long.

Qu'est-ce qu'un congé de formation professionnelle ?

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet à l'agent public (titulaire ou contractuel), à son initiative, de compléter sa formation personnelle par le biais :

- de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne sont pas proposés par l'administration ;
- ou d'actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux examens et concours administratifs.

Le congé de formation professionnelle est fractionnable dans la limite d'une durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière.

Le temps passé en congé de formation est valable pour l'ancienneté et entre en compte lors du calcul du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour le droit à pension et donne lieu aux retenues pour pension civile dans les conditions prévues à l'article L. 9 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Qui peut mobiliser un congé de formation professionnelle ?

Le CFP ne peut être accordé qu'au fonctionnaire ayant accompli au moins **l'équivalent de 3 années à temps plein de services effectifs dans l'administration**.

Public cible : le fonctionnaire qui souhaite se réorienter et entamer une carrière dans un nouveau domaine de compétences ou environnement, nécessitant un temps de formation long.

Il est possible de cumuler le congé de formation professionnelle avec le compte personnel de formation (CPF)[1].

À noter : pour les enseignants, ce dispositif a été adapté. Il s'agit du congé de mobilité > voir en page 4.

[1] Fiche N°8 – Compte personnel de formation

Comment se déroule un congé de formation professionnelle ?

Durant son congé de formation professionnelle, l'agent perçoit, pendant une durée limitée à 12 mois, une indemnité mensuelle forfaitaire correspondant à :

- 85% du traitement brut ;
- L'indemnité de résidence afférent à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

Le fonctionnaire doit, à la fin de chaque mois, et au moment de la reprise du travail, remettre à l'administration une attestation de présence effective en formation.

À l'issue de son congé de formation professionnelle, l'agent s'engage à rester au service de l'administration pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité (soit au maximum 3 ans).

Au terme du congé de formation professionnelle, l'agent reprend un emploi, sans disposer de garantie quant à la possibilité d'exercer l'emploi qu'il occupait précédemment avant son départ en congé de formation professionnelle.

Si à l'issue de son congé, l'agent est affecté à un emploi situé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions lors de la mise en congé, il perçoit les indemnités pour frais de changement de résidence, sauf si le déplacement a lieu à sa demande.

Pour les agents dont les droits à formation sont renforcés[2] : l'agent bénéficie pendant une durée de 24 mois d'une indemnité mensuelle forfaitaire correspondant à :

- 100% du traitement brut et IR pendant 12 mois ;
- 85% du traitement brut et IR pendant les 12 mois suivants.

À l'issue de son congé de formation professionnelle, l'agent s'engage à rester au service de l'administration pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mais ne pouvant pas excéder 36 mois.

Comment mobiliser un congé de formation professionnelle ?

Le congé de formation professionnelle a un impact sur la situation de l'agent mais également sur l'organisation de la structure. Une demande de CFP doit donc être préparée en amont afin de s'assurer que ce dispositif est adapté au projet professionnel de l'agent. Un échange avec l'IGAPS et le DRFC préalablement au dépôt d'une demande est donc fortement recommandé afin d'apporter des conseils à l'agent sur le projet envisagé au regard de son parcours professionnel et rappeler les obligations de service engendrées par le CFP.

La formation professionnelle envisagée ne fera pas l'objet d'une prise en charge financière par l'administration. Toutefois, l'agent peut demander de coupler le congé de formation professionnelle avec le CPF dont la demande fait l'objet d'une procédure particulière (fiche n°8).

La demande de congé de formation professionnelle doit être formulée au moins 120 jours avant le démarrage de la formation. Elle sera examinée par :

[2] Agents mentionnés à l'article L422-3 du code général de la fonction publique

- Le supérieur hiérarchique au regard de la disponibilité de l'agent et l'impact du départ en congés sur l'organisation du service notamment lorsque le congé de formation professionnelle est fractionné. La satisfaction de la demande de congé de formation professionnelle peut ainsi être différée pour nécessité de service.
- Le responsable du programme d'affectation de l'agent qui se prononcera notamment sur la capacité de remplacement de l'agent pendant son congé de formation professionnelle et la disponibilité des crédits, dans les conditions fixées à l'article 27 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié [3].

