

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

#### Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics

NOR : TFPF2301671A

Le ministre de la santé et de la prévention, le ministre de la transformation et de la fonction publiques et la ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargée des collectivités territoriales et de la ruralité,

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L. 422-3 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5212-13, L. 6113-1 et L. 6113-6 ;

Vu l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle, notamment son article 3 ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2007-1470 modifié du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 2007-1845 modifié du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le 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 ;

Vu 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,

Arrêtent :

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>

##### L'ACTION DE FORMATION

**Art. 1<sup>er</sup>.** – I. – L'action de formation mentionnée à l'article 2-1 du décret du 15 octobre 2007 susvisé, à l'article 1-1 du décret du 26 décembre 2007 susvisé et à l'article 1-1 du décret du 21 août 2008 susvisé, peut être organisée, en tout ou partie, selon les modalités de formation permettant d'acquérir des connaissances et des compétences suivantes :

- 1° En présentiel et dans ce cas, l'agent se forme à une date et pour une durée prédéterminée, à l'occasion d'un regroupement physique dans un même lieu ;
- 2° A distance et dans ce cas, l'agent se forme depuis un poste informatique intégrant, le cas échéant, des échanges en ligne avec une communauté d'apprenants ;
- 3° En situation de travail et dans ce cas, l'agent se forme dans le cadre d'une activité professionnelle avec des périodes itératives de mise en situation et de réflexivité.

II. – Une action de formation est hybride lorsqu'elle associe, dans le cadre d'un parcours pédagogique cohérent, deux ou trois de ces différentes modalités de formation.

III. – Une action de formation est multimodale lorsqu'elle associe différentes modalités pédagogiques pour agencer et coordonner des séquences d'apprentissage au sein d'une ou plusieurs modalités de formation.

**Art. 2.** – Toute action de formation s'appuie sur une évaluation préalable des besoins de formation et comprend :

- 1° Des apports théoriques et pratiques permettant d'ancrer et de développer les apprentissages dans un contexte professionnel ;
- 2° Des séquences de mise en activité permettant la mobilisation des savoirs et savoir-faire situés dans le cadre d'une pratique professionnelle ;
- 3° D'une évaluation des acquis de la formation qui conclue l'action de formation, précédée le cas échéant d'évaluations qui jalonnent les apprentissages.

**Art. 3.** – Toute action de formation au sens du présent arrêté précise lors de l’inscription, dès lors que ces informations sont disponibles :

- 1° Les situations professionnelles, les compétences et les objectifs d’apprentissage visés ;
- 2° Le public cible et les prérequis de la formation ;
- 3° Les modalités de formation, les outils et modalités pédagogiques ;
- 4° Le programme, le contenu et les activités du parcours pédagogique ;
- 5° La durée de la formation, sa période ainsi que le séquençement et les dates des sessions le cas échéant ;
- 6° Les modalités et conditions d’octroi d’un document attestant du suivi et de la réalisation de la formation.

L’agent s’engage à suivre l’action de formation et son administration d’emploi permet sa mise en œuvre.

**Art. 4.** – La mise en œuvre d’une action de formation réalisée en tout ou partie en présentiel comprend une information appropriée sur les possibilités d’accès, de restauration et d’hébergement.

**Art. 5.** – La mise en œuvre d’une action de formation réalisée en tout ou partie à distance s’appuie sur une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l’agent dans le déroulement de son parcours.

**Art. 6.** – La mise en œuvre d’une action de formation réalisée en tout ou partie en situation de travail comprend :

1° L’analyse de l’activité et l’identification de situations de travail pour les adapter à des fins pédagogiques, et la désignation préalable d’une personne qualifiée pouvant exercer une fonction tutorale ;

2° La mise en place de phases réflexives permettant d’évaluer l’atteinte des objectifs professionnels et d’analyser les acquis afin de consolider et d’explicitier les apprentissages en situation de travail.

## CHAPITRE 2

### LE BILAN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

**Art. 7.** – Le bilan de parcours professionnel mentionné à l’article 7 du décret du 22 juillet 2022 susvisé est conduit par un professionnel qualifié pour accompagner les démarches d’évolution professionnelle.

Ce bilan peut prendre la forme de séances de travail collectives ou, le cas échéant, selon la situation de l’agent, d’entretiens individuels.

Il est réalisé en présentiel ou à distance, sur le temps de service de l’agent.

**Art. 8.** – Chaque agent public peut bénéficier d’un bilan de parcours professionnel.

Tout employeur public et chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les agents mentionnés à l’article L. 452-1 du code général de la fonction publique, peut définir des priorités d’accès à ce dispositif complémentaires à celles prévues pour un agent appartenant à l’une des catégories mentionnées à l’article L. 422-3 du code général de la fonction publique, en prenant notamment en compte le contexte professionnel de l’agent ou la nature de son projet d’évolution professionnelle.

