



Transition professionnelle

**DECRYPTAGE DU DECRET
N° 2022-1043**

DU 22 JUILLET 2022

relatif à la formation et à
l'accompagnement
personnalisé des agents
publics en vue de favoriser
leur évolution professionnelle

Novembre 2022



**QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT**

Encadré par l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021, le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022, « relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle » a été publié au Journal officiel du 24 juillet 2022. Il vient, notamment, modifier le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale. Le décret du 22 juillet 2022 comporte des mesures applicables à l'ensemble des agents publics **(1)** et des dispositifs spécifiques aux agents devant bénéficier d'un accès prioritaire aux actions de formation, compte tenu de leur situation de fragilité professionnelle **(2)**.

Une définition de l'action de formation

Le décret donne une définition de l'action de formation : « un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon des modalités déterminées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales. »

[Article 1-1 du décret du 26 décembre 2007, créé par le décret du 22 juillet 2022](#)).

Partie I - Les mesures générales : l'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle

Le décret du 22 juillet 2022 ([articles 6 à 12](#)) crée deux dispositifs dont peuvent bénéficier l'ensemble des agents public, fonctionnaires ou contractuels : l'accompagnement personnalisé **(A)** et la période d'immersion professionnelle **(B)**.

A) L'accompagnement personnalisé

Dans ce cadre, chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les agents qui relèvent de sa compétence doivent élaborer un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les intéressés peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

Ce document doit identifier l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel, ainsi que le plan individuel de développement des compétences.

Il doit, en outre, prévoir des modalités d'accès adaptées aux agents devant bénéficier d'un accès prioritaire aux actions de formation, compte tenu de leur situation de fragilité professionnelle.

Ce document doit être rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donnera lieu à une information du futur comité social territorial, institué à compter du 1^{er} janvier 2023. Jusqu'à cette date, cette information devra être délivrée au comité technique compétent. L'accompagnement personnalisé s'articule, notamment autour de deux nouveaux dispositifs : le bilan de parcours professionnel **(a)** et le plan individuel de développement des compétences **(b)**.

a) Le bilan du parcours professionnel

→ Article 7 du décret du 22 juillet 2022

■ Quel est le rôle du bilan du parcours professionnel ?

Le bilan de parcours professionnel consiste en « une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel »

■ Comment est réalisé le bilan du parcours professionnel ?

Il est réalisé soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent et conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles. Au terme du bilan, un document de synthèse doit être établi conjointement par l'agent et le professionnel. S'agissant des agents reconnus travailleurs handicapés, le référent handicap devra être informé de ce bilan.



Les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel seront définies par un arrêté ministériel.

b) Le plan individuel de développement des compétences

→ Article 8 du décret du 22 juillet 2022

■ Quel est le rôle du plan individuel de développement des compétences ?

Le plan individuel de développement des compétences consiste en « la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. » Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

■ Comment est réalisé le plan individuel de développement des compétences ?

Il est établi soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent. Il est élaboré conjointement par l'agent et son administration d'emploi à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus de part et d'autre. A sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre. Il s'appuie, le cas échéant, sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel. S'agissant des agents reconnus travailleurs handicapés, le référent handicap devra être informé de ce bilan.



Les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel seront définies par un arrêté ministériel.

B) La période d'immersion professionnelle

→ Articles 9 à 12 du décret du 22 juillet 2022

■ Quelle est l'objectif de la période d'immersion professionnelle ?

La période d'immersion professionnelle doit permettre à « chaque agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité. »

■ Qui peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle ?

Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un employeur public ou de tout autre organisme public d'une durée comprise entre deux jours et dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans.

■ Quelle est procédure pour obtenir une période d'immersion professionnelle ?

La demande doit être est motivée et présentée par l'agent à son autorité territoriale.

Elle doit être formulée trois mois, au moins, avant la date à laquelle son commencement est souhaité ou dans un délai réduit en cas d'accord entre l'intéressé et l'autorité hiérarchique compétente. Elle précise la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées. Elle est instruite par l'autorité compétente qui apprécie notamment sa cohérence avec le projet d'évolution professionnelle exprimé. Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'autorité compétente fait connaître à l'intéressé son accord ou les motifs du rejet ou du report de la demande.

■ Comment se formalise la période d'immersion professionnelle ?

La mise en œuvre d'une période d'immersion doit donner lieu à une convention tripartite établie entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil. Elle définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement.

■ Qui prend en charge les frais liés à la mise en œuvre de la période d'immersion professionnelle ?

La période d'immersion professionnelle donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement, l'agent étant considéré comme étant en mission, durant cette période.

Partie II- Les dispositifs spécifiques aux agents devant bénéficier d'un accès prioritaire aux actions de formation, compte tenu de leur situation de fragilité professionnelle

A- Quels agents bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation ?

Selon l'article L.422-3 du code de la fonction publique, il s'agit des catégories d'agents suivantes (fonctionnaires et contractuels) :

1°) Les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 (niveau bac.) ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

2°) Les agents publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont :

- les travailleurs reconnus handicapés ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

3°) Les agents les plus exposés compte tenu de leur situation professionnelle individuelle aux risques d'usure professionnelle.

