



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Droits renforcés des agents en situation de handicap

formation professionnelle accompagnement personnalisé

Webinaire
du 17 octobre 2024



LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Article 59 : « Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à : [...] 3° **Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.** »

Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021

renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle

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

Arrêté du 1^{er} août 2023 NOR TFP2301671A

relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics

Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021

Public 3 FP :

- Les agents les moins diplômés,
- Les agents les plus exposés au risque d'usure professionnelle,
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (L.5212-13 CT).
 - ⇒ *Les travailleurs reconnus handicapés*

Droits nouveaux/renforcés :

- Accès prioritaire à la formation et à l'accompagnement,
- Droits renforcés aux congés de formation professionnelle :
 - ⇒ *Congé de formation professionnelle (CFP),*
 - ⇒ *Congé pour bilan de compétences (CBC),*
 - ⇒ *Congé de validation des acquis de l'expérience (VAE).*
- Congé de transition professionnelle (CTP).

Article L.421-1

**Code Général
de la Fonction
Publique**



Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public.

- Il favorise son développement professionnel et personnel. Il facilite son parcours professionnel, sa mobilité et sa promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants.*
- Il permet son adaptation aux évolutions prévisibles des métiers.*
- Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.*



Article L.421-3

**Code Général
de la Fonction
Publique**



L'agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.



Article L.422-3

**Code Général
de la Fonction
Publique**



En vue de favoriser son évolution professionnelle, [...] l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 :

- Dispose d'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé [...];*
- Bénéficie, lorsque lui est accordé un congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée ;*
- Peut bénéficier, lorsqu'il sollicite un congé pour validation des acquis de l'expérience ou un congé pour bilan de compétences, de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés ;*
- Peut bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier [...] d'un congé de transition professionnelle [...].*



Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

Formation professionnelle, textes modifiés 3 FP :

- ⇒ FPE : décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007,
- ⇒ FPT : décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007,
- ⇒ FPH : décret n° 2008-824 du 21 août 2008.

- Définition de l'action de formation,
- Définition de la priorité d'accès à la formation,
- Modalités de renforcement des droits CFP, BDC, VAE, et CTP.

Accompagnement personnalisé, nouveaux dispositifs :

- Document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé,
- Introduction de nouveaux dispositifs :
 - ⇒ Bilan de parcours professionnel,
 - ⇒ Plan individuel de développement des compétences,
 - ⇒ Période d'immersion professionnelle.

Congé de formation professionnelle

Étendre ou parfaire sa formation personnelle



Durée maximale du congé portée de 3 à 5 ans

Règles d'indemnisation plus avantageuses :

- 100% du traitement les 12 premiers mois,
- 85% du traitement les 12 suivants.

Obligation de servir limitée à 36 mois (égale au 3x de la durée d'indemnisation)

Droits ouverts sur l'ensemble de la carrière

Congé pour bilan de compétences

Accompagner l'élaboration et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle



- **Durée maximale du congé portée de 24 heures à 72 heures de temps de service**
- **Possibilité de prétendre à un nouveau bilan après un délai passant de 5 ans à 3 ans**
- **Droits ouverts dans la limite des crédits disponibles**

Congé de validation des acquis de l'expérience

Valider les acquis de son expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles



Durée maximale du congé portée de 24 heures à 72 heures de temps de service

Maintien des droits sur une base annuelle

Congé de transition professionnelle

Suivre d'une formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une administration, collectivité et établissement public