Si le congé de formation professionnelle est accepté, le bureau gestionnaire du corps de l'agent prendra un arrêté de situation.

Formulaire de demande de congé de formation professionnelle

Pour aller plus loin… sur le congé de formation professionnelle

- Articles L. 422-1 et suivants du code général de la fonction publique ;
- Article 34, 6° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Articles 24 à 30 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
- Article 10 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat […] ;
- Article 1 6° de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'Etat […].

Le congé mobilité

Pages suivantes

[3] Conditions fixées à l'article 27 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié

Le congé mobilité

Le congé mobilité permet au fonctionnaire appartenant à un corps d'enseignement ou d'éducation de l'enseignement technique agricole public de faire une évolution professionnelle en suivant une formation.

Qu'est-ce que le congé mobilité ?

Le congé de mobilité permet :

- soit d'accéder à un autre corps relevant du ministre chargé de l'agriculture ou à un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de l'une des trois fonctions publiques ;
- soit de préparer une réorientation professionnelle vers une activité du secteur privé, y compris la création d'une entreprise.

Qui peut mobiliser un congé mobilité ?

Le bénéficie du congé mobilité est réservé aux seuls fonctionnaires en activité :

- appartenant à un corps d'enseignement ou d'éducation technique agricole public ;
- justifiant d'une expérience de 10 ans de services dans un corps ou emploi d'enseignement ou d'éduction dans un établissement public.

Comment se déroule un congé mobilité ?

Le congé mobilité est accordé du 1er septembre au 31 août de l'année suivante. Il ne peut être mobilisé qu'une fois dans la carrière. Il n'est pas fractionnable.

Le fonctionnaire en congé mobilité perçoit le traitement afférent à l'indice auquel il était classé dans son corps d'origine, l'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

A l'issue du congé de mobilité, l'agent demeure en position d'activité dans son corps d'origine et bénéficie, s'il le demande, d'une affectation dans la région où il était précédemment affecté. Il a un doit de priorité pour une affectation dans l'établissement où il servait ultérieurement.

Comment mobiliser un congé de formation professionnelle ?

Une procédure annuelle est organisée par le ministère chargé de l'agriculture et précisé par note de service conjointe SRH et DGER.

La décision accordant ou refusant le congé de mobilité est motivée et notifiée à l'agent.

Pour aller plus loin…

- Décret n° 92-322 du 27 mars 1992 relatif au congé de mobilité dont peuvent bénéficier certains personnels relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- Note de service annuelle à retrouver sur le BO Agri.

EXEMPLE DE MOBILISATION DU CONGÉ MOBILITÉ PAR...

Une professeure documentaliste en EPLEFPA souhaite se reconvertir vers le métier d'ingénieure pédagogique numérique et multimédia. Pour pouvoir suivre les études du Master "Ingénierie pédagogique multimédia", elle demande à bénéficier de son congé de mobilité. Elle valorisera par la suite son diplôme par une mobilité au sein du réseau CANOPE.

La période de professionnalisation

La fonction publique est composée d'une diversité d'emplois. Les carrières peuvent prendre plusieurs directions au sein du secteur public. Tout agent peut se questionner sur les orientations professionnelles prises et peut avoir envie de changer de domaine de compétences ou de métier au sein de la fonction publique.

Qu'est-ce qu'une période de professionnalisation ?

La période de professionnalisation permet la réalisation au sein d'une administration d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes.

La période de professionnalisation d'une durée comprise entre 3 mois et 1 an comporte une activité de service et des actions de formation en alternance. **Elle s'inscrit donc dans une démarche de construction d'un parcours professionnel**.

Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de celui de son affectation antérieure.

Pour les fonctionnaires, la période de professionnalisation permet également de donner accès à un autre corps ou cadre d'emploi de même niveau et classé dans la même catégorie. Pour bénéficier de cet accès, le fonctionnaire doit être en position d'activité dans son corps. Seuls les fonctionnaires peuvent solliciter une période de professionnalisation pour accéder à un autre corps ou cadre d'emploi.

Qui peut mobiliser une période de professionnalisation ?

Le fonctionnaire peut bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance en vue de lui permettre :

- soit d'exercer une nouvelle fonction au sein d'un même corps ou cadre d'emplois ;
- soit d'accéder à un autre corps et cadre d'emplois.

