

FICHE N°18 : LES DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE

Les SACDD, comme les agents des autres corps, bénéficient du droit individuel à la formation (DIF), inséré dans le statut général de la fonction publique par une loi de 2007, et précisé par diverses ordonnances. Il vise à faciliter la mobilité des agents et à permettre à l'administration de s'adapter aux départs en retraite, aux réorganisations de service et à la modernisation nécessaire de l'action publique. Mais son spectre s'est considérablement élargi au fil des ans puisqu'il inclut désormais des actions non liées directement à "l'efficacité" des personnels.

On peut identifier cinq grands dispositifs.

Pour chacun, la demande, lorsqu'elle émane de l'agent, est adressée au BRH sous couvert de la hiérarchie. S'agissant d'un droit, tout refus peut faire l'objet des recours habituels (gracieux, hiérarchique et/ou contentieux : voir nos fiches juridiques 1 à 4).

L'entretien de formation

Annuel (normalement concomitant à l'entretien d'évaluation; cf. fiche juridique n°14), il a pour but de déterminer le besoin en formation de l'agent. Les demandes peuvent être formulées par lui, mais l'administration peut aussi imposer les formations qu'elle juge nécessaires à la bonne exécution de ses missions.

Une formation demandée par l'agent peut être refusée ou différée. Les refus doivent être motivés (motif budgétaire, formation non prioritaires, raisons de service en cas de surcroît d'activité, etc.).

L'agent n'est pas tenu de se limiter à l'offre de formation publique.

Le conseil en orientation professionnelle

L'agent peut demander un accompagnement personnalisé dans le but de l'aider à élaborer son projet professionnel à long terme, indépendamment de ses fonctions.

La demande d'un bilan de compétences peut être faite tous les 5 ans. Le coût est intégralement pris en charge par l'administration. Un congé est accordé si le bilan n'est pas pris en charge par l'administration.

Sont prioritaires: 1) les agents en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi; 2) ceux pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail, une exposition particulière à un risque d'usure professionnelle. Pour ces agents, un bilan peut être demandé tous les 3 ans.

La durée du congé est fixée à 24 heures maximum du temps de travail par bilan (72 heures pour les agents prioritaires précités).

L'administration dispose de 2 mois pour répondre à une demande de bilan de compétences, et doit motiver un éventuel refus.

Le document de synthèse du bilan est communicable à la direction des ressources humaines sauf si l'agent s'y oppose expressément.

NB: le bilan de compétences peut également être demandé par l'administration.

Le bilan de parcours professionnel, créé en 2022 et qui s'effectue en général en amont d'un bilan de compétences, permet aux agents de prendre de la distance et de la hauteur vis-à-vis de leur parcours professionnel afin de mieux connaître leur profil et leur « boussole » professionnels (analyse des motivations, intérêts, valeurs, choix professionnels, etc.).

Le bilan de carrière peut être réalisé au bout de 15 ans de services. Il permet aux agents expérimentés de renouveler leurs perspectives professionnelles en formalisant un projet de seconde carrière. L'entretien, organisé par la DRH, donne lieu à un diagnostic personnalisé des acquis et à une analyse du profil professionnel et des potentialités.

Le compte personnel d'activité (CPA)

Outre les actions de formation professionnelle liées directement aux fonctions, l'agent bénéficie chaque année, en fonction de son temps d'activité, d'un crédit d'heures de formation. Depuis 2017, la CPA comprend le compte personnel de formation (CPF, qui sera détaillé dans une fiche distincte) et un compte d'engagement citoyen. A noter que le compte professionnel de prévention (C2P) ne s'applique pas encore aux agents publics.

L'objectif de ces dispositifs est de permettre à l'agent d'accéder à une qualification ou de développer des compétences nouvelles dans le cadre d'un projet professionnel.

La validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE)

La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAP), en général acquise dans le secteur privé, ouvre droit dans des conditions délimitées à la substitution d'une épreuve de concours ou peut être prise en compte dans la promotion interne. Elle permet également de faciliter l'obtention d'un diplôme (auquel cas l'expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury).

Le congé sollicité au titre de la VAE ne peut excéder 24 heures de temps de service par an et par validation. Cette durée peut être fractionnée. Pour compléter la préparation ou la réalisation de cette validation, le bénéficiaire du congé peut mobiliser ses droits acquis au titre du compte personnel de formation.

Préparation aux concours

De nombreuses formations sont proposées chaque année par les centres de préparation aux concours internes et aux examens professionnels. L'administration organise également des cours par correspondance.

Dès lors que la demande de l'agent a pour objet la passation d'un concours visant à un changement de grade, de corps ou de cadre d'emplois, elle ne peut être refusée (sauf nécessités de service) et tout refus peut faire l'objet d'un recours dans les règles du droit commun.