

1. Le plan de formation

> Contexte - enjeux

Confrontée aux évolutions de ses missions, de son organisation et de ses métiers, à des technologies sans cesse renouvelées, à une demande sociale qui se diversifie, à des départs à la retraite en nombre, l'administration, en sa qualité d'employeur, doit permettre à tous les agents de s'adapter à ces changements et à chacun de trouver sa place tout au long de sa carrière.

L'enjeu de la formation est d'autant plus fort que, dans le cadre d'une fonction publique de carrière, l'administration est assujettie à une exigence d'efficacité et de performance.

En ce sens, le plan de formation est un outil de la stratégie de gestion des ressources humaines.

> Textes de référence

- > **Loi n°2007-148 du 2 février 2007** relative à la modernisation de la fonction publique.
- > **Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007** relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.
- > **Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007** relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et

de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004.

- > **Circulaire du 19 décembre 2007** d'application du décret du 15 octobre 2007 précité.

> Définition - finalité

- > **L'article 1^{er} du décret du 15 octobre 2007** énonce :

« L'objet de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat est de les habiliter à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement professionnel de ces fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. Elle concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés... ».

Outil central de la politique de formation interne, le plan de formation est élaboré par chaque administration, au niveau national, régional et/ou local selon l'organisation des ministères.

Il couvre une période de trois années « glissantes ». Il est actualisé chaque année et établi après consultation des représentants des personnels.

Il répond aux objectifs de la politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines et constitue un volet à part entière du plan d'actions de GPRH, notamment au titre des dispositifs d'accompagnement et de préparation à la mobilité.

Le plan de formation fixe les lignes directrices de la démarche de formation : recensement des actions prévues à court, moyen ou long terme, les moyens de mise en œuvre, les agents concernés, les résultats attendus, la calendrier prévu et le budget dédié.

Il détermine les formations statutaires professionnelles et les formations continues proposées par l'administration. Il peut aussi comporter des actions de formations en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est accompagné d'informations utiles aux agents pour demander à bénéficier des actions de professionnalisation, des préparations aux examens et concours, des congés de formation professionnelle, des bilans de compétences et des actions en vue de la VAE.

Le plan de formation actualisé annuellement donne lieu à une programmation des actions, le programme fournit toutes les indications utiles relatives à la concrétisation des actions : thème de formation, date et lieu, objectifs professionnels et pédagogiques, contenu, intervenant...

Le plan de formation est le produit d'une démarche collective qui comporte la synthèse des besoins individuels des agents exprimés lors de l'entretien annuel de formation (réalisé spécifiquement ou dans le cadre de l'entretien, professionnel annuel) et la réponse aux objectifs collectifs du service.

Tout agent, quels que soient son statut et son ancienneté, est concerné par le plan de formation. Le départ en formation de l'agent dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale de son activité : l'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation, sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs de l'agent pendant la formation.

> Acteurs

- > L'équipe de direction qui fixe les orientations, les objectifs et les moyens de la formation dans le cadre de la politique de GRH ;
- > le responsable de formation qui détermine et met en œuvre les actions du plan de formation ;
- > le service des ressources humaines qui définit et évalue la politique et le plan de formation en fonction des objectifs stratégiques de l'organisation et alloue les moyens ;
- > les chefs de service qui pour le recueil des besoins de formation lors de l'entretien de formation ;
- > les agents.

> Liens utiles

- > Textes de référence et publications :
[www.fonction-publique.gouv.fr/Ecole de la GRH/Ressources](http://www.fonction-publique.gouv.fr/Ecole%20de%20la%20GRH/Ressources)
- > Guide « le plan de formation dans la fonction publique territoriale » mai 2009
www.cnfpt.fr

> Pourquoi un plan de formation ?

