

Webinaire de l'Emploi

Formation et accompagnement professionnel : Les évolutions induites par le décret du 22 juillet 2022

Alexandra GIRAUD : Gestionnaire Emploi

Aurelie Martineau : Conseillère en Evolution Professionnelle



Objectifs et finalités

- 1 -

Accompagnement de
tous les agents dans leur
projet d'évolution
professionnelle

- 2 -

Formation renforcée
pour certains agents
publics

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

L'accompagnement de tous les agents dans leur projet d'évolution professionnelle

Ce droit d'être accompagné, dans son projet d'évolution professionnelle, se traduit par les dispositifs suivants :



- Élaboration d'un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont peuvent bénéficier les agents
- L'instauration d'un bilan de parcours professionnel
- L'instauration d'un plan individuel de développement des compétences
- La possibilité de bénéficier d'une période d'immersion professionnelle

L'accompagnement de tous les agents dans leur projet d'évolution professionnelle



Document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé

Le document identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés à l'agent.

Contenu :

- Modalités d'accès à cette offre
- Ressources et outils pouvant être mobilisés

- Accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen
- Information au comité social territorial

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

L'accompagnement de tous les agents dans leur projet d'évolution professionnelle



Un bilan de parcours professionnel

Définition	Analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent
Objectif	Aider l'agent à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel
Initiative	Agent ou employeur (avec accord de l'agent)
Modalités d'élaboration	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles • Etablissement d'un document de synthèse établi conjointement par l'agent et le professionnel au terme du bilan <ul style="list-style-type: none"> → possibilité pour le document de synthèse de servir d'appui à l'élaboration du plan individuel de développement des compétences • Lorsqu'une personne en situation de handicap bénéficie d'un bilan de parcours professionnel, le référént handicap doit obligatoirement en être informé
	Arrêté ministériel précisant les modalités d'élaboration (non publié)

L'accompagnement de tous les agents dans leur projet d'évolution professionnelle



Un plan individuel de développement des compétences

Définition	Conception et mise en œuvre d'un ensemble d'action ayant pour objet la réussite du projet d'évolution professionnel de l'agent
Objectif	Réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues par l'agent
Initiative	Agent ou employeur (avec accord de l'agent)
Modalités d'élaboration	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration conjointe par l'agent et l'autorité territoriale à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus de part et d'autre → Il peut notamment s'appuyer sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel • Accompagnement possible de l'agent (à sa demande) pour l'élaboration et la mise en œuvre du plan. • Lorsqu'une personne en situation de handicap bénéficie d'un plan individuel de compétence, le réfèrent handicap doit en être informé
	Arrêté ministériel précisant les modalités d'élaboration (non publié)

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

L'accompagnement de tous les agents dans leur projet d'évolution professionnelle



Une période d'immersion professionnelle

Le décret du 22 juillet 2022 instaure la possibilité pour chaque agent public de bénéficier d'une période d'immersion professionnelle **auprès d'un employeur public**.

Objectif	Confirmer le projet d'évolution professionnelle et faire un choix éclairé de mobilité après l'appréhension de la réalité d'un autre métier.
Durée	Entre 2 et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non (20 jours maximum sur 3 ans)
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> • demande de l'agent motivée précisant la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées, à formuler 3 mois au moins avant la date souhaitée de commencement (ou dans un délai réduit en cas d'accord entre l'intéressé et l'autorité territoriale) • L'administration répond dans un délai d'un mois et apprécie la cohérence avec l'évolution professionnelle souhaitée (accord ou motifs du rejet ou du report) • convention tripartite entre l'agent, la collectivité d'emploi et la structure d'accueil (fonctions observées par l'agent, lieu, durée et dates).
Modalités d'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • considérée comme une période de mission (prise en charge des frais de déplacement le cas échéant). • décomptée du temps de service de l'agent (elle a lieu sur le temps de travail) et est sans incidence sur la rémunération • Lorsque l'agent est en situation de handicap et que des aides ont été attribuées afin d'adapter son poste de travail, son employeur doit s'assurer qu'il bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période. La nature de ces aides devra être expressément inscrite au sein de la convention conclue entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil.

