



Amiens, le 2 avril 2008

## Le Recteur de l'Académie d'Amiens

à

**Messieurs les Présidents d'université**  
**Messieurs les Inspecteurs d'académie, Directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme**  
**Monsieur le Délégué régional de la D.R.O.N.I.S.E.P.**  
**Messieurs les Directeurs de la D.R.D.J.S. et des D.D.J.S.**  
**Madame la Directrice du C.R.D.P.**  
**Mesdames et Messieurs les Directeurs de C.I.O.**  
**Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement**  
**Mesdames et Messieurs les Conseillers techniques**  
**Mesdames et Messieurs les Coordonateurs de directions**  
**Mesdames et Messieurs les Chefs de division et de service**

MINISTÈRE DE  
L'ÉDUCATION NATIONALE  
MINISTÈRE DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

Rectorat

Secrétariat Général

Dossier suivi par

**Mme Valérie Bertoux**

*Adjointe au secrétaire  
général d'académie*

*Directrice des Ressources  
et Relations Humaines*

ce.drrh@ac-amiens.fr

Tél.

03 22 82 39.48

Division des Actions  
de FOrmation  
pour les Personnels

Dossier suivi par

**M. Claude Verdier**  
*Chef de division*

ce.dafop@ac-amiens.fr

Tél.

03 22 82 38.90

Fax

03 22 82 37 33

20, boulevard  
d'Alsace-Lorraine  
80063 Amiens cedex 9

CV/n°07-08/040

**Objet :** mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires et agents non titulaires de l'État.

### Références :

- loi du n° 2007-148 du 2 février 2007
- décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007
- décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007
- circulaire ministérielle SG/DGRH n° 2008-001 du 21 février 2008

Les textes cités en référence rénovent profondément la formation professionnelle des agents publics, désormais appelée formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans un contexte de changement de la fonction publique, la formation professionnelle revêt un intérêt stratégique en s'inscrivant directement dans une politique de gestion des ressources humaines destinée à développer et valoriser les compétences des agents.

Cette réforme de la formation est d'une grande richesse qui nécessite une mise en œuvre en plusieurs phases. **L'année 2008 constitue une année de transition.**

Cette note a pour objet de vous exposer le nouveau paysage de la formation professionnelle (I) tel qu'il résulte des textes fondateurs, et de vous présenter la première phase du déploiement de la réforme qui a été définie pour l'année 2008 (II).

\*\*\*

## I – Le nouveau paysage de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents publics

### I.1. Les sources de la réforme

I.1.1. Une réforme qui s'inscrit dans une dynamique européenne. La notion de formation tout au long de la vie a pris corps à l'occasion du Conseil européen de Lisbonne et vise à améliorer la qualité de la formation et à en faciliter l'accès par le plus grand nombre. En France, ce concept a été décliné en deux phases successives. La première a concerné les salariés du secteur privé, avec la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social. La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique constitue la seconde phase, que concrétise son chapitre premier intitulé « formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie ».

Chacune de ces deux lois a été précédée par la conclusion d'un accord entre le gouvernement et certaines organisations syndicales. La loi du 2 février 2007 est en grande partie inspirée par le protocole d'accord conclu le 21 novembre 2006, le dialogue social constituant ainsi un élément central de la réforme.

I.1.2. Les textes de référence. Le contenu de la réforme est alimenté par trois sources juridiques de nature différente. Une circulaire du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé de la fonction publique en date du 19 décembre 2007 apporte des précisions sur la mise en œuvre de ces textes.

I.1.2.1. Le protocole d'accord du 21 novembre 2006. C'est le premier accord sur la formation intervenu depuis plus de dix ans entre le gouvernement et des organisations syndicales. Certaines de ses dispositions, concernant principalement la GRH, n'ont pas fait l'objet de transcription dans le décret et nécessiteront, pour être applicables, d'être adaptées aux enjeux de la gestion des personnels de nos ministères.

I.1.2.2. La loi du 2 février 2007. Directement inspirée du protocole d'accord, elle comporte trois innovations majeures. La première concerne le droit individuel à la formation (DIF), qui crée ses premiers effets dès le 1er janvier 2008. La seconde concerne les périodes de professionnalisation, actions de formation en alternance destinées à concrétiser un projet de mobilité. La troisième innovation concerne la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

I.1.2.3. Le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007. Il concerne la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État. Les mesures qu'il contient sont pour l'essentiel rendues applicables, par le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, aux agents non-titulaires de l'État et de ses établissements publics.