Public cible : agent notamment en instance d'affectation qui souhaite se réorienter et entamer une carrière dans un nouveau domaine de compétences ou environnement dans le secteur public.

Comment mobiliser une période de professionnalisation ?

La période de professionnalisation peut être mobilisée :

- soit sur demande de l'agent public ;
- soit à l'initiative de l'administration.

Ce dispositif implique trois entités : l'agent, l'administration d'emploi et l'administration d'accueil. Aussi, il est nécessaire de construire suffisamment à l'avance sa période de professionnalisation : l'agent doit trouver l'administration d'accueil et identifier les actions de formation nécessaires pour mener à bien cette période de professionnalisation.

Si l'agent a besoin de compléter par des actions de formation qui ne sont pas inscrites aux plans de formation des administrations intéressées, il peut demander à mobiliser son compte personnel de formation (CPF)[1].

Un échange avec l'IGAPS référent de l'agent doit être effectué préalablement avant le dépôt de la demande afin de s'assurer que le dispositif répond au besoin et projet professionnel de l'agent. Une fois que le projet est suffisamment concrétisé, l'agent doit saisir son chef de service qui doit faire connaitre à l'intéressé dans un délai de deux mois l'acceptation ou le rejet de la demande.

Formulaire de demande de mobilisation d'une période de professionnalisation disponible sur le site FormCo[2]

Comment se déroule une période de professionnalisation ?

L'agent est en position d'activité dans son corps d'origine.

Les actions de formation incluses dans la période de professionnalisation peuvent se dérouler tout ou partie hors du temps de service et s'imputer sur le CPF, après accord écrit de l'agent dans l'hypothèse où l'administration est à l'initiative de la demande.

Pour aller plus loin…

- Articles L. 422-2 et suivants du code général de la fonction publique ;
- Articles 15 et suivants du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;
- Article 8 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat […] ;
- Article 1, 8° de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État […].

EXEMPLE DE MOBILISATION DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PAR...

Un technicien formation recherche Laboratoire en EPLEFPA a entamé une démarche de reconversion professionnelle vers les métiers de la comptabilité. Après avoir suivi une première formation aux bases de la comptabilité publique, il demande une période de professionnalisation de 6 mois dans le service comptable d'une collectivité territoriale.

[1] Fiche n°8 – Compte personnel de formation
[2] https://formco.agriculture.gouv.fr

Pendant cette période, il aura accès au catalogue de formation de la collectivité. Au bout de ces 6 mois, il aura la possibilité de demander un détachement dans ce service.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) permet à l'ensemble des agents publics civils, titulaires et contractuels qui relèvent des dispositions des articles 1 et 2 du code général de la fonction publique, **d'acquérir des droits à la formation**.

Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?

Tout au long de sa vie active jusqu'à son départ à la retraite, l'agent cumule des **droits à formation** au titre de ses activités professionnelles mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Ces droits servent exclusivement au financement d'une ou plusieurs formations dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Ils ne peuvent pas être donnés à une autre personne.

Pour un agent du ministère chargé de l'agriculture, **les droits CPF se traduisent par un nombre d'heures** acquises au regard du temps de travail. Elles peuvent être mobilisées **pour suivre des actions de formation** au service d'un **projet d'évolution professionnelle validé par le ministère.** Le ministère finance jusqu'à 3 500 € d'actions de formation par projet d'évolution professionnelle.

Droits complémentaires pour certains agents : certains agents peuvent bénéficier d'heures supplémentaires au titre du compte personnel de formation.

- Pour les agents de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation validé par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles (infra bac), l'alimentation annuelle du CPF se fait à hauteur de 50 heures maximum pour un plafond maximal d'heures à hauteur de 400 heures.
- L'agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires pour une demande de mobilisation du CPF en cas de prévention d'une situation d'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heure peut atteindre jusqu'à 150 heures en complément des droits acquis.

Qui peut mobiliser le compte personnel de formation ?

Les agents publics peuvent mobiliser le compte personnel de formation **dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle** au regard des droits CPF qu'ils ont acquis.

