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 est paru au Journal officiel du 24 juillet 2022.

Il prévoit un renforcement des actions de formation en faveur de certains agents **(1)**, la mise en place d'un document unique relatif à l'offre d'accompagnement personnalisé **(2)** ainsi qu'un bilan de parcours professionnel **(3)**, le plan individuel de développement des compétences **(4)** et la période d'immersion professionnelle **(5)**.

1) Le renforcement des actions de formation pour certains agents

D'abord, le décret renforce les droits à formation pour les agents suivants :

- les fonctionnaires et agents contractuels de catégorie C qui n'ont pas atteint un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis ;
- les agents publics en situation de handicap ;
- les agents publics pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail, qu'ils sont particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle.

Ils bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, de formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent, aux actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, et aux actions de formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de formation.

Lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité ou l'établissement employeur ou par le CNFPT, celle-ci leur est accordée de plein droit.

Si la formation n'est pas assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi ou par le CNFPT, les modalités de cet accès prioritaire, notamment la fixation d'un plafond de financement, le cas échéant, font l'objet d'une délibération de l'organe délibérant.

Ensuite, par dérogation, la durée maximale pendant laquelle ces agents peuvent user d'un congé de formation professionnelle est portée à 5 ans (au lieu de 3 ans) pour l'ensemble de leur carrière.

Pendant le congé de formation professionnelle, ils peuvent percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement pour une durée de 24 mois (au lieu de 12 mois). Cette indemnité est égale à 100 % du traitement brut durant les 12 premiers mois, et à 85 % du traitement les 12 mois suivants.

À l'issue de ce congé, l'engagement à rester au service de l'une des administrations de la fonction publique ne peut toutefois excéder 36 mois.

De même, pour la réalisation d'un bilan de compétences, la durée maximale du congé est portée à 72 heures de temps de service (contre 24 heures pour les autres agents).

Enfin, les agents concernés par cet accès prioritaire aux actions de formation peuvent également 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. Le décret fixe sa durée qui peut être variable.

La demande de congé de transition professionnelle est formulée 3 mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise 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.

La collectivité ou l'établissement d'emploi apprécie la cohérence de cette requête 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 informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 2 mois suivant la réception de la demande de congé.

Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et le supplément familial de traitement, le cas échéant. Les primes et indemnités peuvent être maintenues.

2) Le document unique relatif à l'offre d'accompagnement personnalisé

Le décret met en place une nouvelle obligation pour les employeurs publics : 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, élaborent 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 identifie 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 est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Le comité social compétent doit en être informé.

3) Le bilan de parcours professionnel

Le décret instaure un bilan de parcours professionnel. Celui-ci 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. Il est réalisé par un professionnel qualifié à la demande de l'agent ou à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'agent.

4) Le plan individuel de développement des compétences

Un plan individuel de développement des compétences est établi à l'initiative de l'agent ou de l'employeur, afin de réduire l'écart entre les compétences attendues et celles détenues.

Ce plan se traduit par 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 est élaboré conjointement par l'agent et l'administration à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus.

5) La période d'immersion professionnelle

Le décret prévoit la période d'immersion professionnelle.

Désormais, chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un des employeurs de la fonction publique ou de tout autre organisme public pour une durée comprise entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non. La durée cumulée ne peut être supérieure à 24 jours sur une période de 3 ans.

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

La demande est présentée par l'agent à son administration d'emploi et doit être motivée. Elle précise la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées.

L'autorité hiérarchique apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé et rend sa décision dans le mois qui suit la réception de la demande.

Les modalités de cette période d'immersion sont définies dans une convention tripartite entre l'agent, son employeur et la structure d'accueil.