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

Le renforcement des droits à la formation pour certains agent publics

Le décret du 22 juillet 2022 prévoit des **droits supplémentaires, majorés ou étendus** destinés :

aux agents de **catégorie C** sans un diplôme de **niveau 4** (baccalauréat)

aux agents **en situation de handicap**
(mentionnés à l'article L. 131-8 du Code général de la fonction publique)

aux agents exposés à un **risque d'usure professionnelle**
(risque d'altération de leur état de santé lié au travail constaté par un médecin du travail)


Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

Le renforcement des droits à la formation pour certains agent publics

Les employeurs doivent organiser au bénéfice de ces agents mentionnés à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique :



Un accès prioritaire à des actions de formation



Un aménagement de certains congés
et
un accès à un nouveau congé : le congé de transition professionnelle

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

Le renforcement des droits à la formation pour certains agent publics

Priorité d'accès aux actions de formation pour les agents cités à l'article L 422-3 du CGFP

Dans les conditions suivantes :

- lorsque la formation est assurée par le CNFPT ou l'employeur, l'agent en bénéficie de **plein droit**
- lorsque **plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent**, l'employeur peut imposer le suivi des actions de formation qu'il assure lui-même
- lorsque **la formation n'est organisée ni par le CNFPT, ni par l'employeur**, ce dernier précise les modalités de l'accès prioritaire comprenant le cas échéant des plafonds de financement.

Formations concernées

- formation de perfectionnement
- préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent
- actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
- formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (CPF)

Formation
statutaire
obligatoire non
concernée

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

Le renforcement des droits à la formation pour certains agent publics

Aménagement de certains congés pour les agents cités à l'article L 422-3 du CGFP

Congé de formation professionnelle		
	Droit commun	Droits renforcés
Durée maximale du congé	3 ans	5 ans
Durée maximale de l'indemnité	12 mois	24 mois
Niveau de l'indemnité	85 % du traitement brut plus le Supplément Familial de Traitement (SFT)	- 100 % traitement brut plus le Supplément Familial de Traitement (SFT) pendant les 12 premiers mois - 85 %, les 12 mois suivants
Durée de l'obligation de servir	Triple de la période indemnisée	36 mois maximum (sauf contractuel et assistant maternel et familial = règle du triple)

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

Le renforcement des droits à la formation pour certains agent publics

Aménagement de certains congés pour les agents cités à l'article L 422-3 du CGFP

Congé pour bilan de compétences

	Droit commun	Droits renforcés
Durée maximale du congé	24 heures	72 heures
Régénération de droits	A l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent	A l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans après le précédent

Congé pour validation des acquis de l'expérience

	Droit commun	Droits renforcés
Durée maximale du congé	24 heures	72 heures

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

Le renforcement des droits à la formation pour certains agent publics

Accès au congé de transition professionnelle pour les agents cités à l'article L 422-3 du CGFP

Objectif :

permettre de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans le secteur public ou privé.

L'action ou le parcours de formation devra être :

- de 120 h minimum (12 mois maximum)
- être sanctionnée **par une certification professionnelle** enregistrée au RNCP ou **habilitation** au répertoire spécifique, ou par une **attestation** de validation de blocs de compétences

fractionnable en
mois, semaines ou
journées

Si l'agent souhaite créer une entreprise, la durée minimum de la formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs d'entreprises est de 70 heures.

Le renforcement des droits à la formation pour certains agent publics

Modalités du congé de transition professionnelle

Position d'activité
(assimilée à des services effectifs)

Cumul possible avec le congé de formation professionnelle

(si formation supérieure à 12 mois)

pour une durée cumulée totale de 5 ans au maximum sur l'ensemble de la carrière

Rémunération

100 % du TB, de l'IR et du SFT, possibilité du maintien du régime indemnitaire dans la limite de 80 %

Frais de formation
pris en charge par la collectivité, le cas échéant dans la limite d'un plafond.

Frais de déplacements

peuvent être pris en charge par la collectivité

Gestionnaire Emploi :

Alexandra GIRAUD : 02.53.33.02.82

Conseillère en Evolution Professionnelle :

Aurélie MARTINEAU : 02.53.33.02.52

Conseillère Emploi/Handicap :

Sandrine FLAMANT : 02.53.33.01.46

emploi@cdg85.fr

MERCI DE VOTRE ATTENTION !