Pour faciliter l'accès, la lisibilité et l'appropriation des droits à la formation par les agents publics, un portail accessible à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr, leur permet de **consulter le nombre de droits acquis au titre du CPF**.

Comment mobiliser le compte personnel de formation ?

Pour toutes les actions de formation qui engagent des frais pédagogiques dédiés à la demande CPF de l'agent, le dossier passe en commission CPF, dès lors que le dossier est réputé complet.

Formulaire de demande de mobilisation du Compte personnel de formation

Les commissions CPF se réunissent, par campagne, **2 fois par an** :

	Dépôt des dossiers CPF	**Instruction des dossiers**	**Réunion des commissions CPF**	**Notification des décisions**	**Début de la formation CPF**
1ère campagne	1er/01 au 28/02	Mars	Avril	Mai	À compter de septembre de l'année N
2ère campagne	1er/06 au 31/08	Septembre	Octobre	Novembre	A compter de janvier de l'année N+1

La procédure est présentée dans la note de service n° 2018-451 du 14 juin 2018 relatif au compte personnel de formation : Procédure de mise en œuvre du CPF au ministère chargé de l'agriculture ou disponible également sur le site FormCo[1].

Pour les agents affectés en Ile-de-France ou dans les départements d'outre-mer et dont la mobilisation de la formation professionnelle est dorénavant gérée par les secrétariats généraux communs ou le SGAMM, la procédure et le calendrier peuvent être adaptés dans un objectif d'harmonisation avec les procédures et calendriers des autres ministères dont ils ont la charge. Les priorités définies par le ministère chargé de l'agriculture, le principe des campagnes et des commissions régionales, d'instruction par l'acteur régional de formation ainsi que le respect du plafond de financement doivent être conservés. La décision finale reste de la compétence du ministère et reste à la signature du bureau de la formation continue et du développement des compétences. L'adaptation des procédures et des calendriers doit être discutée avec le Bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC) et portée à la connaissance des agents concernés notamment via le site FormCo.

Comment se déroule les actions de formation suivies au titre du CPF ?

Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail. Les heures de formation utilisées dans le cadre du CPF constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

L'agent qui suit une formation hors temps de service, 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.

Arnaques au CPF – Bon à savoir

Lorsque l'agent public du ministère chargé de l'agriculture fait valoir ses droits CPF, il ne peut mobiliser que des **droits en heures**, et non pas euros. La mobilisation de ses droits CPF nécessite une décision

[1] https://formco.agriculture.gouv.fr/accueil-et-actualite

signée par le Bureau de la formation continue et du développement des compétences (*selon la procédure prévue par la note de service n° 2018-451 du 14 juin 2018 susmentionnée*).

Il n'est donc pas possible pour un agent de la fonction publique :

- de bénéficier d'un CPF en euros ;
- de créer directement un dossier de demande et de s'inscrire à une formation via le site Mon Compte Formation.

L'agent public qui convertit ses heures CPF en euros – frauduleusement ou de façon erronée – est dans l'illégalité. Dans le cas où il utiliserait des droits convertis en euros, il devra rembourser les sommes correspondantes à son employeur, selon une procédure contradictoire dont les modalités sont précisées par l'employeur.

 Par conséquent, **tous les démarchages téléphoniques auprès d'un agent public sont frauduleux**.

Pour aller plus loin…

- Articles L. 422-8 et suivants du code général de la fonction publique ;
- Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Arrêté l'arrêté AGRS1812269A du 15 mai 2018 portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation ;
- NS n° 2018-451 du 14 juin 2018 relatif au compte personnel de formation : Procédure de mise en œuvre du CPF au ministère chargé de l'agriculture ;

EXEMPLES DE MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PAR...

- Un agent, chef de service en DDT, souhaite évoluer professionnellement et est intéressé par des postes à l'international dans son domaine d'activité. Il n'a pas été retenu jusqu'à présent en raison de son niveau d'anglais jugé trop faible. Pour monter en compétences en langue anglaise, il a obtenu l'accord du ministère de mobiliser son CPF. Il suivra une formation à distance de 125 heures pour un coût de 2 000 euros financés par le ministère.