B - Quelles sont les actions de formations ouvertes à l'accès prioritaire ?

Chacun des agents concernés doit bénéficier d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues aux articles 2 à 6 de l'article 422-21 du code de la fonction publique :

- 1°) La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;
- 2°) La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- 3°) La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial ;
- 4°) Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- 5°) Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.

C - Quel est le cadre de l'offre de formation ? (article 1-2 du décret du 26 décembre 2007)

Lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le CNFPT, celui-ci doit en bénéficier de plein droit.

Si plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même.

Enfin, lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le CNFPT, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire, comprenant le cas échéant des plafonds de financement, sont précisées par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent concerné.

Le bénéficiaire des actions de formation doit transmettre à sa collectivité ou son établissement d'emploi les attestations justifiant son assiduité, établies par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

D - Quels sont les dispositifs de formation ou d'accompagnement ouverts aux agents en situation de fragilité professionnelle ?

a) Le congé de formation professionnelle

→ **Articles 17-1 et 43 à 45-1 du décret du 26 décembre 2007**

Les fonctionnaires appartenant aux catégories précitées peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle porté à 5 ans durant toute leur carrière, au lieu de 3 ans (durée de droit commun).

En outre, la durée pendant laquelle le fonctionnaire, qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont il relève est portée à 24 mois, au lieu de 12 mois (durée de droit commun).

Cette indemnité est égale :

1°) à 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux 12 premiers mois (contre 85 % au profit des autres fonctionnaires) ;

2°) à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux 12 mois suivants.

Comme pour tout fonctionnaire en congé de formation professionnelle, le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Et la durée pendant laquelle le fonctionnaire s'engage à rester au service d'une administration est au maximum de 36 mois.

Ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels de droit public, y compris aux assistants familiaux et maternels.

b) Le congé pour bilan de compétences

→ articles 18 à 26 et 46 du décret du 26 décembre 2007

Les fonctionnaires éligibles aux actions prioritaires en matière de formation disposent d'un congé pour bilan de compétences d'une durée maximale de 72 heures (contre 24 heures au bénéfice des autres fonctionnaires).

En outre, ces fonctionnaires éligibles peuvent bénéficier d'un nouveau congé pour bilan de compétences à l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans après le précédent (contre 5 années au bénéfice des autres fonctionnaires).

Ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels de droit public, y compris aux assistants familiaux et maternels.

c) Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

→ articles 27 à 33 et 47 du décret du 26 décembre 2007

Les fonctionnaires éligibles aux actions prioritaires en matière de formation peuvent demander à bénéficier d'un congé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou, le cas échéant, de s'y préparer. Ce congé ne peut excéder 72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables (contre 24 heures au bénéfice des autres fonctionnaires).

Ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels de droit public, y compris aux assistants familiaux et maternels.

E - Un nouveau dispositif : le congé de transition professionnelle (articles 37 à 40 et 41 du décret du 26 décembre 2007)

■ Qui sont les bénéficiaires du congé de transition professionnelle ?

Les fonctionnaires éligibles aux actions prioritaires en matière de formation peuvent bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de leur permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation.



Ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels de droit public, y compris aux assistants familiaux et maternels.

■ Quelle est la durée du congé de transition professionnelle ?

Le congé de transition professionnelle est :

- d'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP par une attestation de validation de blocs de compétences ou par une certification ou habilitation enregistrée dans un répertoire spécifique ;
- d'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Ce congé peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

→ Article 34 du décret du 26 décembre 2007

■ Un congé de transition professionnelle peut-il être complété par un congé de formation professionnelle ?

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à 12 mois, ce congé peut, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

→ Article 35 du décret du 26 décembre 2007

■ Quand la demande de congé de transition professionnelle doit-elle être formulée ?

La demande de congé de transition professionnelle doit être formulée 3 mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande doit préciser la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.

→ Article 36 du décret du 26 décembre 2007

■ Comment est appréciée la demande de congé de transition professionnelle par la collectivité ou l'établissement ?

Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, la collectivité ou l'établissement d'emploi apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

La collectivité ou l'établissement d'emploi doit informer l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 2 mois suivant la réception de la demande de congé. La décision par laquelle la collectivité ou l'établissement d'emploi rejette la demande doit être motivée.

Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande. En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut cependant être différé dans l'intérêt du service.

→ Article 36 du décret du 26 décembre 2007

■ Quelle est la situation administrative du bénéficiaire du congé de transition professionnelle ?

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans son cadre d'emplois.

→ Article 37 du décret du 26 décembre 2007

■ Quelle est la rémunération des agents en congé de transition professionnelle ?

Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de celles dont bénéficient les agents des différents services de l'Etat.

→ Article 38 du décret du 26 décembre 2007

■ Comment est suivi le congé de transition professionnelle ?

Le bénéficiaire de ce congé doit transmettre, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et sa collectivité ou son établissement d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

→ Article 39 du décret du 26 décembre 2007

■ Qui prend en charge les frais de formation liés au congé de transition professionnelle ?

La collectivité ou l'établissement d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond.

→ Article 40 du décret du 26 décembre 2007



La collectivité ou l'établissement peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.