

Tableau récapitulatif des nouveaux outils de la formation professionnelle

1. Des orientations mieux finalisées dans le plan de formation

| | Objectif | Type d'action | Modalités | Observations |
|--------------------|--|---|--|---|
| Formation continue | Assurer l'adéquation entre les compétences détenues par les agents et les compétences attendues par l'administration | T1 : Adaptation au poste | Sur le temps de travail | Ces actions concernent 50 à 60% de l'ensemble des actions de formation |
| | | T2 : Evolution des métiers | Sur le temps de travail mais possibilité de dépassement des horaires de travail effectif | <p>Sous réserve de l'accord écrit de l'agent, ces formations peuvent conduire l'intéressé à se former en dépassement de ses horaires de travail effectif dans la limite de 50 heures par an et par agent.</p> <p>Allocation de formation pour les actions de formation en dehors du temps de travail suivies dans le cadre du DIF</p> |
| | | T3 : Acquisition de nouvelles compétences | Sur le temps de travail mais possibilité de suivre des actions de formation hors du temps de travail | <p>Les actions peuvent, toutefois, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par agent, en application d'un accord écrit entre l'agent et l'administration</p> <p>Allocation de formation pour les actions de formation en dehors du temps de travail suivies dans le cadre du DIF</p> |
| | | | Possibilité de mobilisation du DIF | |

2. Des outils au service de la carrière des agents

| | | | |
|----------|---|----------------------------------|---|
| Carrière | Entretien de formation (si possible, annuel) | Sur le temps de travail | Mené par le supérieur hiérarchique Possibilité de faire appel au service chargé de la formation pour le préparer |
| | | Entretien de carrière (5 ans) | Sur le temps de travail et à la demande de l'agent Mené par le chef de service |
| | Accompagnement de la carrière des agents | Bilan de carrière (15 ans) | Sur le temps de travail et à la demande de l'agent Conduit par la DRH Possibilité d'un bilan de compétences préalable |
| | | Bilan de compétences | Possibilité de mobilisation du DIF Conduit en organisme extérieur Congé de 24 h |
| | Reconversion | Période de professionnalisation | Possibilité de mobilisation du DIF Possibilité d'un bilan de compétences préalable |
| | Requalification des agents | | 6 mois en alternance |
| | | | |

3. Des outils au service de la promotion interne

| | | | | |
|-----------|---|------------------------------|---|--|
| Promotion | Promotion professionnelle et académique | Préparation Examens Concours | Régime mixte actuel Ouvert au DIF | Représente dans la pratique 18% des actions |
| | | Dispositif VAE | Possibilité de mobilisation du DIF | Congé de 24 h VAE (Validation des acquis de l'expérience) |
| | Dispositif RAEP | Régime autonome | RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) : recrutement et promotion interne | |
| | | | | |

4. Pour les formations à caractère « personnel »

| | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|-----------------|---|
| Formation personnelle des agents | Congé de Formation professionnelle | Régime autonome | Représente 12% des actions Dispositif inchangé mais un agent est désormais prioritaire après deux refus de DIF |
|----------------------------------|------------------------------------|-----------------|---|