- Un agent TSMA en abattoir souhaite se reconvertir et s'installer comme reflexologue en libéral. Son compteur CPF affiche 150 heures. Il dispose d'un certificat du médecin du travail attestant d'une exposition à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le faisant ainsi bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires de 150 heures.
  La formation qu'il souhaite suivre est d'une durée de 322 heures pour un coût de 4 500 €.

Le ministère l'autorise à mobiliser son CPF et finance l'action de formation à hauteur de 3 500 €.
L'agent suivra donc la formation selon les modalités suivantes : mobilisation de 300 heures au titre de ses heures CPF et 22 heures sur des jours de congés, avec un cofinancement de 1 000 € à sa charge pour compléter le coût de la formation.

- Un enseignant dans un lycée privé souhaite se reconvertir dans le secteur privé et créer un lieu dédié à l'art de la marionnette. Il dispose d'un compteur CPF de 150 heures.
  La formation « marionnettes à gaine » qu'il a sélectionnée est d'une durée de 170 heures et coûte 4 100 €. Le ministère lui accorde le droit de mobiliser son CPF.

  L'agent suit la formation :
  - en mobilisant 150 heures au titre de ces heures CPF, les 20 heures restantes seront suivies sur son temps personnel ;
  - en cofinançant la formation au-delà des 3 500 € pris en charge par le ministère.

EXEMPLE DE MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN COMPLÉMENT D'UN AUTRE DISPOSITIF DE LA FPTLV…

CPF + Préparation aux concours et examens professionnels (PEC)

Un secrétaire administratif souhaite passer le concours des IRA pour devenir attaché d'administration. Avant de rejoindre la fonction publique d'Etat, cet agent a travaillé plusieurs années dans le secteur privé où il a acquis 2 885 € sur son compteur CPF. En qualité d'agent public, il a acquis 94 heures de droits CPF.
Il a choisi de suivre la formation « préparation du concours des IRA » d'une durée de 180 heures avec le CNED d'un coût de 880 €.
Le ministère l'autorise à utiliser son CPF et finance l'intégralité de l'action de formation.

Pour suivre cette formation, l'agent mobilise :

- 5 jours de formation au titre de la PEC (équivalent à 30 heures de formation) ;
  - 180 heures de formation - 30 heures PEC = 150 heures > Il lui reste donc 150 heures de formation à mobiliser au titre de son CPF
- 150 heures au titre du CPF selon les modalités suivantes :
  - 94 heures de formation au titre des droits CPF acquis dans la fonction publique ;
  - 56 heures converties (150 heures – 94 heures = 56 heures).
    Selon la clé de répartition de conversion entre les droits euros et les droits heures **1h = 15 €** > 56 heures x 15 € = 840 €
    840 € de ses droits acquis dans le secteur privé seront convertis en 56 heures CPF dans le secteur public, permettant à l'agent de suivre les 150 heures de la formation au titre des droits CPF.

Fiche n°9

La période d'immersion professionnelle

Afin d'accompagner les agents dans leur projet de mobilité ou d'évolution professionnelle, un nouveau dispositif a été créé pour les agents publics : la période d'immersion professionnelle.

Qu'est-ce que la période d'immersion professionnelle ?

La période d'immersion professionnelle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

Qui peut mobiliser la période d'immersion professionnelle ?

Les agents publics peuvent demander à faire une immersion professionnelle d'une durée de 2 à 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, auprès d'un employeur public ou d'un organisme public.

Comment mobiliser la période d'immersion professionnelle ?

La demande de mobilisation d'une période d'immersion professionnelle doit être motivée en précisant :

- la structure d'accueil souhaitée ;
- la durée et la période envisagée ;
- le projet d'évolution professionnelle en lien avec sa demande
- les missions qu'il souhaite observer.

La demande doit être déposée auprès du supérieur hiérarchique de l'agent, 3 mois avant la période considérée.

Elle est examinée par le supérieur hiérarchique en lien avec l'IGAPS référent qui se prononcent, dans le mois qui suit la demande, notamment sur la cohérence de la demande avec le projet d'évolution professionnelle présenté. Ils déterminent le calendrier de l'immersion professionnelle.

La demande de l'agent validée est ensuite transmise au gestionnaire de proximité RH et au responsable local de formation qui élaborent la convention tripartite[1].