## ***1.2. Les outils à la disposition des administrations***

Ils peuvent être rangés dans trois catégories :

1.2.1. Les outils de pilotage de la formation professionnelle. Il s'agit du plan de formation qui décrit pour une année la politique de formation de l'administration ou du service. L'entretien annuel de formation contribue à ce pilotage. Il facilitera l'expression et l'identification des besoins de formation des agents.

1.2.2. Les outils découlant des trois innovations juridiques de la loi du 2 février 2007.

1.2.2.1. Le droit individuel à la formation (DIF). Sa mise en œuvre nécessite un certain nombre de précisions qui vont faire l'objet de travaux au cours de cette année 2008.

1.2.2.2. Les périodes de professionnalisation.

1.2.2.3. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. La meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle pourra affecter à l'avenir certaines règles de recrutement et de promotion. Dans l'immédiat deux mesures sont applicables : le congé pour bilan de compétences et le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Par ailleurs des outils de formation déjà existants sont simplement actualisés par la réforme : le congé pour préparer des concours et examens professionnels (cinq jours pouvant être complétés par des heures au titre du DIF), et le congé de formation professionnelle destiné à l'approfondissement de la formation personnelle et professionnelle.

1.2.3. Les outils de management. Ils concernent la création d'entretiens de carrière et de bilans de carrière, le développement du tutorat, ainsi que le passeport formation.

## **II – Le déploiement de la réforme en 2008**

### ***II.1. Le plan de formation***

La réforme fait du **plan de formation le document pivot de la formation professionnelle** : il décrit pour une année la politique de formation de l'administration ou du service, en recensant toutes les actions de formation que ces derniers entendent conduire.

Il s'insère dans un cadre stratégique, désormais défini par le document ministériel pluriannuel d'orientation de la formation. Le plan de formation tiendra ainsi compte des priorités exprimées dans ce document. Il intégrera par ailleurs les besoins locaux, exprimés par les agents à l'occasion notamment de l'entretien de formation.

**Le déploiement définitif de la réforme du plan de formation devrait intervenir pour l'année 2009, tant au niveau national qu'au niveau académique.**

## **II.2. L'entretien de formation**

La création d'un entretien de formation doit permettre d'ouvrir le champ des pratiques professionnelles aux questions de formation. La prise en compte de celles-ci doit ainsi revêtir pour les responsables hiérarchiques un intérêt particulier et d'application à très court terme. Il leur appartiendra de susciter une réflexion auprès de chaque collaborateur en matière de formation, de compétences à acquérir et de parcours professionnel. L'objectif est que la formation joue désormais un rôle majeur dans la gestion des ressources humaines.

Au cours de l'année 2008, des actions seront conduites pour mettre en œuvre cet entretien, en liaison avec l'entretien d'évaluation.

## **II.3 Le droit individuel à la formation (DIF)**

Le DIF est un droit capitalisable, alimenté chaque année civile à hauteur de 20 heures (soit environ 3 jours) pour un temps complet. Son utilisation est très directement liée au plan de formation et à l'entretien de formation. Pour être éligible au DIF une action doit obligatoirement être inscrite au plan de formation. L'entretien de formation constitue un moment de dialogue privilégié pour envisager la mobilisation du DIF. Ce droit nouveau offre à chaque agent la possibilité de construire un parcours de formation personnalisé en fonction de ses perspectives professionnelles.

Au cours de l'année 2008 sera créé un outil de gestion pour calculer les droits acquis et la consommation du DIF par chaque agent. Il sera connecté aux applications de gestion et fera l'objet d'un développement dans le cadre du nouveau système d'information ressources humaines de l'éducation nationale (SIRHEN). Les travaux concernant cet outil sont d'ores et déjà engagés et devraient aboutir pour le début de l'année 2009.

## **II.4. Le pilotage et l'accompagnement de la réforme**

Un comité de pilotage national assurera le suivi et le déploiement de cette réforme en conduisant des actions d'information et de formation à destination des personnels d'encadrement concernés. Ces actions seront organisées soit au niveau national, soit au niveau académique.

Comme je l'ai indiqué précédemment, l'année 2008 constituera une année de transition pour la mise en œuvre de cette réforme. Ses modalités d'application sont actuellement à l'étude au niveau national et académique. Elles feront l'objet d'une information dans le cadre du P.A.F. 2008-2009.

Je vous remercie de bien vouloir informer des présentes dispositions les personnels placés sous votre autorité.