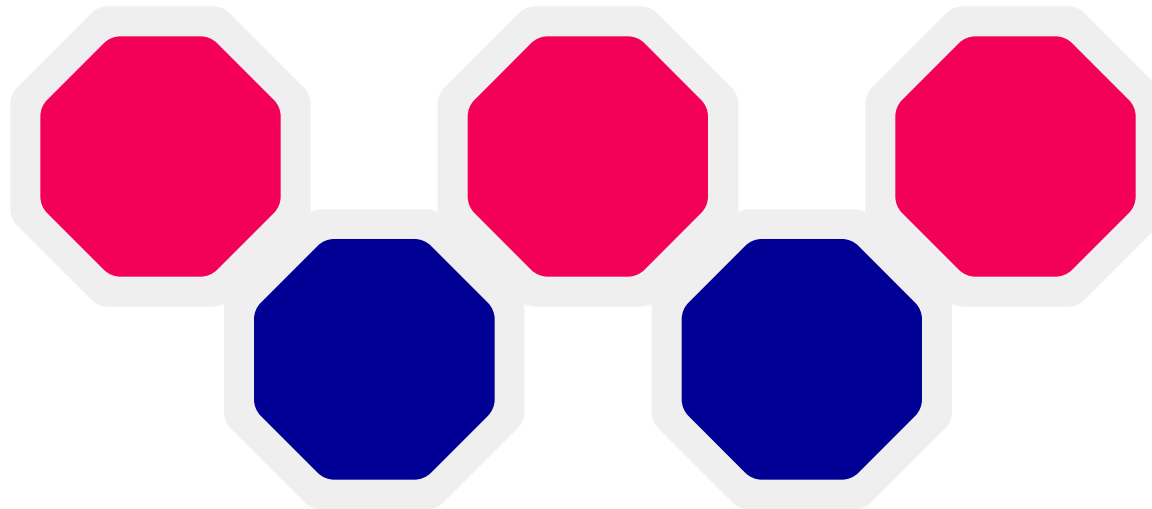
Durée maximale : 1 an

fractionnable

Commun accord

Maintien traitement

80% du régime indemnitaire



durée égale ou supérieure à 120 heures

sanctionnée par une certification professionnelle

durée égale ou supérieure à 70 heures

pour les créateurs ou repreneurs d'entreprises

Document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé



Modalités d'accès à l'offre, ressources et outils pouvant être mobilisés

Dispositifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés



Modalités d'accès adaptées aux agents en situation de handicap

Rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen



Donne lieu à une information du comité social compétent

Bilan de parcours professionnel individuel ou collectif

Objectifs :

- Analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent,
- Aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.

Modalités :

- Conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles,
- Au terme du bilan, un document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel.

Information du référent handicap.

Arrêté du 1er août 2023 NOR TFP2301671A

Pour aller plus loin : [Portail de la fonction publique](#)



Plan individuel de développement des compétences

Objectifs :

- Conception et mise en œuvre d'un ensemble d'actions,
- Concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent,
- Vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

Modalités :

- Elaboré conjointement par l'agent et son administration d'emploi à l'issue d'échanges personnalisés et formalisation des engagements convenus,
- A sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre.

Information du référent handicap.

Arrêté du 1^{er} août 2023 NOR TFP2301671A

Pour aller plus loin : [Portail de la fonction publique](#)



Période d'immersion professionnelle

Objectifs :

- Appréhender la réalité d'un métier, observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule,
- Confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

Modalités :

- Entre 2 et 10 jours ouvrés,
- Sur le temps de service de l'agent, ;
- Etablissement d'une convention tripartite : fonctions, lieu, durée et dates.

Pour aller plus loin : [Portail de la fonction publique](#)

Plateforme interministérielle de formation Mentor



Plateforme de formation ouvertes aux agents de l'État et aux employeurs publics partenaires du programme Mentor :



- Développer son réseau pour réussir son projet professionnel
- Agir pour son projet de mobilité professionnelle
- Le CPF, mon droit à l'évolution professionnelle



- Accompagner vers la mobilité : s'initier aux fondamentaux
- Accueillir, intégrer et accompagner un nouvel agent
- Vers un management inclusif



- Diversité et lutte contre les discriminations
- Comprendre et prévenir les discriminations
- Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action
- Exercer les missions de référent handicap dans la fonction publique

