

# Concertation relative au développement des compétences et à l'accompagnement des parcours professionnels

Séance de travail n°1 – 2 mai 2016

## ***Bilan des dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie***

### **I) Eléments de bilan**

Les lois du 2 février 2007 (dite de modernisation de la fonction publique) et du 19 février 2007 (relative à la fonction publique territoriale) qui ont notamment permis la création du droit individuel à la formation, l'institution d'une période de professionnalisation ou le développement des modalités de validation des acquis de l'expérience, étaient articulées autour d'un double objectif :

- mieux accompagner les parcours professionnels ;
- assurer un meilleur ajustement entre les compétences et les emplois.

Dans le préambule du protocole d'accord du 21 novembre 2006 qui a permis d'initier le mouvement de réforme de 2007, il était noté que « l'accès des agents publics à la formation professionnelle dépendait encore trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur administration, de leur service d'affectation, de leur situation familiale ou encore de leur sexe ».

Si des progrès ont été accomplis, ce constat semble globalement toujours d'actualité.

Le niveau d'accès à la formation est certes plus important dans la fonction publique que dans le privé (72% des agents publics, tous versants confondus, ont suivi en 2012 au moins une action de formation, contre 59% dans le secteur privé), mais des disparités subsistent, notamment selon la catégorie professionnelle ou le statut, et certains dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) restent peu sollicités.

Les éléments de bilan présentés recourent des informations issues de différentes sources :

- une étude menée en 2015 par le département des études et des statistiques de la DGAFP. Cette étude concerne l'année 2012 et croise des données recueillies par l'INSEE et des traitements effectués par le département des études et des statistiques ;
- les rapports annuels sur l'état de la fonction publique.

### **II) Questions**

***1- Les objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie et leur mise en œuvre***

- La définition des objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie est-elle toujours pertinente ? Quels objectifs doivent être considérés comme prioritaires ? (cf. définition en annexe)
- Quels sont parmi les objectifs suivants ceux qui vous paraissent les moins atteints dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans de formation ?
  - Adaptation à l'emploi ;
  - Développement professionnel et personnel ;
  - Mobilité ;
  - Promotion ;
  - Autres.
- Quels sont les obstacles rencontrés dans l'accès à la formation ? Existe-t-il des obstacles spécifiques pour certaines catégories d'agents publics ?

## ***2 – Les outils de la formation professionnelle et leur utilisation***

- Quels sont les dispositifs de formation à privilégier par rapport aux objectifs susmentionnés ? quel intérêt et quelles éventuelles limites présentent les dispositifs suivants :
  - Le congé de formation professionnelle
  - La période de professionnalisation
  - Les préparations à concours
  - Les bilans de compétence
  - La VAE
- Comment expliquer le faible recours au droit individuel à la formation dans la fonction publique ? quels écueils à éviter dans le cadre de la transposition du CPF ?
- Existe-t-il des besoins non couverts par les outils susmentionnés ?

## ***3 – L'organisation de la formation***

- Quel contenu et quelle portée sont donnés au plan de formation ?
- Quelles bonnes pratiques sont identifiées dans les trois versants :
  - En termes de pilotage et de coordination ?
  - En matière de dialogue social ?

Annexe – Définition de la formation professionnelle tout au long de la vie

<b>Article 1er du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat</b>	<b>Article 1er du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale</b>	<b>Article 1er du décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière</b>
<p>L'objet de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat est de les habiliter à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement professionnel de ces fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. Elle concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés.</p>	<p>La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois.</p>	<p>La formation professionnelle tout au long de la vie des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière a pour but de leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser leur développement professionnel et personnel et leur mobilité. Elle contribue à créer les conditions d'un égal accès aux différents grades et emplois entre les hommes et les femmes.</p>

<b>Code du travail (article L6111-1)</b>
<p>La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale.</p> <p>Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.</p> <p>Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.</p> <p>En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.</p> <p>Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.</p> <p>Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.</p>