[1] Modèle de convention en pièce jointe

Comment se déroule la période d'immersion professionnelle ?

L'agent observe les fonctions qui pourraient être les siennes en cas de concrétisation de son projet d'évolution professionnelle auprès de la personne publique.

Une convention tripartite est signée entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil précisant les fonctions observées, le lieu, la durée et les temps de présence de l'agent selon un calendrier.

L'agent est considéré comme étant en mission durant cette période. Elle peut donner lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement. La période d'immersion professionnelle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.

La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent.

Pour aller plus loin…

- Articles L. 422-8 et suivants du code général de la fonction publique ;
- Articles 9 et suivants du décret n°2022-1048 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

L'accès prioritaire aux actions de formation (APAF)

L'accès prioritaire aux actions de formation (APAF) permet à certains agents de bénéficier prioritairement des dispositifs de formation suivants :

- La formation continue (fiche 1) ;
- La formation de préparation aux examens et concours administratifs (fiche 2) ;
- La réalisation d'un bilan de compétence (fiche 4) ;
- La préparation à la validation des acquis de l'expérience (fiche 5) ;
- Le congé de formation professionnelle (fiche 6).

Qu'est-ce que l'accès prioritaire aux actions de formation ?

L'accès prioritaire aux actions de formation a pour objet de prioriser l'accès pour certains agents à des dispositifs de formation et de favoriser leur évolution professionnelle.

Il convient de distinguer les offres de formation du ministère chargé de l'agriculture et les formations pouvant être mobilisées par l'agent auprès d'un organisme autre que le ministère et pouvant nécessiter un financement spécifique.

L'accès prioritaire aux actions de formation est de plein droit pour les dispositifs de formation figurant aux plans de formation du ministère.

Pour les dispositifs de formation qui ne sont pas inscrits aux plans de formation du ministère, l'agent devra faire une demande **dans les conditions fixées par un arrêté**.

Qui peut mobiliser l'accès prioritaire aux actions de formation ?

L'accès prioritaire à une action de formation est réservé à certains agents au regard de la situation personnelle ou professionnelle dans laquelle ils se trouvent.

1. Les agents dont l'évolution professionnelle est favorisée au regard de leur situation individuelle

1) Les agents les moins qualifiés

Afin de favoriser son évolution professionnelle, l'agent qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé de niveau 3 (agent n'ayant pas le baccalauréat) peut solliciter les dispositifs spécifiques ou bénéficier de congé de formation plus long.

2) Les agents en situation de handicap

L'agent reconnu comme travailleur handicapé, mutilé de guerre ou assimilé appartenant à l'une des catégories suivantes voit son évolution professionnelle favorisée :

- travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- victime d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- bénéficiaire mentionné à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- bénéficiaire mentionné aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- titulaire de l'allocation aux adultes handicapés.

3) Les agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle

L'agent pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle est également concerné par les dispositifs spécifiques.

2. Les fonctionnaires de l'État dont l'emploi est supprimé à l'occasion d'une restructuration de service

Des dispositifs spécifiques de formation ont été prévus pour accompagner les restructurations des services de l'État. Les fonctionnaires de l'État dont l'emploi est supprimé peuvent en bénéficier lorsqu'ils envisagent une nouvelle affectation **en vue d'exercer un nouveau métier** au sein du secteur public ou du secteur privé.

Seuls les fonctionnaires ou les agents non titulaires de l'État de droit public recrutés pour une durée indéterminée peuvent en bénéficier.

Comment mobiliser l'accès prioritaire aux actions de formation ?

Pour les actions de formation assurées par le ministère :

- Lors de l'inscription à une action de formation sur son Self-mobile, l'agent indique dans la rubrique « Motivation » que la demande est faite dans le cadre de l'accès prioritaire aux actions de formation. L'accès à la formation est donc de plein droit.

- Lorsque l'action de formation n'est pas assurée par le ministère, l'agent dépose sa demande auprès de sa délégation régionale à la formation continue. Un arrêté précisera les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire et pourra définir des plafonds de financement.

Comment se déroule l'accès prioritaire aux actions de formation ?

L'accès prioritaire aux actions de formation permet à l'agent de mobiliser en priorité des dispositifs de formation.