La demande de l’agent s’effectue selon les modalités définies au sein de l’offre d’accompagnement personnalisé de chaque administration mentionnée à l’article 6 du décret du 22 juillet 2022 susvisé, qui précise notamment le délai de réponse de l’administration, la motivation éventuelle du refus ou des conditions de report de la demande.

**Art. 9.** – Le professionnel chargé de la mise en œuvre du bilan est tenu au secret et à la discrétion professionnels. Lorsque ce professionnel est un agent public, ces obligations s’exercent dans les conditions définies aux articles L. 121-6 et L. 121-7 du code général de la fonction publique.

Lorsque le bilan est réalisé sous forme collective, il veille à établir un cadre de confidentialité entre les agents publics participant aux séances de travail.

**Art. 10.** – Le bilan de parcours professionnel peut être structuré selon les quatre phases suivantes :

- 1° Une phase de lancement visant à informer l’agent sur les objectifs du dispositif et ses modalités d’organisation ainsi que sur les engagements réciproques entre le professionnel et l’agent tout au long du bilan ;
- 2° Une phase d’appui à l’analyse du parcours professionnel de l’agent portant sur l’identification et la valorisation de ses expériences, ses compétences, ses valeurs professionnelles ainsi que ses motivations. Elle permet notamment à l’agent de se préparer à présenter son parcours professionnel à l’oral ;
- 3° Une phase d’appui à la réalisation d’un plan d’action visant à favoriser, selon l’avancée du projet d’évolution professionnelle de l’agent, son élaboration ou sa mise en œuvre ;
- 4° Une phase de conclusion permettant à l’agent de s’approprier les résultats de son bilan et d’en réaliser la synthèse avec le professionnel.

**Art. 11.** – Le document de synthèse mentionné à l’article 7 du décret du 22 juillet 2022 susvisé, est établi conjointement par l’agent et le professionnel. Il précise les résultats du bilan, les principales compétences mobilisées lors des expériences de toute nature de l’agent et, le cas échéant, les pistes d’évolution professionnelle qu’il a identifiées.

S’il le souhaite, l’agent peut transmettre ce document à son supérieur hiérarchique et au service des ressources humaines qui assure sa gestion. Ce service peut également se faire communiquer ce document après accord de l’agent.

### CHAPITRE 3

#### LE PLAN INDIVIDUEL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

**Art. 12.** – I. – Le plan individuel de développement des compétences mentionné à l'article 8 du décret du 22 juillet 2022 susvisé permet à l'agent de développer et d'acquérir des compétences. Il consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions notamment de formation, d'accompagnement et d'aménagement de l'organisation du travail.

II. – Pour l'élaboration conjointe du plan, les parties :

- 1° S'appuient sur les référentiels métiers pour déterminer les objectifs d'acquisition de compétences ;
- 2° Identifient les dispositifs de formation adaptés et les modalités favorisant les apprentissages recherchés ;
- 3° Envisagent la mise en place d'un tutorat pour un apprentissage accompagné et d'échanges entre pairs pour un apprentissage partagé ;
- 4° Analysent les possibilités d'aménagement de l'organisation individuelle et collective du travail pour mettre en application les acquis de la formation ;
- 5° Organisent, le cas échéant, des périodes d'immersion professionnelle dans les conditions fixées aux articles 9 à 12 du décret du 22 juillet 2022 susvisé.

**Art. 13.** – Le plan est formalisé par une convention signée par l'agent, son responsable hiérarchique et par le service de ressources humaines chargé de sa gestion, pour une durée et un objectif professionnel déterminés.

Il précise les actions à mettre en œuvre compte tenu des opportunités d'apprentissage, de l'intérêt du service et de sa soutenabilité organisationnelle et financière, et les modalités de suivi et d'échanges réguliers en vue de faire évoluer le plan.

**Art. 14.** – La directrice générale de l'offre de soins, la directrice générale de l'administration et de la fonction publique et la directrice générale des collectivités locales sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1<sup>er</sup> août 2023.

*Le ministre de la transformation  
et de la fonction publiques,*

Pour le ministre et par délégation :

*La directrice générale de l'administration  
et de la fonction publique,*

N. COLIN

*Le ministre de la santé  
et de la prévention,*

Pour le ministre et par délégation :

*La directrice générale de l'offre de soins,*

M. DAUDÉ

*La ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur  
et des outre-mer et du ministre de la transition écologique  
et de la cohésion des territoires,  
chargée des collectivités territoriales et de la ruralité,*

Pour la ministre et par délégation :

*La directrice générale des collectivités locales,*

C. RAQUIN