Pour aller plus loin…

- Agents bénéficiant d'un renforcement de leur droit à la formation :
  - Article L. 422-3 du code général de la fonction publique ;
  - Article 2-2 du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.
- Agents dans le cadre d'une restructuration :
  - Article 62bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat ;
  - Article 5 du décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics.

Le congé de transition professionnelle (CTP)

Qu'est-ce que le congé de transition professionnelle ?

Le congé de transition professionnelle a pour objet de permettre à certains agents de suivre une action ou un parcours de formation en vue **d'exercer un nouveau métier** au sein du secteur public ou du secteur privé sur un temps long (maximum 1 année).

L'action ou le parcours de formation envisager doit être au service d'un projet d'évolution professionnelle en vue d'exercer un nouveau métier selon deux modalités :

- La durée de l'action de formation ou du parcours de formation est comprise entre **une durée égale ou supérieure à 120 heures et une durée maximale d'un an**. Cette action ou ce parcours de formation doit être sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code.
- La durée de l'action de formation ou du parcours de formation est comprise entre **une durée égale ou supérieure à 70 heures et une durée maximale d'un an**. L'action ou le parcours de formation permet d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Qui peut mobiliser le congé de transition professionnelle ?

➢ Les agents en situation de restructuration de service

Pour bénéficier du congé de transition professionnelle, il faut que :

- l'agent soit affecté dans un service de l'État faisant l'objet **d'un arrêté de restructuration qui prévoit cette modalité d'accompagnement** ;
- l'emploi occupé par l'agent soit supprimé ou susceptible d'être supprimé.

Seuls les fonctionnaires ou les agents non titulaires de l'État de droit public recrutés pour une durée indéterminée peuvent en bénéficier.

Une priorité est par ailleurs donnée aux agents sur lettre de mission à la suite de la restructuration.

➢ Les agents dont la formation est favorisée (cf. fiche n°10)

Il s'agit des agents mentionnés à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique :

- l'agent qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé de niveau 4 au RNCP (agent n'ayant pas le baccalauréat) ;

- l'agent reconnu comme travailleur handicapé, mutilé de guerre ou assimilé appartenant à certaines catégories listées à l'article L. 422-3 susmentionné ;
- l'agent pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Comment mobiliser le congé de transition professionnelle ?

La demande est formulée par l'agent auprès de son chef de service. L'agent bénéficie de plein droit d'un accompagnement personnalisé. Il est notamment accompagné par le responsable local/animateur de formation de sa structure et par l'IGAPS référent de la structure.

Formulaire de demande de congé de transition professionnelle

L'administration d'emploi examine la demande selon les critères d'attribution suivants :

- cohérence de la demande avec le projet professionnel d'exercer un nouveau métier ;
- pertinence des actions de formation destinées à permettre la mise en œuvre du projet professionnel afin d'exercer un nouveau métier ou de créer ou reprendre une entreprise ;
- perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Les délais d'instruction diffèrent en fonction de la situation dans laquelle se trouve l'agent :

➢ Les agents en situation de restructuration de service

La demande est formulée par l'agent au moins 60 jours avant le début de la formation souhaitée en respectant le périmètre, la durée et les conditions prévues par l'arrêté de restructuration de service[1].

La décision de l'administration intervient par écrit dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. La décision d'acceptation ou de refus doit être motivée et notifiée à l'agent. Le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.

Le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

➢ Les agents dont la formation est favorisée

La demande de CTP est formulée par l'agent au moins 3 mois avant le début de la formation souhaitée.

La décision de l'administration intervient par écrit dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande. Le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande. La décision d'acceptation ou de refus doit être motivée et notifiée à l'agent.

Le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Comment se déroule le congé de transition professionnelle ?

L'agent en CTP est en position d'activité. La période de CTP est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Durant le congé de transition professionnelle, l'agent perçoit :

- 100 % de son traitement + Indemnité de résidence + Supplément familial de traitement ;
- 80 % du régime indemnitaire dont l'agent bénéficiait à la date du placement en CTP.

[1] La durée définie par l'arrêté ne peut excéder trois années.

Pour aller plus loin…

- Articles L. 422-3 du code général de la fonction publique ;
- Article 18-1 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;
- Chapitre III du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics.