



RAPPORT

Recrutement, formation, promotion : L'alternative de l'expérience professionnelle

**Œuvrer pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle
dans la fonction publique territoriale**

**Séance plénière
du 11 avril 2007**

Rapporteur : Monsieur Serge BECUWE

SOMMAIRE

Préambule	3
I – Bilan de la mise en œuvre de dispositifs relatifs à la V.A.E. et à la R.E.P.	5
1 – Les expériences menées en matière de validation des acquis et de l'expérience.....	6
2 – La prise en compte de l'expérience professionnelle dans les épreuves des concours et examens	6
3 – Les enseignements de la mise en œuvre des dispositifs de la loi sur la résorption de l'emploi précaire	8
4 – La logique de fonctionnement des troisièmes concours et le résultat rencontré.....	10
5 – Les expériences menées par le C.N.F.P.T. en matière de R.E.P. formation	11
II – Réflexions et préconisations en matière de V.A.E. et de R.E.P	13
1 – La V.A.E dans la fonction publique territoriale	14
2 – La reconnaissance professionnelle en matière de recrutement et de déroulement de carrière.....	15
3 – Dispense de formation professionnelle et R.E.P	19
Conclusion.....	24
Annexes	25
- Schéma récapitulatif de prise en compte de la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle dans la carrière des agents territoriaux	
- Comptes rendus des différentes auditions devant la formation spécialisée n°2 du C.S.F.P.T.	
- Textes de loi (notamment la loi Sapin) relatifs à la V.A.E. et à la R.E.P.	
- Tableaux relatifs aux épreuves actuelles des concours internes et examens professionnels	
- Délibération du Conseil national d'orientation du C.N.F.P.T. du 1 ^{er} juin 2005	
- L'application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 sur la résorption de l'emploi précaire pour les cadres des catégories A et B, notamment en ce qui concerne la commission R.E.P. (extrait du document élaboré par le C.N.F.P.T.)	
- Proposition de fiche retraçant l'expérience des candidats à un examen professionnel (élaborée par les Centres interdépartementaux de gestion de Petite et de Grande Couronnes d'Ile-de-France)	

PREAMBULE

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale consacre la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) comme outil de gestion des ressources humaines et définit les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la fonction publique territoriale.

Nonobstant les formes implicites de reconnaissance de l'expérience professionnelle que constituent l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne et les formes explicites (équivalence des titres et de diplômes pour se porter candidat à certains concours : 3ème concours, concours réservés, intégration directe en application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire), la loi relative à la fonction publique territoriale adoptée le 7 février 2007 ouvre de nouvelles perspectives de reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Ainsi, en matière de recrutement, l'article 31 modifie le 2ème alinéa du 1° de l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en précisant que les épreuves des concours externe, interne, et 3ème concours «peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats».

Cette faculté qui, d'une part, confirme l'orientation déjà prise de professionnaliser les concours dans la fonction publique, d'autre part, ouvre la possibilité de concevoir les recrutements par vérification des savoirs faire professionnels aussi bien que par le biais des savoirs académiques ou universitaires.

Est confirmé également à l'article 36 que l'expérience professionnelle peut sous une certaine condition de durée d'expérience définie par décret en Conseil d'Etat (décret n°2007-196 du 13 février 2007), venir en équivalence des diplômes ou des titres requis pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Par ailleurs, en matière de formation, l'article 4 de la loi relative à la fonction publique territoriale, modifiant l'article 3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 stipule que «dans des conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois, les fonctionnaires astreints à une formation prévue au 1° de l'article 1er sont, sur leur demande, dispensés d'une partie de cette formation lorsqu'ils ont suivi antérieurement ou suivent une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ou à raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle».

Affichant ainsi la volonté d'individualiser les parcours de formation, en prenant en compte l'expérience et les diplômes détenus, la loi offre aussi la faculté d'alléger la formation professionnelle en l'adaptant à chaque agent.

L'article 33 de la loi susvisée précise enfin que l'«appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience» constituera le critère permettant l'inscription des fonctionnaires sur les listes d'aptitude en vue de favoriser leur promotion interne, de même que l'avancement de grade interviendra par appréciation de la valeur professionnelle et des «acquis de l'expérience» des agents en application de l'article 43 de la loi modifiant le 3ème alinéa de l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984.

Comme on peut le constater, l'expérience professionnelle est étendue à tous les domaines de la gestion des personnels et confirme ainsi toute l'importance qu'elle doit revêtir dans la fonction publique territoriale pour l'avenir.

Trois ans après l'adoption des rapports du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, **Les diplômes de la vie** et **Enjeux et défis de la formation professionnelle dans la fonction publique territoriale**, la reconnaissance de l'expérience professionnelle fait donc une entrée officielle dans le paysage de la fonction publique territoriale se déclinant sur tous les aspects : le recrutement, la formation, la promotion interne et les avancements de grade.

Sur le plan opérationnel, la loi confie au C.N.F.P.T. la mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience prévues au quatrième alinéa de l'article 36 de la loi n°84-53 et à l'article 3 de la loi du 12 juillet 1984 de même qu'il se voit confier le suivi des demandes dont il est saisi de validation des acquis et de l'expérience dans le cadre des dispositions de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ainsi que des demandes de bilan professionnel prévu par l'article 1er de la loi n°84 -594 du 12 juillet 1984.

Cette prise en compte dans la loi de la REP revendiquée de longue date, par les employeurs et les représentants des fonctionnaires doit à présent trouver une traduction concrète qui puisse concilier les principes d'égalité, d'impartialité, de neutralité qui gouvernent le droit de la fonction publique avec une évolution qui tend vers une individualisation et une diversification des modes de gestion des ressources humaines.

C'est la recherche de ce nouvel équilibre qui doit guider les propositions qui peuvent être faites.

Quelles procédures doivent être mises en œuvre pour répondre à cette double exigence ?

Quelles perspectives ces mesures ouvrent-elles sans remettre en cause les principes statutaires ?

C'est à ces différentes questions que se propose de répondre le présent rapport dont l'ambition est d'être un outil d'aide à la réflexion pour les acteurs de la fonction publique territoriale et dont la première partie fait état du bilan que l'on peut tirer - avant la réforme - des différents dispositifs existants de REP et de VAE.

A la lumière des dispositions introduites par la loi de février 2007, la seconde partie a pour objet, d'une part, de faire des préconisations pour permettre un exercice plus concret du droit à la validation des acquis pour les agents, et pour faire en sorte, d'autre part, que la reconnaissance de l'expérience professionnelle soit, dans le cadre statutaire de la fonction publique territoriale, véritablement prise en compte.

I – Bilan de la mise en œuvre de dispositifs relatifs à la V.A.E. et à la R.E.P.

La validation des acquis de l'expérience et la reconnaissance de l'expérience professionnelle connaissent déjà et sous diverses formes une existence dans la fonction publique territoriale. Nombre de dispositifs sont ou ont été mis en place.

Ainsi, la réforme des concours et des examens professionnels, suite aux préconisations du rapport Schwartz de professionnaliser les voies de recrutement et de promotion dans la fonction publique territoriale - concours et examens professionnels (cf. les deux tableaux joints en annexes 10 et 10 bis) - atteste d'une réelle volonté de prendre en compte dans le contenu de leurs épreuves l'expérience professionnelle des candidats.

Par ailleurs, la loi de résorption de l'emploi précaire, dite loi Sapin, de janvier 2001, dont l'application courait sur cinq années (de 2001 à 2006) avait-elle mis en place une commission chargée de se prononcer sur la prise en compte, en compensation du titre ou diplôme réglementairement requis, de l'expérience professionnelle des agents alors candidats à l'intégration ou à un concours réservé pour l'accès à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale de même qu'elle a permis d'organiser des concours réservés pour certaines catégories d'agents.

Dans le même ordre d'idées, une étude minutieuse (cf. les deux tableaux joints en annexes 10 et 10 bis) a permis de mettre en avant qu'un certain nombre de concours et d'examens professionnels ont été réformés au cours de ces dernières années afin d'insérer dans le contenu de leurs épreuves la prise en compte de l'expérience professionnelle des candidats. La loi, ainsi que nous le verrons dans la deuxième partie, consacre d'ailleurs cette œuvre engagée et la généralise à l'ensemble des trois concours.

Enfin, les troisièmes concours institués dans la fonction publique territoriale en 2002 participent à la dynamisation de cette fonction publique et au renouvellement de ses agents. Ils constituent une source d'information intéressante dont on peut d'ores et déjà dresser un premier bilan.

De manière plus marginale et à titre expérimental, le CNFPT a introduit dans le dispositif de formation des agents des éléments de prise en compte de l'expérience professionnelle qu'il convient d'évoquer et d'analyser pour en tirer des enseignements sur ce qu'il est convenu d'appeler la « REP formation ».

Faire le point sur ces dispositifs est déterminant pour en mesurer leur impact et imaginer après examen de nouvelles pistes à explorer.

1- Les expériences menées en matière de validation des acquis et de l'expérience

La V.A.E. a une finalité diplômante et permet la délivrance de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme sur la base de l'expérience de l'agent.

Les administrations conduisent des expériences de validation des acquis de l'expérience, dans les trois fonctions publiques.

Les actions de V.A.E. peuvent être de deux ordres :

- elles peuvent consister en un accompagnement des agents à la V.A.E. : dans ce cas, l'administration concernée a un rôle de guide tout au long de la procédure, depuis l'enclenchement de cette dernière, en passant par les différentes phases d'une procédure parfois longue et complexe pour l'agent, qui va de l'éligibilité au système jusqu'à la délivrance, en tout ou partie, du diplôme visé ;
- elles peuvent également résider en la délivrance d'un diplôme ou d'un titre professionnel, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, après avis favorable de la commission nationale des certifications professionnelles ; dans ce cas, l'administration concernée ne se contente pas d'accompagner l'agent dans sa démarche, elle devient certificatrice du titre que l'agent souhaite obtenir.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale, le C.N.F.P.T remplit ces deux objectifs : il est à la fois accompagnateur des agents dans leur démarche de V.A.E., mais il délivre également, depuis quelque temps, ses propres titres professionnels (deux à ce jour : gardien d'immeuble et responsable d'agence H.L.M., cf. arrêté du 14 juin 2006 paru au Journal officiel du 23 juin 2006).

A terme, le CNFPT envisage de délivrer vingt titres professionnels relatifs à l'activité des agents de la fonction publique territoriale.

2- La prise en compte de l'expérience professionnelle dans les épreuves des concours et examens

Ainsi que le montrent les deux tableaux (sur les concours internes et sur les examens professionnels joints en annexes 10 et 10 bis), nombre de dispositions ont été prises au cours de ces dernières années pour modifier le contenu même des épreuves, afin d'intégrer la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Toutes les filières sont concernées, sur le plan des concours internes et des examens professionnels. Cependant, les terminologies utilisées diffèrent selon les concours concernés et sont encore trop succinctes, voire souffrent parfois d'imprécision.

a - Une disparité selon les épreuves et les concours

Dans certains cas, cette expérience professionnelle est prise en compte au moment de l'admissibilité et on la retrouve alors dans le libellé d'une épreuve écrite (c'est le cas notamment dans la filière culturelle où le candidat est parfois amené à constituer un dossier sur sa carrière ou encore dans l'épreuve de résolution d'un cas du concours interne d'administrateur qui fait expressément mention de l'expérience professionnelle du candidat) et, dans d'autres cas (les plus fréquents), on la retrouve au moment de l'admission, le plus souvent lors de l'épreuve d'entretien avec le jury.

Cette expérience professionnelle n'est manifestement pas appréhendée de la même manière selon les filières et selon les concours. Ainsi, tantôt il est question de débiter l'épreuve d'entretien par un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, tantôt l'entretien lui-même doit notamment porter sur l'expérience professionnelle du candidat.

Cette absence d'uniformité entre les filières et les concours, cette disparité excessive dont les raisons n'apparaissent pas très clairement, ne permettent sans doute pas aux candidats de valoriser à égalité de chances les acquis de leur expérience et de mettre en avant leurs atouts professionnels comme il serait souhaitable qu'ils le fassent.

b - Un manque de définition du contenu de l'expérience professionnelle

En effet, que recouvre exactement cette notion de reconnaissance de l'expérience professionnelle ?

S'agit-il de la présentation d'un curriculum vitae commenté par le candidat et des postes qu'il a occupés ? S'agit-il des missions qu'il a accomplies durant sa carrière et des enseignements qu'il a pu en tirer ? Les formations suivies doivent-elles être mentionnées ?

A l'ensemble de ces questions, le présent rapport tente d'apporter des éléments de réponse dans sa deuxième partie.

Si l'on prend l'exemple de l'épreuve orale d'entretien débutant par l'exposé, par le candidat, de son expérience professionnelle, sans que celle-ci soit clairement définie, les prestations fournies par les candidats peuvent en l'absence de règles être totalement différentes d'un candidat à l'autre et les appréciations portées par le jury peuvent varier fortement. La diversité des pratiques et des appréciations qui constituent souvent une richesse et apportent une souplesse indispensable aux jurys, ne doit pas néanmoins contrevenir au respect du principe d'égalité de traitement des candidats.

3- Les enseignements de la mise en œuvre des dispositifs de la loi sur la résorption de l'emploi précaire

Le décret pris en application de la loi de résorption de l'emploi précaire de janvier 2001, dite loi Sapin, a mis en œuvre des modalités de reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des diplômes requis pour l'accès à l'intégration directe ou aux concours réservés organisés dans ce cadre.

Ce décret a été complété par le décret n°2002-348 du 13 mars 2002 (modifié en décembre 2003) relatif aux modalités d'application de la reconnaissance de l'expérience professionnelle instituée dans ce contexte.

La loi étant applicable sur cinq années, les éléments retirés de la mise en œuvre de la R.E.P. et de la commission chargée de se prononcer en la matière sont riches d'enseignement.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a adressé aux Centres de gestion ainsi qu'au C.N.F.P.T. un questionnaire visant à obtenir des éléments statistiques sur le nombre de dossiers présentés à ces commissions et la nature des décisions mais également les commentaires sur un tel dispositif.

Tout au long de l'application de cette loi, le C.N.F.P.T. a eu à présenter à la commission créée auprès de lui, 2055 dossiers de demande de reconnaissance de l'expérience professionnelle dont une écrasante majorité (1943) concernait des demandes d'intégration directe.

Sur ces 2055 dossiers présentés, il faut noter que 951 dossiers ont reçu un avis favorable, soit plus de 46% des dossiers présentés.

Mais il faut également noter que 21,5% des dossiers ont été jugés irrecevables et n'ont donc pas été traités par la commission.

La question de l'information revêt donc une véritable importance. Lorsqu'un dossier sur cinq est irrecevable, il faut en déduire que le dispositif n'a pas été correctement compris, ni appréhendé par les agents concernés et par les collectivités territoriales qui les emploient, ces dernières ayant dans le cadre des demandes d'intégration directe à transmettre les dossiers au C.N.F.P.T.

D'autres cas d'irrecevabilités ont été prononcés, lorsque les dossiers étaient insuffisamment constitués ou qu'ils étaient adressés hors délai. Ces cas illustrent un manque de précision, notamment pour les pièces constitutives du dossier présenté à cette commission.

A la demande du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, un bilan figurant en annexe a été demandé au C.N.F.P.T.

On constate en outre que deux cadres d'emplois ont été plus particulièrement concernés par ces demandes de reconnaissance de l'expérience professionnelle : il s'agit du cadre d'emplois des attachés, avec près de 500 demandes et celui des

assistants spécialisés d'enseignement artistique, avec plus de 600 dossiers déposés. Ces cadres d'emplois représentent plus de la moitié de la totalité des dossiers adressés au C.N.F.P.T.

Les centres de gestion ont également fait parvenir des statistiques intéressantes au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, concernant les commissions de reconnaissance de l'expérience professionnelle créées pour les concours dont ils avaient la charge.

Entre 2004 et 2005, le Centre de gestion du Rhône a soumis 36 dossiers à cette commission pour l'ensemble des centres de gestion de la région Rhône-Alpes. Dans le même ordre d'idées, ce sont 247 dossiers qui ont été examinés par cette commission, pour la région Ile-de-France, sur trois années, entre 2003 et 2005.

Comparativement aux chiffres transmis par le C.N.F.P.T., ceux des centres de gestion sont moindres et cela peut s'expliquer par plusieurs raisons. Tout d'abord, les centres de gestion ont notamment en charge les cadres d'emplois de catégorie C et ceux-ci sont accessibles soit de façon directe soit pour certains concours sans condition de diplôme ; en outre, le dispositif de résorption de l'emploi précaire semblait davantage destiné à une population d'encadrants ou, tout du moins, il semble que ce soit cette dernière qui ait été le mieux informée de cette loi.

Quoiqu'il en soit, il ressort également des chiffres fournis par les centres de gestion que plusieurs des dossiers transmis à cette commission ne remplissaient pas les conditions requises par la loi Sapin, ce qui rejoint la remarque émanant des statistiques du C.N.F.P.T. Il s'avère donc incontestable que l'information relative à ces dispositifs est peu passée et qu'elle a été mal relayée auprès des acteurs locaux.

En outre, le Centre interrégional des concours (C.I.C.) de la Première Couronne d'Ile-de-France du C.N.F.P.T. nous a également transmis de précieuses informations au sujet de l'organisation de ces concours réservés. Les appréciations portées dans les rapports des présidents des jurys relèvent, par exemple, que les dossiers que doivent constituer les candidats à ces concours (et qui comptent pour la note finale) sont disparates, certains candidats se contentant de constituer un dossier administratif, alors que d'autres (notamment dans la filière culturelle) tendent à insérer dans ce document tout un ensemble de documents précisant leur parcours professionnel.

Il ressort de ces remarques que le texte est insuffisamment clair et qu'il n'est donc pas compris par tous les candidats de la même façon.

Selon ces présidents de jurys, une liste précise (mais non exhaustive) de documents à joindre obligatoirement à ces dossiers doit être établie, parmi lesquels le curriculum vitae du candidat, des éléments d'évaluation, une lettre de motivation concernant les fonctions correspondant au cadre d'emplois auquel le concours donne accès.

4- La logique de fonctionnement des 3èmes concours et le résultat rencontré

Mis en œuvre à partir de mai 2002, les troisièmes concours s'ouvrent petit à petit à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, touchant ainsi la quasi-totalité des filières qui la constituent.

Initialement, ce dispositif, déjà en application dans la fonction publique d'Etat, avait pour objectif de diversifier les profils des candidats aux concours en permettant notamment aux salariés du secteur privé de disposer de procédures de recrutement mieux adaptées à leur profil.

Il s'agissait implicitement aussi de permettre aux agents recrutés en qualité d'« emplois jeunes » (contrats aidés de droit privé) d'accéder à la fonction publique en qualité de fonctionnaire, ce qui ne leur était possible auparavant qu'au titre du concours externe.

Ce dispositif enfin est également ouvert aux élus locaux et aux responsables d'association.

La principale difficulté provient du fait que le contenu des épreuves des troisièmes concours est fortement inspiré de celui des concours internes et externes.

Or, il s'agit de publics différents : d'un côté, les concours internes s'adressent à des agents publics, qui sont déjà en poste dans une administration, qui en connaissent les rouages, les mécanismes et qui, en outre, ont pour certains pu suivre une préparation à ce concours. ; de l'autre, les troisièmes concours concernent des salariés du secteur privé (les élus locaux et les responsables d'association sont minoritaires dans ce dispositif) peu habitués aux procédures de recrutement par concours, souvent peu ou pas préparés et confrontés à des épreuves de type académique qui ne prend que très peu en compte leur expérience professionnelle (celle-ci apparaît uniquement, le plus souvent, dans l'épreuve d'entretien avec le jury – soit après la phase d'admissibilité – et ne constitue qu'une partie de cette épreuve).

Le résultat, en partie prévisible, de la mise en œuvre de ce dispositif, est qu'il ne répond pas aux objectifs initialement fixés, puisque, ainsi que l'indiquent les statistiques transmises par le Centre interdépartemental de gestion de la Grande Couronne d'Ile-de-France (pour le compte de plusieurs centres de gestion parmi les plus importants), corroborées par celles transmises par le Centre interrégional des concours (C.I.C.) de la Première Couronne du C.N.F.P.T., plus de 80% des lauréats de ces troisièmes concours sont déjà en poste dans une administration au moment où ils s'inscrivent à ces derniers.

On peut donc en conclure que le dispositif est en partie détourné de sa finalité et ne remplit pas son objectif affiché de permettre à un public extérieur à l'administration d'y accéder via cette modalité de recrutement.

Même si les candidats s'appuient sur une expérience passée dans le secteur privé (le plus souvent) ou en qualité d'élu local ou de responsable d'association, il n'en

demeure pas moins vrai qu'ils sont, entre temps, devenus agents publics, voire fonctionnaires.

On constate un phénomène analogue, depuis plusieurs sessions, sur le concours externe avec l'émergence de ceux que l'on nomme des «faux externes», des candidats qui se présentent au concours externe car détenant le titre ou diplôme réglementairement requis mais qui sont déjà en poste en collectivité et qui ne peuvent (ou ne veulent) s'inscrire au concours interne, soit parce que leur ancienneté en poste est insuffisante, soit parce que la proportion du nombre de postes ouverts au regard du nombre de candidats inscrits est plus favorable au concours externe.

En outre, ainsi que le soulignent les statistiques fournies par les centres de gestion, de façon générale le troisième concours s'essouffle quelque peu : il y a moins de candidats inscrits à ces opérations au fil des sessions et le résultat est que bien souvent le nombre de lauréats est inférieur au nombre de postes ouverts à ce concours.

Par ailleurs, les candidats qui remplissent les conditions d'accès aux trois concours conduisant à un cadre d'emplois ont la possibilité de s'inscrire à ces trois opérations. Beaucoup d'entre eux développent des stratégies personnelles qui faussent les statistiques et ne permettent pas de rendre compte de l'impact véritable des troisièmes concours.

Il faut rappeler qu'en la matière, le basculement possible des postes, au moment de l'admission, par le jury du concours n'est autorisé qu'en faveur du concours externe et du concours interne, au détriment du troisième concours, le nombre de postes ouverts à ce dernier étant la limite maximum du nombre d'admis à la fin des opérations.

5- Les expériences menées par le C.N.F.P.T. en matière de R.E.P. formation

Le C.N.F.P.T. a conduit des actions pour prendre en compte l'expérience professionnelle dans le parcours de formation des agents territoriaux.

Deux actions expérimentales ont été présentées, l'une au sein de la délégation régionale Rhône-Alpes Lyon concernant des agents en préparation concours (cf. annexe 8), l'autre en Bourgogne visant des agents en formation initiale, portant, en 2005-2006, sur six agents stagiaires de catégorie B, toutes filières confondues (cf. annexe 8).

L'intérêt de ces expérimentations réside dans le constat que l'individualisation des parcours de formation est un objectif tout à fait pertinent qui fait apparaître la nécessité d'une ingénierie complexe avec l'élaboration de référentiels de formation par cadre d'emplois, la modularisation des parcours de formation, des procédures d'évaluation à mettre en place, la participation individuelle des agents aux différentes phases du parcours.

Outre le problème de moyens que cette nouvelle approche pose, la difficulté d'individualiser et de différencier les parcours risque d'être d'autant plus grande que le nombre de stagiaires à former est important.

L'expérience menée en Bourgogne a porté sur six agents en formation initiale.

Il faut s'interroger sur la possibilité d'étendre à tous les agents en formation obligatoire cette expérimentation qui a demandé un investissement important de la part de l'agent, de son employeur et du CNFPT qui a estimé à huit jours par agent le temps qui doit être consacré à l'individualisation du temps de parcours de formation et à la prise en compte de la R.E.P. dans ce cadre.

☞ Pour une information plus complète sur ces dispositifs, sont joints en annexes 2 à 8 les comptes rendus des auditions devant le Conseil supérieur.

Les expériences conduites dans les domaines de la REP et de la VAE sont riches d'enseignements et peuvent alimenter utilement la réflexion pour construire des outils dans le cadre des nouvelles dispositions législatives.

Le changement d'échelle et la généralisation de ces mesures à toute la fonction publique territoriale doit inciter à la prudence et à une mise en œuvre progressive et maîtrisée.

II – Réflexions et préconisations relatives à la V.A.E. et à la R.E.P.

La loi portant réforme de la fonction publique territoriale a, dès ses premières rédactions, consacré le principe de reconnaissance de l'expérience professionnelle des agents publics locaux.

L'objectif affiché réside dans une volonté de dynamisation des carrières des agents et d'une plus grande attractivité de la fonction publique territoriale.

Le schéma traditionnel de fonctionnement se trouve ainsi modifié, et l'introduction de la REP dans la fonction publique territoriale, à tous les niveaux de la gestion des ressources humaines (recrutement, déroulement de carrière, formation professionnelle) va changer la culture des fonctionnaires et de l'administration en prenant davantage en compte les missions exercées par les agents.

Ce changement d'approche qui ne fait plus du niveau scolaire la jauge exclusive, est un facteur d'évolution qui confère aux savoirs faire professionnels et aux métiers, ainsi qu'aux compétences une place nouvelle tout à fait intéressante porteuse de changements.

Pour autant, la prise en compte des acquis et la reconnaissance de l'expérience professionnelle qui est le signe d'une plus grande individualisation doit pouvoir se combiner avec une nécessaire régulation collective et l'adoption de règles communes reconnues et acceptées, car seules garantes d'un statut applicable à l'ensemble des fonctionnaires.

La recherche de ce nouvel équilibre entre des règles collectives et le parcours individuel des agents passe par un cadrage national qui se justifie d'autant plus que les institutions de la fonction publique territoriale voient, avec la loi, leur rôle évoluer et plus particulièrement celui des centres de gestion à qui est confiée l'organisation de tous les concours et examens professionnels des cadres d'emplois à l'exception de certains fonctionnaires de catégorie A+.

Il appartient donc au pouvoir réglementaire de définir les termes de la loi, de préciser les règles qui vont permettre la mise en œuvre de procédures de reconnaissance de l'expérience qui soient applicables à tous et partout dans les mêmes termes, dans le respect de l'égalité de traitement des personnels et de l'égalité d'accès aux emplois publics.

Au vu des expériences conduites en matière de validation des acquis de l'expérience et de reconnaissance de l'expérience professionnelle, plusieurs pistes de réflexion peuvent être envisagées dans le cadre nouveau institué par la loi relative à la fonction publique territoriale et qui s'appuient sur un bilan des actions déjà entreprises.

Nous rappellerons pour mémoire que la reconnaissance de l'expérience professionnelle peut se définir comme un dispositif qui permet de valoriser des expériences et des situations professionnelles produisant des savoirs et des compétences qui, à la différence de la validation des acquis de l'expérience, ne débouche pas sur la délivrance d'un diplôme ou d'une partie de diplôme.

1 – La VAE dans la fonction publique territoriale

C'est la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui a institué le droit de faire valider les acquis de son expérience.

La loi n°249-2007 du 19 février 2007 permet ainsi aux fonctionnaires territoriaux de bénéficier plus concrètement du droit à V.A.E. Elle confie au CNFPT une mission de suivi des demandes de V.A.E et institue un congé pour les agents souhaitant bénéficier d'une procédure de validation des acquis et de l'expérience.

En juin 2005 (cf. annexe 11), le Conseil national d'orientation et le Conseil d'administration de l'établissement ont approuvé une liste d'activités envisageables en matière de VAE dont certaines sont en place :

- ☞ Tout d'abord, une information nécessaire, générale et particulière, notamment en orientant les personnes concernées vers les points relais-conseil ; en outre, le C.N.F.P.T. peut sensibiliser les agents sur la démarche de V.A.E. ; enfin, cet établissement étudie avec l'agent qui souhaite obtenir un diplôme s'il s'agit bien d'une démarche de V.A.E.
- ☞ Le C.N.F.P.T. peut avoir un rôle d'assistance des collectivités territoriales : son rôle est alors de faire comprendre aux employeurs que la V.A.E. est un nouvel outil intéressant de gestion des ressources humaines.
- ☞ Le CNFPT a une mission d'accompagnement de la démarche de V.A.E. : cela va de l'orientation à la validation, en passant par des formations, l'accompagnement de l'agent, une validation partielle et des formations complémentaires pour la validation complète. Le C.N.F.P.T. peut donc intervenir à différents moments mais pas sur l'ensemble de la démarche.

A titre d'exemple, le C.N.F.P.T. a testé cette démarche d'accompagnement à la V.A.E. sur deux diplômes, le D.E.A.V.S. (diplôme d'auxiliaire de vie) et le D.P.A.S. (diplôme d'aide soignant). Dans certaines délégations régionales, il y a eu une mission d'information et d'orientation et dans une autre délégation régionale, il y a eu accompagnement d'une centaine d'agents. Sur ces cent agents, soixante ont obtenu une validation totale du D.E.A.V.S., ce qui paraît être un bon résultat.

Il faut pouvoir faire correspondre les compétences acquises par l'agent et les exigences du diplôme visé, d'où l'importance de la mission de suivi sur l'ensemble du dispositif, conférée au C.N.F.P.T.

Pour ce qui concerne le D.P.A.S., le C.N.F.P.T. souligne qu'une convention a été signée avec le ministère délégué aux personnes âgées dans le but d'amener plus de 1500 personnes vers une validation.

- ☞ En outre, le C.N.F.P.T. est certificateur de nouveaux titres professionnels. Deux titres sont actuellement délivrés par cet établissement, celui de gardien d'immeuble et celui de responsable d'antenne H.L.M. A terme, il est envisagé de pouvoir certifier vingtaine de titres pour les métiers connaissant des difficultés de recrutement.

Le financement de l'accompagnement à la V.A.E. est une question d'importance si l'on considère, par analogie avec l'estimation du ministère de la fonction publique, que son coût pourrait être estimé de 700 à 800 euros par personne (cf. annexe 4).

Il convient donc de définir à qui revient la prise en charge de cette mesure.

2- La reconnaissance professionnelle en matière de recrutement et de déroulement de carrière

La R.E.P. peut se définir comme un dispositif permettant de valoriser les expériences et situations professionnelles produisant des savoirs et des compétences mais, à la différence de la V.A.E., ne débouchant pas sur un diplôme.

a- En matière de recrutement

↳ Harmoniser les manières de prendre en compte l'expérience professionnelle dan/s les épreuves des concours et examens professionnels

De façon transversale, il convient de corriger rapidement les disparités constatées (tableaux ci-joints en annexes 10 et 10 bis) de la prise en compte de l'expérience professionnelle dans le cadre de l'organisation des concours et examens professionnels.

↳ La REP en substitution d'épreuves de concours

- **Réserver prioritairement cette possibilité aux concours internes**
- **construire des outils pour préserver l'égalité de traitement des candidats**

L'article 31 de la loi de février 2007 dispose que «**les épreuves de ces concours (externe, interne et troisième concours) peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats**».

En effet, la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les épreuves de concours n'est pas une obligation mais une possibilité offerte.

Cet article a été plusieurs fois remanié, au long de son parcours parlementaire.

Dans un premier temps, seules les épreuves des concours internes pouvaient tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats. Puis, lors de son passage devant l'Assemblée nationale, en octobre 2006, cette possibilité a été étendue aux trois concours.

On peut cependant s'étonner que cette loi n'aille pas aussi loin dans sa rédaction que la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique qui stipule expressément dans ses articles 5 (concernant la fonction publique d'Etat) et 6 (pour la fonction publique hospitalière) que «dans le cas d'un concours ou d'un examen professionnel organisé sur épreuves, l'une d'entre elles peut consister en la

présentation par les candidats des acquis de leur expérience professionnelle en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours».

Cette approche de la prise en compte de l'expérience professionnelle paraît en effet plus précise et prévoit de fait le remplacement de l'une des épreuves des concours et examens professionnels par une disposition permettant au candidat de valoriser son expérience professionnelle.

La reconnaissance de l'expérience professionnelle qui ne revêt pas un caractère obligatoire est un mécanisme d'évaluation et de comparaison des compétences et des aptitudes professionnelles, fondé sur des critères professionnels qui doit permettre à un jury d'apprécier la capacité des personnes à exercer de nouvelles fonctions et /ou responsabilités et de départager les candidats à un concours ou examen au vu de ces critères.

L'objectif est donc d'organiser une modalité de sélection des candidats centrée sur leur expérience professionnelle, la reconnaissance des acquis de l'expérience.

La reconnaissance de l'expérience professionnelle doit prioritairement, s'appliquer aux épreuves des concours internes dès les épreuves d'admissibilité.

Les épreuves de ces concours devront se différencier significativement de celles des concours externes et prendre véritablement en compte l'expérience professionnelle des agents de même que le nombre des épreuves des concours internes devra être réduit sensiblement.

Les auditions au sein de la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ont mis en évidence les précautions qui doivent être prises pour éviter toute rupture d'égalité de traitement entre les candidats.

Il convient de **mettre en place des procédures** et de **définir des normes au plan national** pour faire en sorte qu'un concours ou un examen organisé en tout point du territoire le soit de façon identique et garantir l'égalité de traitement des candidats et d'accès aux emplois publics.

Les normes applicables devront être très précisément fixées par la voie réglementaire, complétées au besoin de circulaires d'application.

Ainsi, il convient, cadre d'emplois par cadres d'emplois, de :

✎ Définir par la voie réglementaire le contenu du dossier déposé par les candidats faisant état de leur expérience professionnelle, par exemple la rédaction d'une lettre de motivation, la présentation du curriculum vitae et de la copie du livret de formation, ainsi que la présentation des travaux ou des missions que les agents ont réalisés ou exercés,

✎ Définir pour chaque cadre d'emplois le déroulement précis des entretiens (à l'instar de ce qui existe concernant le concours d'ingénieur territorial),

✎ Prévoir un cycle de formation pour les agents de la FPT leur permettant d'apprendre à constituer un dossier REP,

✎ Rédiger un guide à l'attention des directions des ressources humaines (DRH) et des candidats permettant de constituer efficacement un dossier REP.

Une expérimentation doit également s'engager sur **l'accès à la fonction publique territoriale par la voie du 3^{ème} concours**. De même, il convient de **préserver la valeur intrinsèque des cursus de formation scolaire et universitaire dans le cadre des concours externes**, sans qu'il soit, dans ce contexte, fait recours à une expérience professionnelle.

Le ratio entre le nombre des postes ouverts au 3^{ème} concours et celui des candidats inscrits est souvent plus favorable qu'aux concours externe et interne.

Il apparaîtrait donc souhaitable d'introduire une mention précisant que seuls ont accès à ce troisième concours les candidats qui, outre le fait de justifier des conditions d'ancienneté existantes, ne sont pas agents publics (ni magistrats, ni militaires) au moment du concours.

Ayant la possibilité de s'inscrire aux concours internes, cette catégorie d'agents ne sera pas lésée et le troisième concours offrira une véritable opportunité à un nouveau public, issu du secteur privé, associatif ainsi qu'aux élus locaux, d'accéder à la fonction publique territoriale.

✎ **La REP en équivalence de diplômes et de titres pour se présenter aux concours**

Le décret n°2007-196 du 13 février 2007 (cf. annexe 9 quater) relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique précise les modalités de cette mesure.

L'article 1^{er} de ce décret consacre la reconnaissance de l'expérience professionnelle comme justification équivalente au diplôme requis pour l'accès aux concours de la fonction publique.

Quant à l'article 8, il prévoit que les demandes sont adressées à une commission indépendante, créée à cet effet et placée, pour ce qui concerne la fonction publique territoriale, auprès du CNFPT.

Pour garantir l'impartialité des décisions, il convient de prévoir que la présidence de cette commission soit assurée par un Conseiller d'Etat ou un magistrat de l'ordre administratif.

L'expérience a montré que la présence d'un Conseiller d'Etat ou d'un magistrat de l'ordre administratif garantit une rigueur des travaux et assure une égalité de traitement des candidats aux concours.

b- En matière de déroulement de carrière

↳ La promotion interne

L'article 33 de la loi de 2007 susvisée modifie l'article 39-2° de la loi statutaire du 26 janvier 1984 en disposant que l'«**inscription sur une liste d'aptitude** établie après avis de la commission administrative paritaire compétente **(se fait) par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents**».

Cette mesure signifie que la promotion au choix devra désormais tenir compte tout à la fois de la valeur professionnelle des agents, ce qui peut paraître un minimum, mais également des acquis de l'expérience professionnelle de ces derniers.

L'application concrète de cette disposition mérite d'être précisée pour éviter la diversité des interprétations selon les collectivités.

Les acquis sont-ils liés aux postes occupés, aux missions confiées antérieurement à l'agent concerné de telle sorte qu'il démontre ses aptitudes professionnelles et sa capacité à être promu ? Concernent-ils la diversité des postes occupés par cet agent et viendront-ils récompenser un effort d'évolution dans la carrière de l'agent qui a accepté de se remettre en question sur le plan professionnel en occupant des postes différents et requérant de sa part une adaptation constante ?

Prendront-ils en compte les efforts de formation de l'agent, qui aura manifesté la volonté de s'adapter aux nouvelles demandes auxquelles il aura été confronté, mais également à l'évolution des outils mis à sa disposition et de la législation applicable à son domaine de compétences ?

De plus, l'expérience acquise par les agents, lors de l'exercice de mandats syndicaux, ne doit-elle pas être prise en compte, en fonction du niveau des responsabilités qu'ils ont exercées ?

↳ L'avancement de grade

De la même manière, l'article 43 de la loi modifie le 1° du 3^{ème} alinéa de l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 en introduisant pour l'avancement de grade au choix

l'inscription au tableau annuel d'avancement par appréciation de la valeur professionnelle des agents et **«des acquis de l'expérience professionnelle»**.

Une première approche des acquis consiste à les définir comme l'«ensemble des savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation» (AFNOR NF X 50-750).

Les questions évoquées précédemment pour la promotion interne se posent de la même manière concernant l'avancement de grade et la problématique d'une définition de ce que sont les acquis de l'expérience professionnelle reste entière.

Ainsi, si les dispositions contenues dans la loi relative à la fonction publique territoriale sont positives et consacrent le principe de nécessaire reconnaissance de l'expérience professionnelle des agents tout au long de la carrière de ces derniers, voire des candidats aux concours, ces dispositions nécessitent d'être explicitées et détaillées afin d'être mises en œuvre de façon uniforme pour l'ensemble des agents concernés.

Pour une prise en compte efficace et impartiale des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre du déroulement de carrière, l'obligation réglementaire de se référer à un tableau identique ou proche de celui élaboré par les Centres interdépartementaux de gestion d'Ile-de-France et qui ont été à l'origine de l'arrêté en date du 29 janvier 2007 (publié au Journal officiel du 31 janvier 2007), joint en annexe 13 du présent rapport, est indispensable.

Ce tableau reprend de façon ordonnée et classifiée l'ensemble des expériences professionnelles de l'agent, mais également les formations qu'il a été amené à suivre. De la même manière, le livret de formation doit être conçu comme un outil permettant aux jurys (dans le cadre des épreuves des concours) et aux membres des commissions administratives paritaires (dans le contexte des déroulements de carrière) de prendre des décisions ou de rendre des avis en intégrant les parcours de formation que les agents ont effectués.

Il est important d'attirer l'attention des collectivités territoriales sur le fait que le livret de formation, qui est la propriété de l'agent, doit être mis à jour par ce dernier.

3- REP et dispense de formation professionnelle

En même temps que la loi relative à la fonction publique territoriale réaménage profondément la formation des agents en introduisant une formation professionnelle tout au long de la vie et un droit individuel à la formation professionnelle, cette loi offre désormais la possibilité aux agents d'adapter leur parcours de formation à leur expérience et de leurs acquis.

Passant d'une offre de formation standardisée à une offre de formation individualisée, la loi offre ainsi la possibilité aux agents de définir un parcours de formation individualisé grâce à la mise en œuvre d'un système de dispense.

L'article 4 de la loi de février 2007 dispose que «dans les conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois, **les fonctionnaires astreints à une formation** prévue au 1° de l'article 1^{er} (la formation d'intégration et de

professionnalisation) **sont, à leur demande, dispensés d'une partie de cette formation** lorsqu'ils ont suivi antérieurement ou suivent une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ou **à raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle**».

Ces dispenses s'inscrivent dans le cadre de l'article 3 de la loi du 12 juillet 1984 qui confère à la formation un caractère obligatoire pouvant subordonner la titularisation, la nomination dans la fonction publique territoriale, l'accès à un nouveau cadre d'emplois ou à un nouveau grade à l'accomplissement d'une formation définie par chacun des statuts particuliers des cadres d'emplois.

Ces dispenses de formation s'appliquent à la formation professionnelle d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers et qui comprend :

- «a) des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;
- b) des actions de professionnalisation dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité».

Les dispenses portent sur les deux types de formation obligatoires définis par la loi qui diffèrent l'un de l'autre en ce que la formation d'intégration intervient en principe au moment de l'entrée dans la fonction publique territoriale alors que la formation de professionnalisation a lieu tout au long de la carrière et concerne *a priori* pour ce qui est de la première, tous les agents, ce qui n'est pas le cas de la seconde.

Il faut souligner que **cette procédure est enclenchée du seul fait de l'agent**. Seul ce dernier peut demander à être dispensé d'une partie de cette formation d'intégration et de professionnalisation.

Il s'agit donc bien d'une démarche individuelle où **l'agent acteur de sa formation** apprécie lui-même s'il doit ou non suivre un cursus de formation.

Cela signifie que l'employeur, par exemple, ne peut solliciter en lieu et place de l'agent cette dispense mais cela ne signifie pas pour autant que l'agent puisse se dispenser lui même de formation.

L'objectif ici est d'adapter la formation aux acquis de l'agent (diplômes et formations déjà suivies) et à son expérience professionnelle.

Seule une partie de la formation peut faire l'objet d'une dispense, la dispense n'ayant pas pour objectif d'exonérer l'agent de formation mais d'optimiser son cursus de formation.

L'idée est bien de proposer des parcours de formation individualisés aux agents au moment de leur entrée dans la fonction publique territoriale ou durant le déroulement de leur carrière.

Mais préalablement à l'examen de ce que pourrait être une dispense de formation, il faut s'attacher à préciser les termes du 1° de l'article 1 de la même loi qui correspondent à la formation obligatoire.

Qu'entend-on par «formation d'intégration» et par «formation de professionnalisation» et quels objectifs assigne-t-on à ces types de formation pour décider d'octroyer ou non une dispense à tel ou tel agent en raison de son expérience professionnelle?

a- La notion de formation d'intégration

Cette formation revêt une importance certaine par son caractère obligatoire et par les conséquences qu'elle entraîne : **«les fonctionnaires sont astreints à suivre les actions de formation mentionnées au 1° de l'article 1 de la loi du 12 juillet 1984»**.

Le premier alinéa de l'article 3 de la loi du 12 juillet 1984 prévoit que «la titularisation ou, le cas échéant, la nomination dans la fonction publique territoriale ainsi que l'accès à un nouveau cadre d'emplois, à un nouveau corps, à un nouvel emploi ou à un nouveau grade d'un fonctionnaire peuvent être subordonnés à l'accomplissement d'une obligation de formation dans les conditions prévues par chaque statut particulier».

Le rapport établi par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale **Enjeux et défis de la formation professionnelle** avait envisagé que «la formation d'intégration devait être accomplie lors de l'entrée dans la fonction publique territoriale». Telle qu'envisagée dans le rapport, cette formation est simple à mettre en œuvre.

Sa finalité était conçue comme «une phase sereine et constructive de l'agent au milieu territorial au cours de laquelle il doit lui être fourni les données élémentaires sur l'environnement et le monde territorial» (page 5 du même rapport).

Le rapport indiquait en outre que cette formation «serait de courte durée (environ deux semaines) et devrait être suivie par les agents de toutes catégories avant titularisation».

Il apparaît utile de confirmer cette version et d'en vérifier la pertinence.

Il convient également de préciser si la formation d'intégration doit s'appliquer à tous les lauréats des concours (interne, externe, 3ème concours) ou seulement aux lauréats de certains concours (externe, troisième concours, ainsi que le concours interne pour les lauréats ne venant pas de la fonction publique territoriale), considérant par exemple que les candidats du concours interne qui proviennent de la fonction publique territoriale n'ont pas besoin de la suivre puisqu'ils connaissent et évoluent déjà dans cette fonction publique.

La consultation du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et la préparation des textes réglementaires permettront d'apporter des réponses aux questions qui se posent actuellement et qui devront faire l'objet d'études précises : La formation d'intégration s'accomplit-elle par ailleurs une seule fois durant la carrière de l'agent à son entrée dans la fonction publique territoriale ou lors d'un changement de cadre d'emplois ?

Ne faut-il pas en outre et dans certains cas que cette formation soit aussi une formation de professionnalisation ? Dans le cas, par exemple, d'agents recrutés sur des contrats aidés qui vont exercer des métiers d'aide aux personnes et pour lesquels

une formation au métier est tout à fait indispensable ? Ou encore dans le cas des agents reclassés et appelés à exercer un métier différent de leur métier initial ?

En quoi consistera-t-elle ? Sera-t-elle constituée de sessions théoriques et de stages pratiques ? Comment sa mise en œuvre concrète est-elle envisagée ? Est-elle la même pour tous les cadres d'emplois, sachant que le rapport précité préconisait la nécessité d'éviter de trop grandes disparités entre les filières et les cadres d'emplois ?

Enfin, quel agent s'engagerait dans une procédure de dispense si la durée de cette formation est seulement de quelques jours ?

Ces questions sont essentielles et les réponses s'avèreront déterminantes pour traiter des procédures de dispense. En effet, selon la durée, le contenu et la finalité de la formation d'intégration, la dispense de formation à raison de la reconnaissance de l'expérience professionnelle n'est pas à envisager de la même manière et peut perdre de son intérêt.

b- La formation de professionnalisation

Au même titre que la formation d'intégration, la formation de professionnalisation a besoin d'être cernée et appréhendée.

Elle consiste comme le prévoit l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984, en «des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité».

Il s'agit d'une formation qui a donc pour objet de jalonner la carrière des agents territoriaux et qui sera fractionnée et renouvelée selon le parcours de l'agent, en fonction des postes et des missions qu'il se verra confier.





Ici aussi, un effort de clarification et de précision s'impose, tant sur la durée de cette formation, que sur son contenu :

S'agira-t-il de modules techniques destinés à permettre l'adaptation de l'agent à son outil de travail ? Consistera-t-elle en des sessions théoriques permettant au fonctionnaire des mises à jour notamment au regard de la législation régissant son secteur d'activités ? Ou sera-t-elle un outil d'appréhension des méthodes du management pour ceux d'entre eux qui se verront confier un poste à responsabilité comportant une fonction d'encadrement ? Ou cette formation de professionnalisation sera-t-elle tout cela à la fois ?

Le Conseil supérieur, dans le rapport précité, avait envisagé cette formation de professionnalisation comme devant «permettre une adaptation constante de l'agent aux différentes missions qui lui sont confiées (...) lors de tout changement substantiel de fonctions».

C'est ainsi, après avoir défini précisément ce que doivent être le contenu et la finalité de cette formation de professionnalisation, qu'il sera possible d'envisager la mise en œuvre d'éventuelles dispenses à raison de la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

A ce sujet, plusieurs propositions peuvent être formulées :

-  **Pour éviter toute dérive, seul le CNFPT doit pouvoir être habilité à accorder les dispenses aux agents qui en font la demande.**
-  **Les dispenses de formation, à raison de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, doivent intervenir dans un cadre clairement défini et selon des critères ne souffrant aucune interprétation ni aucune différence d'application.**
-  **La référence au métier et aux compétences nécessaires pour l'exercer semble être une piste plus prometteuse que la simple référence au cadre d'emplois en matière de formation de professionnalisation.**
-  **La même demande de précision est attendue concernant la dispense d'une partie de la formation d'intégration et de professionnalisation au vu des titres et diplômes détenus par les agents concernés. Il conviendra d'ajuster, cadre d'emplois par cadre d'emplois, les modalités de mise en œuvre de la dispense.**

Mais qu'il s'agisse de formation d'intégration ou de formation de professionnalisation, l'enjeu est ici de prendre en compte les acquis et le parcours individuel des agents (qu'ils soient nouveaux fonctionnaires ou agents confirmés confrontés à de nouvelles responsabilités) tout en agissant dans un cadre bien posé avec des règles aussi objectives que possible.

Pour les employeurs territoriaux l'enjeu est de faire appel à des agents les mieux formés, aptes à répondre le mieux possible à la demande des usagers et de la population.

Il y va d'un meilleur service public rendu à la population, et d'une attractivité renforcée de la fonction publique territoriale.

CONCLUSION

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale réorganise en profondeur la formation des agents territoriaux et donne des droits similaires à ceux des salariés du secteur privé en faisant en sorte que le rythme de la formation professionnelle intervienne désormais tout au long de la vie des agents.

Avec la reconnaissance de l'expérience professionnelle et la validation des acquis et de l'expérience, la loi consacre le passage d'une formation standardisée à une formation professionnelle plus individualisée en prenant en compte les savoir faire et les compétences individuelles des agents ainsi que leurs évolutions de carrière.

Le succès de ces dispositions législatives dépend pour une large part de la **traduction concrète qui sera donnée à ces mesures au travers du chantier réglementaire qui s'ouvre** et dont chacun mesure bien l'importance et l'ampleur.

Pour éviter une trop grande complexité avec des procédures techniques et administratives excessivement lourdes, la recherche préalable d'une cohérence globale entre les dispositifs (REP formation ; REP concours ; REP déroulement de carrière), **la définition des concepts et la prise en compte des objectifs recherchés doivent guider les rédacteurs des textes réglementaires.**

La caractère novateur de ces mesures, leur coût, la capacité des opérateurs (Centres de gestion, CNFPT) à les mettre toutes en œuvre au même moment, militent en faveur d'une mise en place progressive et ciblée qui institue des **évaluations périodiques** et des **adaptations permanentes** pour corriger d'éventuelles anomalies.

Au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, la formation spécialisée n°2 élargie, chargée de suivre dans son ensemble le dossier de la reconnaissance de l'expérience professionnelle et celui de la validation des acquis de l'expérience dans la fonction publique territoriale, pourrait permettre d'une part, de veiller à cette unité et à cette cohérence globale et de s'assurer d'autre part que ces nouveaux dispositifs fonctionnent dans le respect des principes qui régissent le statut de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, cette réforme envisagée à coût constant nécessite de préciser ce qui revient à la charge des collectivités territoriales et d'avoir une vision de l'incidence financière qu'elle a. Ainsi l'article 5 de la loi prévoit qu'un fonctionnaire engagé dans une procédure de validation des acquis de l'expérience peut bénéficier à ce titre d'un congé ou d'une décharge partielle de service mais la loi ne précise pas qui supporte le coût de cette mesure.

La dimension financière de cette réforme n'ayant pas été intégrée dans la loi du 19 février 2007, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale demande, comme s'y est engagé le Gouvernement, qu'une évaluation financière soit effectuée et publiée au terme de dix-huit mois à compter de la promulgation de la loi.

Mais au-delà de ces questions techniques et financières, la fonction publique territoriale doit se saisir de ces nouveaux outils pour poursuivre sa modernisation et sa professionnalisation et faire la démonstration que le statut de la fonction publique loin d'être un frein, constitue un levier et une opportunité offerts aux employeurs locaux pour améliorer la qualité du service public local.

A N N E X E S

Annexe 1 :

Schéma récapitulatif de prise en compte de la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle dans la carrière des agents territoriaux.

Annexes 2 à 8 :

Compte rendu des différentes auditions devant la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Annexes 9, 9 bis, 9 ter, 9 quater et 9 quinter :

Textes législatifs et réglementaires relatifs à la V.A.E. et à la R.E.P.

Annexes 10 et 10 bis :

Tableaux relatifs aux épreuves actuelles des concours internes et examens professionnels.

Annexe 11 :

Délibération du Conseil national d'orientation du C.N.F.P.T. du 1^{er} juin 2005.

Annexe 12 :

L'application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 sur la résorption de l'emploi précaire pour les cadres des catégories A et B, notamment en ce qui concerne la commission R.E.P. (extrait du document élaboré par le C.N.F.P.T.).

Annexe 13 :

Proposition de fiche retraçant l'expérience des candidats à un examen professionnel (élaborée par les Centres interdépartementaux de gestion de Petite et de Grande Couronnes d'Ile-de-France).

**SCHEMA RECAPITULATIF DE PRISE EN COMPTE
DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS
ET DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
DANS LA CARRIERE DES AGENTS TERRITORIAUX**

RECRUTEMENT - CONCOURS	<p style="text-align: center;">RECRUTEMENT</p> <p style="text-align: center;">(initial ou sur un nouveau cadre d'emplois)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">CONCOURS</p> <p style="text-align: center;">R.E.P.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equivalence du titre ou diplôme requis par la reconnaissance de l'expérience professionnelle - Exonération d'une partie des épreuves, en fonction des acquis (professionnels, scolaires et universitaires) du candidat.
FORMATION OBLIGATOIRE	<p style="text-align: center;">FORMATION</p> <p style="text-align: center;">(F.I.A., devenant la F.I.P.)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">FORMATION D'INTEGRATION ET DE PROFESSIONNALISATION</p> <p style="text-align: center;">R.E.P. - Individualisation du parcours de formation de l'agent, au vu de ses acquis, permettant de porter l'accent sur les connaissances à acquérir.</p>
PROMOTION - DEROULEMENT DE CARRIERE	<p style="text-align: center;">DEROULEMENT DE CARRIERE</p> <p style="text-align: center;">(dans le cadre de la promotion interne et des avancements de grade)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">R.E.P. - Prise en compte de l'expérience de l'agent dans le cadre de la promotion interne et des avancements de grade (au regard de sa mobilité, des responsabilités assumées, ...), ainsi que dans le cadre des épreuves de l'examen professionnel.</p>

ANNEXES 2 à 8

Les comptes rendus des représentants institutionnels auditionnés dans le cadre de la V.A.E. et de la R.E.P.

En amont de ses travaux, afin de réaliser le présent rapport, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, par l'intermédiaire de la formation spécialisée n°2, a souhaité auditionner un certain nombre de représentants dont l'activité est liée, directement ou indirectement, à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience et de la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Ainsi, différents partenaires institutionnels publics, représentant les trois fonctions publiques, ont été reçus et attentivement écoutés par les membres de cette formation spécialisée afin que ces derniers puissent s'inspirer des expériences déjà menées dans ce domaine.

Ci-dessous figurent les comptes rendus de ces différentes interventions.

**Compte rendu de l'audition de Monsieur Gilles SCHILDKNECHT,
devant la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur, le 13 février 2006**

☞ Présentation de l'orateur : Monsieur Gilles SCHILDKNECHT, chargé de mission «validation des acquis de l'expérience» au sein de la direction de l'enseignement scolaire du Ministère de l'Education nationale.

Gilles SCHILDKNECHT souhaite effectuer un bilan de l'activité «V.A.E.» au sein du Ministère de l'Education nationale, plutôt qu'une présentation de ce dispositif, les documents ayant été remis lors de la précédente réunion lui paraissant suffisamment clairs à ce sujet. Il indique qu'il opère au sein de la direction de l'enseignement et a un homologue au sein de la direction de l'enseignement supérieur. Il présente la différence entre ces deux structures, en insistant sur le fait que dans le domaine de l'enseignement scolaire, l'organisation est nationale et conférée aux 30 académies de l'Education nationale, tandis que dans le secteur de l'enseignement supérieur, les grandes lignes sont définies au plan national, mais chaque structure est autonome.

En matière de statistiques, il annonce que 20 000 certifications ont été délivrées en 2004, dont 11 000 diplômes et 1 500 diplômes délivrés dans le supérieur. Il ajoute qu'environ 1 000 dossiers n'ont reçu aucune validation et que ce dispositif attire 80 000 personnes qui souhaitent y accéder, alors que 19 000 environ voient leur demande aboutir.

Il rappelle que le Ministère de l'Education nationale, tout comme celui de l'Agriculture, est initialement parti de la validation des acquis professionnels pour la mise en oeuvre de la V.A.E.

Il présente sommairement trois rapports qui lui paraissent importants en la matière :

- un rapport rédigé par l'I.G.A.S. (Inspection générale des affaires sociales), principalement sur le secteur sanitaire et social mais traitant également du Ministère de l'Education nationale,
- un rapport élaboré par le professeur Albert-Claude BENHAMOU, dont les annexes sont particulièrement intéressantes,
- un rapport rédigé par le Ministère de l'Education nationale, centré sur le fonctionnement de la V.A.E. à la direction de l'enseignement scolaire.

Il précise qu'au sein de chaque académie existe un Dispositif Académique de Validation des Acquis (D.A.V.A.). La composition du jury est la même que celle concernant la délivrance des diplômes obtenus de façon plus traditionnelle, ce qui n'est pas le cas dans les universités où ce sont les présidents des universités qui arrêtent la composition des jurys.

Il souligne que c'est une circulaire d'août 2003 qui gère la V.A.E. dans l'enseignement scolaire, sous le pilotage du recteur d'académie, ce qui entraîne une disparité des situations d'une académie à l'autre. Il note qu'il existe encore actuellement quelques réticences quant à la V.A.E. au sein du Ministère de l'Education nationale.

Par ailleurs, il rappelle que cette procédure fait partie de la mission de service public du Ministère de l'Education nationale et que seul l'accompagnement est actuellement sur le marché, en application des dispositions législatives.

Il existe, depuis fin septembre 2005, une demande émanant du Premier ministre de triplement du nombre de dossiers examinés par chaque jury. En outre, il s'attelle actuellement à la rédaction d'une nouvelle circulaire, visant notamment à raccourcir les délais (en passant de 9 à 6 mois) et à simplifier les outils (par la mise en place d'un livret V.A.E.).

Il constate en outre que ce sont actuellement les B.T.S. qui sont prédominants (56% des certifications délivrées), les C.A.P. étant le «parent pauvre» de la V.A.E., ce qui est quelque peu paradoxal par rapport à l'objectif initialement recherché.

De plus, il note un développement des demandes collectives, par un partenariat renforcé sur la base de conventions signées avec les grandes entreprises. A titre d'exemple, chez Danone, 450 personnes ont été diplômées par cette voie, principalement des C.A.P. et il y a eu 92% de réussite.

La collaboration avec les régions est également renforcée depuis le 1^{er} janvier 2006, ces dernières ayant récupéré en amont certaines prérogatives en matière de formation.

Enfin, il rappelle que la V.A.E. est de l'ordre du projet professionnel et personnel et qu'il y a un travail de lisibilité à effectuer pour mieux orienter les personnes concernées, sans oublier que ce dispositif engendre un coût non négligeable et qu'il y a un besoin d'harmonisation entre les différentes institutions concernées.

Suite à cette présentation, un débat s'est engagé avec les membres présents à la réunion de la formation spécialisée.

Question (Q) : des grandes communes ont-elles effectué des demandes d'accompagnement à la V.A.E. ?

Réponse (R) : des demandes individuelles ont été effectuées mais il n'y a pas de partenariat avec ces collectivités, la formation relevant du domaine de compétence de la région et ce cas est identique pour ce qui concerne les fonctionnaires d'Etat, notamment ceux du Ministère de l'Education nationale.

Q : des conventions peuvent-elles être signées avec le C.N.F.P.T. en matière de V.A.E.

R : sur ce point, des éléments intéressants figurent dans les rapports précités.

Q : le législateur peut-il se pencher sur la rédaction de textes relatifs à la V.A.E. dans la fonction publique territoriale, hors Education nationale ?

R : la V.A.E. pose une seule question, celle de la certification (telle que prévue au Répertoire National des Certifications Professionnelles). Il y a actuellement environ 16 000 certifications en France, hors Certifications de Qualification Professionnelle (C.Q.P.), qui seront environ 40 000 dans les mois à venir. Se pose donc actuellement une logique d'«élagage» du nombre de diplômes. Il rappelle qu'un dispositif de ce type, s'il doit être créé dans la fonction publique territoriale, doit également évoluer.

**Compte rendu de l'audition de Madame Christiane RIGODANZO,
devant la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur, le 10 avril 2006**

✍ Présentation de l'oratrice : Madame Christiane RIGODANZO, chargée du plan interministériel de mise en œuvre de la V.A.E. (comité créé par le Gouvernement).

Madame Christine RIGODANZO rappelle que le ministère de l'emploi a été ministère pilote en 2002 pour la mise en œuvre de la loi sur la V.A.E. Elle souligne d'emblée que le parcours de V.A.E. est différent de celui de la formation initiale, il y a une différence de validation.

Le ministère de l'emploi considère qu'il est important de pouvoir attester de ses acquis et de ses compétences professionnelles pour chaque employé. Elle souligne qu'une personne titulaire d'un C.A.P. a 50% de possibilités en plus qu'une personne non titulaire de ce titre de trouver un emploi.

Elle note qu'en 2002, 30% de la population française ne présentait pas de certification, ce qui plaçait la France en retard dans le monde. Ce processus de V.A.E. apparaît donc comme un atout.

La loi est générale : toute personne a droit à faire valoir ses acquis ; la fonction publique est par conséquent également concernée.

C'est un processus qui vise à l'obtention d'une certification professionnelle, ce qui constitue une particularité française. De fait, le référentiel de ces certifications professionnelles a été modifié.

Seules les certifications professionnelles inscrites au répertoire sont accessibles par la V.A.E. (16 000 certifications professionnelles en France, dont 11 000 dans l'enseignement supérieur). La France s'est engagée à rendre lisible ce répertoire au plan européen par le biais des crédits en matière de V.A.E.

La certification professionnelle complique aujourd'hui le système. La loi a prévu un congé pour V.A.E., un «formatage» du jury ainsi qu'un référentiel ; par conséquent, elle a jalonné l'ensemble du processus de délivrance de la certification.

Demeurent cependant quelques interrogations : comment valider les enseignements généraux de l'Education nationale, notamment ceux des titres et diplômes techniques (C.A.P., B.E.P.,...).

Les autres ministères, tel le ministère de l'emploi, se concentrent sur les champs professionnels.

La V.A.E. aide à la mobilité interne et professionnelle.

L'usage de la certification professionnelle : dans les pratiques des entreprises et de la fonction publique, il n'y a pas de lien entre le diplôme détenu et le poste occupé. Aucune convention collective ne fait ce lien, hormis celles relatives aux métiers de l'assurance et à celui de coiffeur. Il y a actuellement un frémissement de modifications des conventions collectives qui renseignent la grille des qualifications.

La certification professionnelle, ce n'est pas l'acquisition de nouvelles connaissances, mais c'est la reconnaissance d'une qualification. On peut, donc, dire qu'elle est rétroactive.

La certification professionnelle, c'est une construction théorique d'un emploi type (en 2005, seuls 9 maçons en France ont pu être ainsi qualifiés par la V.A.E.) ; de même, les C.A.P., dans le cadre de la V.A.E., sont particulièrement difficiles d'accès.

Il existe de nombreux emplois non qualifiés et les personnes titulaires de ces emplois ont difficilement accès à la V.A.E. sans passer par la formation.

Il est important de souligner par ailleurs que le salarié et l'employeur sont tous deux gagnants dans le cadre de la V.A.E.

Un autre défi de la V.A.E. réside dans le fait de conserver la même valeur au diplôme, quelle que soit sa voie d'accès, ce qui n'est pas si évident. Ce point est retenu dans les travaux de professionnalisation des jurys.

Suite à cette présentation, un débat s'est engagé avec les membres présents à la réunion de la formation spécialisée.

Question (Q) : quelles peuvent être la finalité et l'utilité de la V.A.E., compte tenu de ce qui vient d'être présenté et du caractère difficile de l'accessibilité à ce dispositif, dans le contexte actuel du besoin relatif à de vrais professionnels et non à des «emplois types» ?

Réponse (R) : tous les diplômes professionnels sont construits avec les partenaires sociaux et le ministère de l'emploi est souvent obligé d'abaisser le niveau exigé. A titre d'exemple, pour la qualification de maçon, 9 composantes étaient initialement requises, il n'y en a plus que 4.

Q : qui sont ces partenaires sociaux ?

R : c'est un travail réalisé à la fois par les trois syndicats patronaux et les cinq organisations syndicales d'employés.

Q : pourquoi les employeurs ne demandent-ils pas la reconnaissance de toutes les certifications de qualification professionnelle ?

R : cela renvoie à des politiques de branches (il y en a 380 en France), c'est d'ailleurs dans l'esprit de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle. Ces C.Q.P. doivent faire l'objet d'une instruction par une commission ad hoc.

Q : ne faut-il pas davantage travailler sur la R.E.P. plutôt que sur la V.A.E. ?

R : il ne faut pas mélanger métier et emploi. Une certification professionnelle en terme d'emploi peut recouvrir plusieurs métiers. Il faut par conséquent s'interroger sur la finalité et les objectifs poursuivis.

Q : qui fait la distinction entre les diplômes obtenus lors de la formation initiale et ceux obtenus par la voie de la V.A.E. ?

R : ce sont les employeurs qui font cette distinction, ce qui se retrouve d'ailleurs dans un rapport établi par le Haut comité pour l'emploi.

Q : n'y a-t-il pas un paradoxe entre la difficulté pour les jeunes de trouver un emploi par manque d'expérience et le manque de volonté des employeurs de reconnaître cette expérience par la V.A.E. ?

R : il y a actuellement 20 000 diplômes délivrés par an dans le cadre de la V.A.E. et qu'il y a un pari sur l'avenir de la V.A.E.

Q : la V.A.E. est-elle finalement utile et seule la R.E.P. ne permet-elle pas à un salarié de progresser au sein de son entreprise ?

R : le ministère de l'emploi espère que la V.A.E. sera vite reconnue par les employeurs.

Q : certaines organisations syndicales ont été réticentes aux C.Q.P. Quelle en est la raison et quelle est la différence entre C.Q.P. et C.C.P. ?

R : cette réticence est due au fait que le C.Q.P. ne permet pas la mobilité inter-branches. Il y a cependant l'annonce de C.Q.P. transversales actuellement. Pour ce qui concerne le C.C.P., c'est une des mailles constitutives des titres professionnels. Toutes les certifications professionnelles ont été modularisées. Au ministère de l'emploi, le module d'un titre professionnel, c'est le C.C.P., qui n'est pas une certification professionnelle et qui a une durée de validité de cinq ans pour obtenir une certification professionnelle qui, elle, est valable à vie. Exemple : pour la certification professionnelle de maçon, avec deux C.C.P., on peut s'insérer dans l'emploi.

Q : la V.A.E. peut-elle être accordée, refusée ou validée partiellement ?

R : en 2004, il y a eu 20 000 certifications professionnelles délivrées en totalité et 20 000 délivrées partiellement (avec 1 ou plusieurs modules) ; en revanche, aucun chiffre n'est avancé pour ce qui concerne l'absence de délivrance de ces certifications professionnelles. Le ministère de l'emploi n'a cependant pas prévu un accompagnement pour les personnes ayant bénéficié d'une validation partielle dans les cinq ans.

Q : quelles sont les raisons de ces «pertes» entre ceux qui accèdent au dispositif V.A.E. et les certifications professionnelles délivrées ?

R : ce sont 200 000 personnes qui sont accueillies dans les points conseils V.A.E. Tous les ministères n'étaient pas jusque là aptes à délivrer des diplômes par la voie de la V.A.E., par manque de moyens. Le financement est également important : la certification professionnelle est gratuite, mais l'accompagnement est payant. Le coût moyen est de 1 200 euros par procédure au ministère de l'emploi, contre 400 à 500 euros au ministère de l'Education nationale et 200 à 300 euros au ministère de l'agriculture.

Q : le Premier ministre a annoncé vouloir passer de 20 000 à 60 000 le nombre de certifications professionnelles délivrées annuellement. De quelle manière le faire ?

R : c'est par le biais du ministère de la santé et des affaires sociales que cette progression pourra avoir lieu, par la délivrance de deux titres très demandés, celui d'assistant de vie et celui d'aide soignant(e).

**Compte rendu de l'audition de Monsieur Pierre COURAL,
devant la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur, le 10 avril 2006**

✍ Présentation de l'orateur : Monsieur Pierre COURAL, chargé de mission auprès du ministère de la fonction publique.

Pierre COURAL précise que les deux projets de loi, celui relatif à la fonction publique territoriale et celui concernant la fonction publique, se préoccupent de la V.A.E. et de la R.E.P.

La fonction publique consacre, selon lui, déjà une certaine part à l'expérience professionnelle, notamment dans les concours internes et les troisièmes concours.

Il note trois sujets importants qui émergent actuellement :

- **la V.A.E.**, liée à la loi de modernisation sociale, consistant en l'acquisition d'un titre ou diplôme, d'une certification professionnelle ;
- **la possibilité de R.E.P. en substitution d'un diplôme requis** (article 36 de la loi du 26 janvier 1984, loi Sapin également) ; il s'agit d'une directive européenne de septembre 2005 consistant en la prise en compte de l'expérience professionnelle qui est désormais une nécessité ; cette prise en compte doit s'effectuer pour l'ensemble des concours, même ceux où un diplôme spécifique est exigé ; la R.E.P. n'est pas la délivrance d'un diplôme, mais son équivalence ;
- enfin, il y a la **R.A.E.P. (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle)**, où un concours peut être construit sur épreuves, dont une ou plusieurs d'entre elles peuvent être supprimées et remplacées par la R.A.E.P. (exemple : une épreuve écrite sur l'expérience professionnelle du candidat, suivie d'un oral). La R.A.E.P. doit être un critère pour la promotion interne et l'avancement de grade : prise en compte de la valeur professionnelle de l'agent et des acquis de son expérience professionnelle.

Il souligne par ailleurs qu'un amendement sénatorial a fait disparaître de fait l'article 5 du projet de loi relatif à la fonction publique, en introduisant la V.A.E. et la R.E.P.

Pour ce qui concerne la R.E.P. en matière de formation, il indique que cette possibilité est envisageable dans la fonction publique territoriale, mais pas dans la fonction publique de l'Etat où ce sont des écoles de classement.

Il signale la création, dans le projet de loi, d'un congé pour V.A.E. et d'un autre pour bilan de compétences ou bilan professionnel.

Il note également un point novateur dans ce projet de loi : la période de professionnalisation, où l'emploi devient la clé de la formation d'une période de six mois.

Suite à cette présentation, un débat s'est engagé avec les membres présents à la réunion de la formation spécialisée.

Question (Q) : ne faut-il pas réfléchir aussi à la mobilité interne dans la fonction publique, notamment en cas d'inaptitude professionnelle à l'emploi (reclassement), par un accompagnement ?

Réponse (R) : c'est un des buts de la première catégorie qu'il a présentée, en ayant un vrai raisonnement professionnel, avec un accompagnement de six mois. La période de professionnalisation doit se passer en même temps qu'un bilan de compétences, dont le coût est en moyenne de 700 à 800 euros par personne.

Q : quelles sont la fois la durée du bilan de compétences et la publicité qui sera faite pour ces dispositifs dans les collectivités territoriales ?

R : sur le premier point, c'est un congé à durée difficile à déterminer actuellement. Il faut que la discussion s'engage sur ce point. L'administration sera prête à favoriser ce congé s'il lui est favorable. Sur le second point, il note que la réponse appartient aux professionnels de la fonction publique territoriale, mais une réflexion est engagée dans la fonction publique de l'Etat concernant la carrière des agents.

Q : la possibilité d'une période de professionnalisation ne serait-elle pas envisageable pour les agents en attente (notamment ceux en disponibilité pour suivre leur conjoint), afin de mettre en œuvre une procédure de V.A.E. ?

R : il ne s'agit pas de toucher au C.F.P. (congé de formation professionnelle) qui n'est accessible qu'aux agents en activité.

Q : au sujet de la R.E.P. en matière de concours, au regard de l'exposé, n'y aurait-il pas la possibilité de professionnaliser et d'aménager les troisièmes concours en ce sens ?

Ce dispositif est applicable à tous les candidats. Il s'agit donc de dessiner des concours d'une nouvelle nature. Pour lui, il s'agit de clarifier les règles dès l'ouverture du concours, pour faire un concours particulier. Cela permettrait de réduire les réticences de certains employeurs territoriaux à recruter sur une liste d'aptitude plus générale.

Dans la fonction publique territoriale, se pose aussi la question de l'analyse des besoins de recrutement des collectivités territoriales, ce qui n'est pas traité dans le projet de loi.

R : il existe d'ores et déjà un répertoire des métiers territoriaux, élaboré par le C.N.F.P.T.

Q : quel est le suivi professionnel des agents dans les petites collectivités territoriales ?

R : des structures peuvent jouer le rôle d'interface en matière de ressources humaines, comme les Centres de gestion.

Q : quelle utilisation un employeur peut faire d'un bilan de compétences ?

R : il faudra rendre le bilan de compétences plus obligatoire.

**Compte rendu de l'audition de Madame Claire CORNET,
devant la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur, le 15 mai 2006**

☞ Présentation de l'oratrice : Madame Claire CORNET, directrice générale adjointe, directrice de la formation au Centre national de la fonction publique territoriale (C.N.F.P.T.).

Madame Claire CORNET se charge de donner la vision du C.N.F.P.T. sur le dossier de la V.A.E. et de la R.E.P. Elle souligne que le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale a repris ces deux notions, ainsi que le projet de loi relatif à la fonction publique qui donne une consécration législative à la V.A.E. en créant un congé pour V.A.E.

Le C.N.F.P.T. a commencé de réfléchir à la façon d'appréhender ces deux démarches bien distinctes au sein de la fonction publique territoriale :

☞ concernant la R.E.P. : l'établissement peut s'appuyer sur l'expérience de la loi de résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique, dite loi Sapin, expérience intéressante car il s'agissait là d'une première en la matière mais également expérience assez difficile car un certain nombre de conditions n'étaient pas remplies, notamment du fait de l'absence de référentiel.

Le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale confère deux perspectives au C.N.F.P.T. en matière de R.E.P. :

- 1° il s'agit pour cet établissement de mettre en place la **dispense du diplôme requis pour l'accès au concours externe** ; Claire CORNET rappelle que la R.E.P. ne confère pas le diplôme et qu'il convient dans ce domaine de s'appuyer sur l'expérience de la loi Sapin et sur le référentiel qui pourrait être celui des diplômes correspondants ;
- 2° il s'agit également pour cet établissement de la mise en œuvre de la **dispense d'une partie de la formation obligatoire** (formation d'intégration et formation de professionnalisation, prévues par le projet de loi), sachant qu'il est indispensable de s'interroger sur l'utilité de la mise en place d'une procédure de R.E.P. dans le cadre d'une formation de courte durée, telle que la formation d'intégration est envisagée ; en outre, il faudra, dans le cadre de ces deux formations, élaborer un référentiel de formation.

Pour ce qui concerne la R.E.P. relative à la dispense de certaines épreuves des concours internes, ainsi que la R.E.P. relative à la promotion interne ou celle concernant l'avancement de grade, Claire CORNET souligne la nécessité d'attendre la publication des décrets d'application pour en connaître les modalités pratiques.

Claire CORNET rappelle que la R.E.P. constitue une nouvelle modalité d'accès ou de promotion dans la fonction publique territoriale et d'aménagement de la formation obligatoire et qu'à ce titre, il convient de la distinguer de la V.A.E. qui est ouverte à toute personne, qu'elle exerce son activité dans le secteur privé ou dans le secteur public, selon les termes de la loi relative à la V.A.E. de 2002.

☞ **concernant la V.A.E. :** depuis la loi de 2002, il est possible d'obtenir un diplôme du fait de la seule expérience ; dans la pratique, il est constaté un mélange entre la formation initiale et l'expérience de la personne. Il convient de déterminer ce qu'est précisément la V.A.E. afin de ne pas donner de faux espoirs aux agents potentiellement concernés. Cela nécessite souvent un accompagnement assez lourd. Il ne s'agit pas d'une validation d'ancienneté mais d'une validation d'expérience, totale ou partielle.

S'agissant du C.N.F.P.T., dans le cadre du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, cet établissement se voit confier une mission de suivi des demandes de V.A.E. formulées dans le cadre de la loi de 2002.

Il est également à noter la création d'un congé pour V.A.E.

Le C.N.F.P.T. a commencé à accompagner un certain nombre de démarches. En juin 2005, le Conseil national d'orientation et le Conseil d'administration de l'établissement ont approuvé une liste d'activités possibles, dans le cadre de la V.A.E., pour le C.N.F.P.T., mais toutes ne sont pas encore mises en œuvre actuellement. Cela concerne les points suivants :

1. Tout d'abord, une information nécessaire, générale et particulière, notamment en orientant les personnes concernées vers les points relais-conseil ; en outre, le C.N.F.P.T. peut sensibiliser les agents sur la démarche de V.A.E. ; enfin, le C.N.F.P.T. étudie avec l'agent qui souhaite obtenir un diplôme s'il s'agit bien d'une démarche de V.A.E.
2. Le C.N.F.P.T. peut avoir un rôle d'assistance de maîtrise d'ouvrage auprès des collectivités territoriales : son rôle est alors de faire comprendre aux employeurs que la V.A.E. est un nouvel outil intéressant de gestion des ressources humaines.
3. Il a par ailleurs une mission d'accompagnement de la démarche de V.A.E. : cela va de l'orientation à la validation, en passant par des formations, l'accompagnement de l'agent, une validation partielle et des formations complémentaires pour la validation complète. Le C.N.F.P.T. peut donc intervenir à différents moments mais pas sur l'ensemble de la démarche.

A titre d'exemple, Claire CORNET souligne que le C.N.F.P.T. a testé cette démarche d'accompagnement à la V.A.E. sur deux diplômes, le D.E.A.V.S. (diplôme d'auxiliaire de vie) et le D.P.A.S. (diplôme d'aide soignant). Dans certaines délégations régionales, il y a eu une mission d'information et d'orientation et dans une délégation régionale, il y a eu accompagnement d'une centaine d'agents. Sur ces cent agents, soixante ont obtenu une validation totale du D.E.A.V.S., ce qui est un bon résultat.

Il faut pouvoir faire correspondre les compétences acquises par l'agent et les exigences du diplôme visé, d'où l'importance de la mission de suivi sur l'ensemble du dispositif, conférée au C.N.F.P.T.

Pour ce qui concerne le D.P.A.S., Claire CORNET souligne qu'une convention a été signée avec le ministère délégué aux personnes âgées dans le but d'amener plus de 1500 personnes vers une validation.

Suite à cette présentation, un débat s'est engagé avec les membres présents à la réunion de la formation spécialisée.

Question (Q) : un bilan de la R.E.P. mise en œuvre au titre de la loi Sapin a-t-il été effectué ?

Réponse (R) : le bilan de la R.E.P. a été fait pour ce qui concerne le C.N.F.P.T. et les statistiques de l'établissement dans ce domaine seront transmises au Conseil supérieur.

Q : quelles sont les possibilités d'assurer le suivi de la V.A.E. par le C.N.F.P.T. s'il y a beaucoup de demandes et, dans ce cas, une présélection serait-elle mise en œuvre ?

R : le C.N.F.P.T. devra déterminer les points prioritaires parmi ceux arrêtés par les instances nationales de l'établissement, probablement début 2007, lorsque la loi aura été votée.

Q : tout d'abord, puisque le champ des besoins en matière de V.A.E. est très large, le C.N.F.P.T. a-t-il prospecté pour connaître les secteurs et filières où les besoins sont les plus forts ? Par ailleurs, le C.N.F.P.T. se positionnera-t-il en faveur des agents et des collectivités territoriales ou de l'une de ces deux catégories ? Enfin, des réflexions ont-elles été engagées avec les ministères en vue de partenariats sur la V.A.E. ?

R : concernant les secteurs visés, le choix national pour 2006 porte sur le secteur social (D.E.A.V.S. et D.P.A.S.) ; il convient de faire des choix, étant donné l'étendue du champ ; une observation régionale se met par ailleurs en place pour déterminer d'autres priorités (à ce titre, une délégation régionale a listé 8 autres diplômes importants sur la région, parmi lesquels deux diplômes d'animation, un diplôme d'informatique et un diplôme technique relatif aux espaces verts, s'adressant à des agents de catégorie B et C) ; Claire CORNET souligne que pour ce qui concerne la V.A.E., le C.N.F.P.T. va rencontrer les mêmes problèmes que dans le domaine de la formation ; concernant les interlocuteurs de l'établissement dans ce domaine, il semble qu'il soit difficile pour le C.N.F.P.T. de répondre à l'agent sans passage par la collectivité territoriale ; c'est d'ailleurs l'esprit du D.I.F. où il faut l'initiative de l'agent et l'accord de la collectivité (à ce sujet, Serge BECUWE souligne que le rapport du Conseil supérieur devra envisager quels peuvent être les interlocuteurs du C.N.F.P.T. pour cette mission) ; enfin, concernant le partenariat avec les ministères, Claire CORNET souligne que, sur certains sujets, le C.N.F.P.T. rejoint des politiques nationales ; il en va ainsi pour l'exemple précité du D.P.A.S. ainsi que pour ce qui concerne les emplois aidés (convention signée avec le ministère de l'emploi et de la cohésion sociale).

Q : la construction de référentiels constitue un avantage certain quant à l'aspect identitaire de traitement des demandes au plan national. Le dispositif de V.A.E. est-il applicable aux professions réglementées, notamment dans le domaine médico-social ? Par ailleurs, le C.N.F.P.T. établit-il une différence entre la validation et la certification, terme employé par les ministères ?

R : pour ce qui concerne les référentiels, il doit y avoir une mise en correspondance des compétences acquises par l'agent avec le référentiel ; il y a désormais un répertoire national des certifications professionnelles ; quant à la R.E.P. dans le domaine de la formation obligatoire, il appartient au C.N.F.P.T. de construire ce référentiel sur la base notamment du répertoire des métiers existant ; pour ce qui concerne les professions réglementées, Claire CORNET souligne qu'*a priori* la loi de 2002 n'exclut aucun diplôme, mais sans doute les professions réglementées seront les dernières concernées par le dispositif de V.A.E. ; enfin, concernant la distinction entre la validation et la certification, Claire CORNET rappelle que pour valider, il faut être certificateur. Le C.N.F.P.T. peut être certificateur si la commission nationale de certification le valide ; cet établissement l'a été dans deux domaines (directeur

d'antenne et gardien d'immeuble), ce qui entraîne le fait que le C.N.F.P.T. doit être valideur ; il faut qu'un cycle soit mis en œuvre au moins trois fois pour demander la certification ; 4 ou 5 autres cycles sont actuellement en cours de certification.

Q : la réduction du temps de formation initiale, prévue par le projet de loi, s'appliquera-t-elle aux agents qui seront en cours de parcours de formation ?

R : c'est la loi ou le décret qui précisera la date d'application des textes et à ce sujet le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale peut émettre des propositions.

**Compte rendu de l'audition de Monsieur Guy BOUDET,
devant la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur, le 18 septembre 2006**

✍ Présentation de l'orateur : Monsieur Guy BOUDET, Chef de service auprès de la Direction des Hôpitaux et de l'Organisation des soins (D.H.O.S.) ; fonction publique hospitalière.

Monsieur Guy BOUDET présente l'expérience de la D.H.O.S. en matière de validation des acquis de l'expérience et la façon dont cette direction a commencé de mettre en œuvre la loi de 2002, notamment en ce qui concerne les diplômes pour lesquels le ministre de la Santé est certificateur, à travers un support dont une copie a été remise à chaque participant à la réunion. Il précise que certains champs sont communs aux fonctions publiques hospitalière et territoriale, pour ce qui concerne la filière médico-sociale.

Il rappelle que, dans le champ d'application de la loi de 2002 sur la V.A.E., figurent les diplômes mais également les titres et les certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.).

Il note que le projet de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (R.A.E.P.) qui figure dans le projet de loi de modernisation de la fonction publique est différent et complémentaire de la V.A.E. et qu'il constitue en quelque sorte le pendant de la V.A.E. pour la fonction publique.

Guy BOUDET présente les dispositifs légaux et réglementaires applicables pour ce qui concerne la V.A.E. Ce dispositif repose sur la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 et sur une série de trois décrets d'application en date du 26 avril 2002. Il souligne que ce système a pu être mis en œuvre dans les meilleurs délais suite à la publication de la loi du fait de la parution rapide des décrets d'application.

Il note également deux arrêtés concernant l'accès aux diplômes d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture, sur lesquels il désire revenir au cours de son exposé, puisqu'il s'agit là des deux premiers diplômes accessibles, par la voie de la V.A.E., au sein du ministère de la Santé.

Il précise que la loi de 2002 fait de **la V.A.E. un droit individuel**, s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnel qualifiant. Cette loi ramène de cinq à trois ans le temps d'ancienneté professionnelle minimum exigé pour prétendre à l'accès à ce dispositif.

Le principe est que l'ensemble des diplômes doit être théoriquement accessible par la voie de la V.A.E. Guy BOUDET remarque cependant que des dérogations existent quant à ce principe et que certaines dérogations sont maximales ; dans ce cas, un diplôme ne peut pas être accessible par ce dispositif ; cela concerne les professions réglementées, notamment les métiers de médecin et d'infirmière. Cela s'explique pour des raisons de sécurité et de santé des personnes.

Le ministre de la Santé est actuellement seul certificateur de quatorze diplômes sanitaires. Deux diplômes ont été désignés comme étant prioritaires quant à leur accessibilité par la voie de la V.A.E. : il s'agit des diplômes d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture. Quant au diplôme d'Etat d'infirmier, compte tenu du caractère réglementé de cette profession, la totalité du diplôme ne pourra être accessible par la voie de la V.A.E. Néanmoins, certaines des unités afférentes à ce métier pourront être acquises par ce dispositif.

La D.H.O.S. a monté un **dispositif de V.A.E.** sur la base suivante :

- **un comité de pilotage**, composé notamment de la D.H.O.S., mais aussi de la Direction générale de la Santé et de la Commission nationale de certification professionnelle, ainsi que de certains services déconcentrés tels la Directions régionale des affaires sanitaires et sociales (D.R.A.S.S.),
- **une équipe projet** : trois personnes et un consultant ont travaillé sur ce dossier,
- **un groupe de travail** : d'une part un groupe restreint, composé de divers intervenants, dont le rôle consistait en la description des compétences du métier dont le diplôme était accessible par la V.A.E. et, d'autre part, un groupe élargi, composé des mêmes intervenants et de partenaires nouveaux tels les organismes de formation, ainsi que l'Association nationale de formation des personnels de la fonction hospitalière (A.N.F.H.).

Guy BOUDET rappelle qu'il s'agit d'abord de définir un **référentiel des activités constitutives d'un métier**, la compétence étant le savoir-faire et les connaissances qui y sont associées. Il s'agit de déterminer quelles sont les compétences que les personnes doivent avoir pour accéder au diplôme par la V.A.E., ces compétences pouvant être acquises soit par l'expérience (en changeant de poste notamment), soit par la formation professionnelle.

Il est important de souligner en outre que ce dispositif permet à certaines personnes d'obtenir un diplôme sans passer obligatoirement par un temps de formation.

A titre d'exemple, pour exercer le métier d'aide-soignant, il faut cumuler 8 compétences (il y en a également 8, dont 2 spécifiques, pour exercer le métier d'auxiliaire de puériculture). Les 8 unités constituent les 8 compétences requises. Elles sont indiquées dans le livret V.A.E., fixé en annexe de l'arrêté de 2002. En outre, il y a toujours, dans ce dispositif, **une phase d'entretien avec le jury.**

Pour ce qui concerne les **statistiques**, Guy BOUDET souligne qu'il y a eu deux sessions de la D.R.A.S.S. d'Ile-de-France : lors de la 1^{ère} session, 23% des candidats ont obtenu la totalité du diplôme par la voie de la V.A.E., contre 27% lors de la deuxième session. En outre, la première année, sur environ 18 000 demandes d'accès à la V.A.E., 15 000 ont été acceptées. Aujourd'hui, il y a environ 60 000 demandes par an, dont 20 000 portent sur le seul diplôme d'aide-soignant.

Par ailleurs, un temps de formation obligatoire de 70 heures doit être suivi par les candidats et ce suivi de module de formation doit être relayé par le **livret V.A.E.** pour pouvoir valider la procédure. C'est d'ailleurs en ce sens que la loi a créé un congé pour V.A.E., qui n'est pas encore transposé dans la fonction publique mais qui devrait l'être lorsque la loi de modernisation de la fonction publique sera votée.

Ainsi, la façon dont le dossier du candidat est construit permet de définir si ce dernier remplit les compétences requises pour l'accès au diplôme, soit par l'écrit (le livret V.A.E.), soit par l'oral (l'entretien avec le jury).

Le jury V.A.E. délibère de façon collective, après audition des candidats, et peut se prononcer sur une évaluation complémentaire à acquérir par ces derniers, par formation ou par expérience professionnelle, dans le délai de cinq ans.

Guy BOUDET souligne par ailleurs que si la V.A.E. est, selon la loi, un droit individuel, elle constitue également un **outil de management**, car elle consiste en un travail sur les savoirs, mais aussi sur l'apprentissage tout au long de la carrière. Il s'agit donc de passer d'un droit individuel à une stratégie d'établissement. Cela consiste en un travail d'anticipation (sur la disponibilité en postes) et de prévision (dans le temps).

Suite à cette présentation, un débat s'est engagé avec les membres présents à la réunion de la formation spécialisée.

Question (Q) : En premier lieu, ce dispositif implique une mobilisation forte de l'ensemble des intervenants impliqués, d'où un questionnement en ce qui concerne le financement et les moyens à mettre en œuvre. Par conséquent, comment cela va-t-il se concrétiser ?

Réponse (R) : paradoxalement, ce dispositif n'a pas entraîné un accroissement de dépense aussi grand qu'on aurait pu craindre. Toutes ces actions sont imputées sur les moyens de formation, ainsi que le prévoit la loi de 2002. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du plan de formation. Il s'agit d'études promotionnelles allant dans le sens d'une progression de carrière de l'agent qui passe par une période de temps de formation. Actuellement, cette dépense représente 2,1% de la masse salariale et une augmentation est prévue, portant celle-ci à 2,7%, voire 2,8%.

En outre, une ordonnance du 2 mai 2005 a créé un fonds unifié pour l'accès à cette formation, dont la gestion a été confiée à un organisme de formation (O.P.C.A.).

Par ailleurs, suite à la canicule de 2003, a été créée la Caisse nationale solidarité autonomie et des accords-cadres ont été conclus entre celle-ci et les O.P.C.A., chacun des signataires apportant trois millions d'euros pour aider les personnels à se qualifier, notamment pour les aides-soignants, à condition que l'agent reste ensuite en poste sur l'emploi pour lequel il s'est formé. Cela concerne également le C.N.F.P.T. qui a signé cet accord début 2006.

Q : le nombre minimum requis de trois années d'expériences n'est-il pas un leurre pour les candidats à la V.A.E., étant donné que cette durée lui paraît particulièrement courte ?

R : c'est la loi qui prévoit ce délai minimum, hors périodes de stages. Ensuite, il revient au jury de valider l'expérience professionnelle du candidat. Ce n'est pas un leurre, car la V.A.E. ne constitue pas une facilité, au vu du dossier exigé du candidat. Cela explique d'ailleurs le nombre important de validations partielles prononcés par les jurys au regard du nombre de validations complètes du diplôme.

Q : un agent de la fonction publique territoriale peut-il actuellement effectuer une démarche de V.A.E., sachant que certaines collectivités territoriales ont d'ores et déjà inscrit la V.A.E. dans leur plan de formation ?

R : cette possibilité est offerte à ces agents, pour ce qui concerne les diplômes délivrés par le ministère de l'Education nationale et pour le diplôme d'auxiliaire de puériculture. En outre, les soixante-dix heures de formation susvisées doivent être prises en charge financièrement par l'employeur.

Q : quelles sont les modalités de mise en œuvre de l'information de ce dispositif auprès des agents concernés et des adaptations spécifiques ont-elles été prévues pour des agents présentant une grande expérience professionnelle, mais ayant des difficultés à l'écrit ?

R : les O.P.C.A. ont souvent accepté de financer l'information, et notamment les brochures éditées à ce sujet. Il note que le C.N.F.P.T. pourrait se charger de cette mission pour ce qui concerne la fonction publique territoriale.

Pour ce qui concerne le module de formation obligatoire, il précise que celui-ci peut être effectué de façon fractionnée et qu'un accompagnement à l'écriture et à la composition du dossier est également prévu.

Q : est-il possible d'obtenir quelques précisions sur ce en quoi consiste exactement l'accompagnement ?

R : cet accompagnement à la V.A.E. consiste notamment à aider la personne à constituer et à compléter son dossier.

**Compte rendu de l'audition de Monsieur Didier MEKERKE,
devant la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur, le 13 décembre 2006**

✍ Présentation de l'orateur : Monsieur Didier MEKERKE, Responsable régional formation à la délégation régionale Rhône-Alpes Lyon du Centre national de la fonction publique territoriale (C.N.F.P.T.).

Monsieur Didier MEKERKE présente l'expérience menée par la délégation régionale Rhône-Alpes Lyon du C.N.F.P.T. en partenariat avec le Conseil régional Rhône-Alpes, quant à l'individualisation du parcours de formation (préparation aux concours) d'agents de cette collectivité.

Le diaporama qu'il propose présente les réflexions et actions menées tant sur le plan de la préparation aux concours que sur celui de la formation continue.

Il souligne que s'il n'est pas expressément visé, le terme «individualisation» transparaît dans l'ensemble du projet de loi de modernisation de la fonction publique, notamment en matière de formation des fonctionnaires.

Dans le domaine des acquis de l'expérience (à laquelle il convient d'ajouter les acquis), il s'agit d'organiser des démarches de validation ou de reconnaissance. Ainsi, il insiste sur la nécessité de distinguer les notions de **validation** et de **reconnaissance** : autant il est relativement aisé de définir la première, au regard des textes en vigueur et des expériences menées, autant la seconde nécessite d'être clarifiée.

Il souligne que, pour ce qui concerne la reconnaissance, il est indispensable de poser des référentiels. Ces derniers sont de quatre types :

- les activités professionnelles,
- les compétences,
- la formation,
- l'évaluation.

Il y a donc nécessité d'individualiser le parcours de formation. L'individualisation traduit plusieurs préoccupations :

- l'apprenant doit figurer au centre du dispositif : l'agent devient **acteur** de sa formation, il est donc partie prenante à son parcours,
- des **formations adaptées** au **niveau** et aux **besoins** de chaque individu doivent être mises en place,
- cela conduit à mettre en œuvre **un service sur mesure** pour l'agent, au regard de ses acquis et de ses besoins.

Cette procédure n'est pas sans remettre en cause la nature et le rôle du formateur qui se voit doté d'une **fonction d'accompagnement**. En outre, Didier MEKERKE rappelle qu'il serait illusoire de croire que l'ensemble de la formation peut être individualisé : il ne s'agit pas de passer du «tout collectif» au «tout individuel».

Cette réforme engendre une diversification des formes pédagogiques (notamment par les nouvelles technologies de l'information et de la communication) et une «formation/action».

Il souligne que **l'expérience peut devenir un facteur majeur de développement des compétences.**

En outre, il rappelle que pour individualiser, il faut mettre en place un certain nombre d'outils. L'individualisation doit en effet prendre en compte :

- les acquis,
- le rythme,
- les objectifs

} **de l'agent.**

Par ailleurs, Didier MEKERKE note que **l'individualisation** va de paire avec **la modularisation**, la première découlant de la seconde. Ce sont là deux notions complémentaires qu'il convient de distinguer.

Pour pouvoir individualiser un parcours, il faut mettre à l'entrée de ce dernier un positionnement afin d'évaluer les acquis, par des tests ou par le propre questionnement de l'agent ou encore par confrontation avec un professionnel de la formation.

Il s'agit par conséquent d'un véritable contrat tripartite signé entre l'agent, son employeur et l'organisme de formation, en l'occurrence le C.N.F.P.T. De ce contrat découle un **plan de formation individualisé**.

Afin de parvenir à cette individualisation, il est indispensable de modulariser. Pour ce faire, il convient que l'agent soit présent sur l'ensemble des phases de son parcours de formation. Il faut également déterminer les référentiels et des procédures d'évaluation.

Ainsi, l'individualisation devient un résultat engendré par la modularisation des actions de formation.

A titre d'exemple, Didier MEKERKE présente les référentiels de formation quant à la préparation aux concours d'attaché territorial et d'adjoint administratif territorial. Ces référentiels présentent des objectifs principaux, déclinés en objectifs intermédiaires.

De ce fait, les agents qui sont entrés en parcours individualisé n'ont pas eu à subir de sélection.

Par ailleurs, Didier MEKERKE souligne qu'il est difficile d'individualiser les parcours lorsqu'il y a des masses importantes de stagiaires, mais, selon lui, il doit être possible de **différencier les parcours**.

La même démarche est envisagée concernant la formation continue, indiquée dans le catalogue de formation du C.N.F.P.T.

Par exemple, pour passer des fonctions de secrétaire à celles d'assistante, il convient de se poser la question des besoins de l'agent en termes de formation. Ainsi, il est indispensable de construire un référentiel de compétences qui débouchera sur un référentiel de formation.

En résumé, il convient d'établir un lien entre le répertoire des métiers, élaboré par le C.N.F.P.T., et les itinéraires de formation via le répertoire des compétences à posséder pour exercer ces métiers.

Suite à cette présentation, un débat s'est engagé avec les membres présents à la réunion de la formation spécialisée.

Question (Q) : est-il possible d'obtenir des éléments statistiques concernant le nombre de personnes ayant bénéficié de ce parcours individualisé et les résultats obtenus ?

Réponse (R) : sur les 28 personnes qui étaient entrées dans le dispositif, 10 se retrouvent aux oraux du concours.

Q : comment est-il possible de passer de cette structure à une validation des acquis ?

R : une démarche de validation des acquis et de l'expérience est engagée sur le diplôme d'aide-soignant(e) et il s'agit là d'une démarche différente de la démarche de reconnaissance.

Il convient d'anticiper les éléments réglementaires que devront contenir les décrets d'application de la future loi relative à la F.P.T. en matière de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle, notamment dans le cadre de la formation. A ce sujet, le C.N.F.P.T. s'interroge sur la manière dont peuvent être mesurés les acquis.

Au vu de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, il ne s'agit pas de supprimer les concours mais de les penser autrement. Cet aspect doit être pris en compte dans le cadre de la formation aux concours.

Q : quels sont les moyens financiers que la procédure présentée a nécessités ?

R : il s'agit d'un conventionnement qui a été passé avec la Région Rhône-Alpes.

Q : ne conviendra-t-il pas de fixer des règles lorsque ces procédures devront être appliquées à des masses plus importantes ?

R : la difficulté réside dans le fait de concilier le présentiel et l'individualisation.

Q : il s'agit là d'un système intéressant car il semble réducteur des inégalités, notamment dans les petites collectivités territoriales. Le système individualisé requiert-il beaucoup de temps de l'agent et comment est-il possible de gérer une organisation aussi précise ?

R : des secrétaires de mairie de petites communes se sont dit intéressés par cette procédure d'«e-learning». Dans ce cadre, l'agent prépare activement le concours de son côté mais le parcours est balisé avec des temps de rencontre avec le formateur.

**Compte rendu de l'audition de Madame Nathalie MALIAR
et Messieurs Jean-Paul MASSOT et Laurent LAMAURIE,
devant la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur, le 15 janvier 2007**

☞ Présentation des orateurs : Madame Nathalie MALIAR, cadre pédagogique à la délégation régionale Bourgogne du C.N.F.P.T., Monsieur Jean-Paul MASSOT, Directeur régional de la délégation Bourgogne du C.N.F.P.T., Monsieur Laurent LAMAURIE, Responsable régional formation à la délégation Bourgogne du C.N.F.P.T.

Monsieur Jean-Paul MASSOT présente l'historique de ce dispositif et les conditions dans lesquelles il a été pensé. Il rappelle que le temps de formation initiale est parfois fictif car celle-ci est souvent jugée comme étant lourde et peu adaptée à des agents de plus en plus qualifiés.

Il note que le Conseil régional de Bourgogne révèle un certain dynamisme dans le domaine de la formation professionnelle et qu'une convention a été signée entre cette collectivité et la délégation régionale Bourgogne du CNFPT sur une expérimentation de prise en compte de la reconnaissance de l'expérience professionnelle en matière de formation initiale. Le délégué régional et le Conseil régional d'orientation (donc les partenaires sociaux) ont demandé que cette expérimentation soit transparente et jalonnée de comptes rendus réguliers. Il note qu'il y a également un apport technique extérieur sur ce dispositif. C'est ainsi que l'expérience a été menée sur un groupe de sept agents de catégorie B (ramené à six du fait du départ en congé maternité de l'un de ces agents), toutes filières confondues.

Madame Nathalie MALIAR rappelle que ce **projet a été validé par le Conseil régional d'orientation, avec un comité de pilotage et un groupe de collectivités territoriales et d'agents volontaires.**

Ces collectivités sont :

- la commune de Dijon,
- la commune d'Auxerre,
- le département de l'Yonne.

Quant aux profils initiaux des agents, il s'agit des suivants :

- 3 techniciens supérieurs,
- 2 rédacteurs,
- 1 éducateur des activités physiques et sportives,
- 1 assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Elle rappelle les quatre étapes du dispositif :

- A partir d'un **référentiel d'activités** pour chaque agent s'est construit un **référentiel de compétences**.
- Un **outil de positionnement** des compétences des agents s'est également avéré nécessaire : il s'agit d'un outil **élaboré conjointement par l'agent et son supérieur hiérarchique, et validé par la direction des ressources humaines de la collectivité**.
- Ensuite, il s'est agi d'élaborer un **outil de traduction des écarts** et de déterminer la **part de reconnaissance de l'expérience professionnelle** pouvant être prise en compte, ainsi que le volume de jours de formation à mettre en œuvre. Ce document effectue un rapport entre : les compétences acquises, les compétences identifiées et le nombre de jours de formation à réaliser (sur la base légale de 120 jours pour les agents de catégorie B) ;

- **Les résultats vont de 11% à 82% des parcours de formation validés au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle.** La formation initiale devient donc individualisée et adaptée aux besoins des agents et des collectivités territoriales.

Selon Jean-Paul MASSOT, il est important de souligner que ce dispositif a permis de «dégonfler» une formation initiale jugée lourde et peu adaptée, en impliquant l'ensemble des partenaires, notamment les collectivités territoriales et les directions des ressources humaines. A ce sujet, il précise que l'expérience, dont la solution consiste à partir de l'individu dans son environnement de travail, a été poursuivie pour l'année 2006-2007.

Suite à cette présentation, un débat s'est engagé avec les membres présents à la réunion de la formation spécialisée.

Question (Q) : ce dispositif, appliqué sur un faible nombre de stagiaires, pourrait-il être étendu et quel serait alors le coût d'une telle expérimentation ?

Réponse (R) : il faut consacrer 8 jours de « temps/homme », soit huit jours de travail par agent stagiaire pour la réussite d'un tel dispositif, dont 3 jours au sein de la collectivité et 5 jours consacrés à du temps direct au sein de la délégation régionale du CNFPT et de temps consultant. L'objectif est de ramener ce dispositif à 5 jours/agent. En outre, ce dispositif n'est intéressant que lorsque l'expérience est identifiée.

Q : cette expérience étant régionale, un projet national est-il en cours d'élaboration au sein du CNFPT concernant ce type de dispositif ? En outre, cette expérimentation ne conduit-elle pas à une fonction publique de métiers ?

R : sur ce second point, ce n'est pas véritablement le cas et ce n'est pas l'objectif poursuivi. Avant d'être étendues à un plan national, les **démarches** mises en œuvre doivent être **objectivées et labellisables**. Un dispositif comme celui mis en place en Bourgogne – qui par ailleurs est validé par le C.N.A.M. - doit pouvoir, à terme, être transposé dans les comités techniques paritaires des collectivités territoriales.

Q : est-il possible d'obtenir des précisions sur les référentiels et notamment savoir selon quelles modalités ils sont élaborés ?

R : la délégation régionale s'est attachée à la réalité du métier et de l'activité de l'agent au sein de sa collectivité pour établir ces référentiels.

Q : Ne peut-on pas se montrer inquiet quant aux chiffres présentés, notamment concernant l'agent qui a validé 82% de sa formation initiale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, car cet agent est sur le même poste, alors qu'un agent de catégorie B est appelé à être mobile et craindre que cela n'enferme l'agent en question dans un poste déterminé ?

R : ce dispositif a le mérite de rouvrir le dialogue sur la formation professionnelle entre l'agent et son employeur.

En outre, la validation de la reconnaissance de l'expérience professionnelle est faite en accord avec l'agent, dans le cadre d'un socle minimal de connaissances que tout agent de catégorie B doit avoir.

Q : comment se fait-il qu'il ne soit pas fait référence, dans ce dispositif, aux diplômes détenus par les agents, alors qu'il s'agit là d'acquis qui peuvent, au même titre que l'expérience professionnelle, faire l'objet d'une reconnaissance ?

R : le diplôme n'est pas pris en compte en tant que tel mais il se retrouve dans les compétences requises, au sein du parcours de formation initiale.

Q : ces dispositions sont-elles applicables pour ce qui concerne les stages pratiques et quelle est la faisabilité d'une telle expérience au sein des plus petites collectivités territoriales ?

R : ces dispositions sont applicables pour ce qui concerne les stages pratiques, conjointement avec les collectivités territoriales et les agents. Par ailleurs, pour ce qui concerne les petites collectivités, ce problème est réel du fait qu'il est demandé une véritable implication de ces dernières.

C'est une véritable difficulté pour les petites collectivités territoriales qui ne disposent pas de service de gestion des ressources humaines et que, dans ce contexte, il appartient aux Centres de gestion de devenir les véritables gestionnaires de ressources humaines de ces petites collectivités. A ce titre, un dialogue s'est engagé avec les Centres de gestion de la région Bourgogne.

A titre de conclusion, il est rappelé que ce dispositif consiste en une diminution individualisée du nombre de jours de formation initiale au vu de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, avec certification à la clé.

Dispositions législatives et réglementaires

LOI n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale (1)

NOR : FPPX0000145L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I^{er}**DISPOSITIONS RELATIVES
À LA RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE**

CHAPITRE II

**Dispositions concernant
la fonction publique territoriale****Article 4**

Par dérogation à l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et pour une durée maximum de cinq ans à compter de la date de publication de la présente loi, les agents non titulaires des collectivités territoriales ou des établissements publics en relevant exerçant des fonctions correspondant à celles définies par les statuts particuliers des cadres d'emplois peuvent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, être nommés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, selon les modalités fixées aux articles 5 et 6 ci-dessous, sous réserve qu'ils remplissent les conditions suivantes :

1° Justifier avoir eu, pendant au moins deux mois au cours des douze mois précédant la date du 10 juillet 2000, la qualité d'agent non titulaire recruté en application de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;

2° Avoir été, durant la période de deux mois définie au 1°, en fonctions ou avoir bénéficié d'un congé en application du décret pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;

3° Justifier, au plus tard à la date de la proposition de nomination dans le cadre d'emplois pour les agents relevant de l'article 5, ou au plus tard à la date de la clôture des inscriptions aux concours pour les agents relevant de l'article 6, des titres ou diplômes requis des candidats au concours externe d'accès au cadre d'emplois concerné. Les intéressés peuvent obtenir la reconnaissance de leur expérience professionnelle en équivalence des conditions de titres ou diplômes requises pour se présenter aux concours prévus par le présent article. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des titres ou diplômes requis ;

4° Justifier, au plus tard à la date de la proposition de nomination dans le cadre d'emplois pour les agents relevant de l'article 5, ou au plus tard à la date de la clôture des inscriptions aux concours pour les agents relevant de l'article 6, d'une durée de services publics effectifs au moins égale à trois ans d'équivalent temps plein au cours des huit dernières années.

Pour l'appréciation de cette dernière condition, les périodes de travail à temps non complet correspondant à une durée supérieure ou égale au mi-temps sont assimilées à des périodes à temps plein, les autres périodes de travail à temps non complet sont assimilées aux trois quarts du temps plein.

Les cadres d'emplois ou, le cas échéant, les grades ou spécialités concernés par les dispositions du présent chapitre sont ceux au profit desquels sont intervenues des mesures statutaires prévues par le protocole d'accord du 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, ainsi que ceux relevant des dispositions de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 précitée.

Article 5

Les agents non titulaires remplissant les conditions énumérées à l'article 4 et qui ont été recrutés après le 27 janvier 1984 peuvent accéder par voie d'intégration directe au cadre d'emplois dont les fonctions correspondent à celles au titre

desquelles ils ont été recrutés et qu'ils ont exercées pendant la durée prévue au 4^e de l'article 4, dans la collectivité ou l'établissement public dans lequel ils sont affectés, sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

1^o Avoir été recrutés avant la date d'ouverture du premier concours d'accès audit cadre d'emplois organisé, dans le ressort de l'autorité organisatrice dont ils relèvent, en application des dispositions de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;

2^o Ou avoir été recrutés au plus tard le 14 mai 1996 lorsque, à la date de leur recrutement, les fonctions qu'ils exerçaient correspondaient à celles définies par le statut particulier d'un cadre d'emplois pour lequel un seul concours a été organisé, dans le ressort de l'autorité organisatrice dont ils relèvent, en application des dispositions de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Le cas échéant, il peut être tenu compte, pour apprécier la condition d'ancienneté mentionnée au 4^e de l'article 4 de la présente loi, de la durée des contrats effectués pour le compte de la collectivité ou de l'établissement public précédents.

Les agents concernés par les dispositions du présent article disposent d'un délai de douze mois à compter de la notification de la proposition qui leur est faite pour se prononcer sur celle-ci.

Article 6

Les agents non titulaires remplissant les conditions énumérées à l'article 4 et qui ont été recrutés après le 14 mai 1996 peuvent se présenter à des concours réservés organisés pendant une période de cinq ans à compter de la date de publication de la présente loi à condition d'exercer, à la date de leur recrutement, des fonctions qui correspondent à celles définies par les statuts particuliers des cadres d'emplois pour lesquels un seul concours a été organisé, dans le ressort de l'autorité organisatrice dont ils relèvent, en application des dispositions de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Les intéressés doivent avoir exercé les fonctions définies au premier alinéa pendant la durée prévue au 4^e de l'article 4 de la présente loi. Le cas échéant, il peut être tenu compte de la durée des contrats effectués pour le compte de la collectivité ou de l'établissement public précédents.

Les concours réservés donnent lieu à l'établissement de listes d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury.

L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

Tout candidat déclaré apte depuis moins de deux ans peut être nommé dans un des cadres d'emplois auxquels le concours réservé donne accès, dans les conditions fixées par la dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, nonobstant le délai mentionné au premier alinéa de l'article 4 de la présente loi.

TITRE II
DISPOSITIONS RELATIVES
À LA MODERNISATION DU RECRUTEMENT

« Toutefois, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour une durée déterminée et renouvelés par reconduction expresse pour pourvoir des emplois permanents à temps non compte pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet. »

III. – Les agents contractuels qui ont été recrutés en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi, en fonctions à la date de publication de la présente loi ou bénéficiaires, à la même date, de l'un des congés prévus par le décret pris en application du dernier alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, continuent à être employés dans les conditions prévues par la législation antérieure lorsqu'ils ne sont pas recrutés au titre des dispositions des articles 36 ou 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou au titre des dispositions des articles 4 à 6 de la présente loi.

IV. – L'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Les centres de gestion réalisent une synthèse des informations mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que de toutes autres données relatives à l'évolution des emplois dans les collectivités et établissements relevant de leur ressort et aux besoins prévisionnels recensés en application de l'article 42 de la présente loi, dans le but d'organiser une concertation annuelle auprès de ces collectivités et établissements et de contribuer à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement ainsi que des moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

« A ce titre, ils examinent plus particulièrement les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles d'être effectuées sur la base du deuxième alinéa de l'article 25.

« Les informations et propositions issues de cette concertation sont portées à la connaissance des comités techniques paritaires.

« Les centres de gestion veillent à informer et associer les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale pour ce qui concerne l'organisation des concours relevant de la compétence de cet établissement.

« Les centres de gestion peuvent conclure des conventions pour exercer les missions relevant de leurs compétences en application des dispositions prévues par les quatrième et cinquième alinéas ci-dessus, ainsi que par les troisième et quatrième alinéas de l'article 23 et les articles 24 et 25. »

V. – Après le premier alinéa de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'une collectivité territoriale non affiliée sollicite le centre de gestion de son département pour l'organisation d'un concours décentralisé de sa compétence et si celui-ci n'organise pas ce concours lui-même ou par convention avec un autre centre de gestion, la collectivité territoriale pourra conventionner l'organisation de ce concours avec le centre de gestion de son choix. »

VI. – L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« En outre, l'accès à certains cadres d'emplois peut être, dans les conditions fixées par leur statut particulier, ouvert par la voie d'un troisième concours aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association.

« La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de mili-

taire ou d'agent public. Les statuts particuliers fixent la nature et la durée des activités requises et la proportion des places offertes à ce concours par rapport au nombre total des places offertes pour l'accès par concours aux cadres d'emplois concernés. »

VII. – Pour la durée d'application du dispositif de la présente loi, le rapport établi sur la base de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée comporte un bilan de la mise en œuvre des dispositions prévues aux articles 4 à 6.

Le centre de gestion est rendu destinataire du bilan susmentionné et en assure la transmission aux organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

VIII. – Le 1° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis. »

IX. – Dans le deuxième alinéa de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les mots : « service à temps », sont insérés les mots : « complet ou ».

X. – Après le cinquième alinéa (d) de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un e ainsi rédigé :

« e) En cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois dans un autre cadre d'emplois classé dans la même catégorie. »

XI. Le quatrième alinéa de l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« Toute personne déclarée apte depuis moins de trois ans ou, si celui-ci est intervenu au-delà de ce délai, depuis le dernier concours, peut être nommée dans un des emplois auxquels le concours correspondant donne accès : la personne déclarée apte ne bénéficie de ce droit la deuxième et la troisième année que sous réserve d'avoir fait connaître son intention d'être maintenue sur ces listes au terme de l'année suivant son inscription initiale et au terme de la deuxième année. Le décompte de cette période de trois ans est suspendue, le cas échéant, durant l'accomplissement des obligations du service national et en cas de congé parental ou de maternité. »

(Source : Journal Officiel du 4 janvier 2001)

Dispositions législatives et réglementaires

**LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale (1)**

NOR : MESX0000077L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,
L'Assemblée nationale a adopté,
Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2001-455 DC
en date du 12 janvier 2002,
Le Président de la République promulgue la loi dont la
teneur suit :

TITRE II

**TRAVAIL, EMPLOI
ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

CHAPITRE II

Développement de la formation professionnelle

Section 1

Validation des acquis de l'expérience

Article 133

L'article L. 900-1 du code du travail est complété par un
alinéa ainsi rédigé :

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit
de faire valider les acquis de son expérience, notamment
professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un
titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualifica-
tion figurant sur une liste établie par la commission paritaire
nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enre-
gistrés dans le répertoire national des certifications profes-
sionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéfi-
cier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience
dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et
selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25
et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de
l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dis-
positions sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 134

I. – Les articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation sont ainsi rédigés :

« Art. L. 335-5. – I. – Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience.

« La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

« Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.

« La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées.

« Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

« Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien à son initiative ou à l'initiative du candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des troisième et quatrième alinéas, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il détermine également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa, pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder. Le jury fixe les contrôles complémentaires prévus au cinquième alinéa.

« II. – Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirant l'acquérir des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.

« Art. L. 335-6. – I. – Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural.

« II. – Il est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau.

« Les diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, peuvent y être enregistrés, par arrêté du Premier ministre, à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

« Ceux qui sont délivrés au nom de l'Etat et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont enregistrés de droit dans ce répertoire.

« La Commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier ministre, établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

« Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission. »

II. – Les titres ou diplômes inscrits sur la liste d'homologation prévue par la réglementation en vigueur à la date de promulgation de la présente loi sont enregistrés de droit dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation pour leur durée restante de validité au titre de ladite réglementation.

Article 136

Le titre III du livre IX du code du travail est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« CHAPITRE IV

« De la validation des acquis de l'expérience

« *Art. L. 934-1.* – La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 900-1 est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation, ci-après reproduits : ».

Article 137

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 611-4, les mots : « les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-5 » sont remplacés par les mots : « les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-3 à L. 613-5 » ;

2° Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 613-1, les mots : « Ils ne peuvent être délivrés » sont remplacés par les mots : « Sous réserve des dispositions des articles L. 613-3 et L. 613-4, ils ne peuvent être délivrés » ;

3° L'intitulé de la section 2 du chapitre III du titre I^{er} du livre VI est ainsi rédigé : « Validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des diplômes » ;

4° L'article L. 613-3 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 613-3.* – Toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.

« Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger. » ;

Dispositions législatives et réglementaires

Décret n° 2002-348 du 13 mars 2002 pris pour l'application de l'article 4 (3°) de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des titres ou diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale

Art. 1^{er}. – La durée minimale de l'expérience professionnelle susceptible d'être reconnue en équivalence des titres ou diplômes requis des candidats aux concours externes pour être nommé dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale selon les modalités fixées aux articles 5 et 6 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 susvisée est fixée :

1° A deux ans lorsque le diplôme ou le titre requis est du niveau de la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire, du certificat d'aptitude professionnelle, du brevet d'études professionnelles ou d'un niveau équivalent ;

2° A trois ans lorsque le diplôme ou le titre requis est du niveau de la fin du deuxième cycle d'enseignement secondaire général ou professionnel ou d'un niveau équivalent ;

3° A quatre ans lorsque le diplôme ou le titre requis est du niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique ou d'un niveau équivalent ;

4° A cinq ans lorsque le diplôme ou le titre requis est un diplôme de deuxième ou de troisième cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique ou d'un niveau équivalent.

Toutefois, lorsque le candidat justifie déjà d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau immédiatement inférieur à celui du diplôme ou titre requis, la durée minimale de l'expérience professionnelle susceptible d'être reconnue est fixée à deux ans.

Peut être prise en compte au titre de cette expérience toute activité professionnelle dont l'exercice nécessite un niveau de qualification équivalent à celui sanctionné par le titre ou diplôme requis pour se présenter au concours.

Art. 2. – L'agent qui souhaite obtenir la reconnaissance de son expérience professionnelle dans le cadre de la procédure d'intégration directe prévue par l'article 6 du décret du 28 septembre 2001 susvisé en fait parvenir la demande à l'autorité territoriale dont il relève.

Le candidat qui souhaite obtenir la reconnaissance de son expérience professionnelle pour l'accès aux concours réservés prévus à l'article 7 du même décret doit en faire parvenir la demande à l'autorité compétente pour organiser le concours auquel il postule.

La demande du candidat doit être accompagnée d'un dossier contenant tout élément permettant d'établir la nature et la durée de l'activité ou des activités professionnelles dont le candidat demande la reconnaissance.

Art. 5. – Pour l'accès aux cadres d'emplois pour lesquels l'organisation des concours relève des centres de gestion ou des collectivités non affiliées, la commission mentionnée à l'article 3 est placée auprès du centre de gestion du département où se situe le chef-lieu de la région dans le ressort géographique de laquelle sont organisés les concours. Ce centre de gestion assure le secrétariat de la commission. Toutefois, ce secrétariat peut être confié par voie de convention à un autre centre de gestion de la région. Pour la région Ile-de-France, la commission est placée alternativement, une année sur deux, auprès de chacun des centres interdépartementaux de gestion.

Art. 6. – Les décisions rendues par les commissions visées aux articles 4 et 5 peuvent être portées en appel devant une commission nationale placée auprès du ministre chargé des collectivités locales.

ANNEXE 9 quater

Dispositions législatives et réglementaires (suite)

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique

NOR : FPPA0700009D

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales

Art. 1^{er}. – Lorsque le recrutement par voie de concours dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires est subordonné, en application des dispositions réglementaires en vigueur, à la possession de certains diplômes nationaux, peuvent se présenter à ce concours, sous réserve de remplir les autres conditions requises et de respecter les dispositions du présent décret, les candidats qui justifient de qualifications au moins équivalentes attestées :

1° Par un diplôme ou un autre titre de formation délivré en France, dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;

2° Par tout autre diplôme ou titre sanctionnant une formation ou par toute attestation prouvant que le candidat a accompli avec succès un cycle d'études au moins équivalent à celui sanctionné par le diplôme requis ;

3° Par leur expérience professionnelle.

CHAPITRE II

Dispositions applicables aux concours ouverts aux candidats titulaires de diplômes ou titres sanctionnant un niveau d'études déterminé relevant d'une formation générale ou de plusieurs spécialités de formation

Art. 3. – Les dispositions du présent chapitre s'appliquent lorsque le recrutement par voie de concours est subordonné :

1° Soit à la possession d'un diplôme sanctionnant un niveau d'études déterminé, sans précision quant à la spécialité dont relève ce diplôme ;

2° Soit à la possession d'un diplôme ou titre sanctionnant un niveau d'études relevant de plusieurs spécialités de formation.

Art. 6. – Toute personne qui justifie de l'exercice d'une activité professionnelle, salariée ou non salariée, exercée de façon continue ou non, équivalente à une durée totale cumulée d'au moins trois ans à temps plein et relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle de la profession à laquelle la réussite au concours permet l'accès, peut également faire acte de candidature à ce concours.

La durée totale cumulée d'expérience exigée est réduite à deux ans lorsque le candidat justifie d'un titre ou d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur à celui requis.

Les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, ainsi que les stages et les périodes de formation en milieu professionnel accomplis pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée d'expérience requise.

Les modalités d'application du présent article sont précisées, en tant que de besoin, par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Art. 11. – Le candidat qui justifie de l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou non salariée, exercée de façon continue ou non, pendant une durée totale cumulée d'au moins trois ans à temps plein dans l'exercice d'une profession comparable par sa nature et son niveau à celle à laquelle la réussite au concours permet l'accès peut également demander à la commission l'autorisation de s'inscrire au concours. Les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, ainsi que les stages et les périodes de formation en milieu professionnel accomplis pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée d'expérience requise.

Lorsque la commission constate que l'expérience professionnelle n'a pas été acquise dans une profession comparable, elle peut proposer au candidat de se soumettre, après en avoir défini le contenu soit à un stage d'adaptation d'une durée maximale de trois ans, soit à une épreuve d'aptitude préalablement au concours.

CHAPITRE IV

Dispositions relatives aux commissions d'équivalence de titres et diplômes

Art. 15. – Pour la fonction publique territoriale, sont instituées :

1° Une commission, placée auprès du ministre chargé des collectivités territoriales, pour l'examen des demandes d'équivalence aux conditions de diplômes présentées par les candidats titulaires d'un diplôme ou titre

délivré dans un Etat autre que la France, en vue de se présenter à un concours relevant du chapitre III. La commission est également compétente pour apprécier l'expérience professionnelle du demandeur en complément de ces mêmes diplômes et titres ;

2° Une commission, placée auprès du président du Centre national de la fonction publique territoriale, pour l'examen des demandes d'équivalence aux conditions de diplômes présentées par les candidats aux concours relevant du chapitre III et se prévalant d'une expérience professionnelle, soit en complément de diplômes ou titres délivrés en France, autres que ceux qui sont requis, soit en l'absence de tout diplôme.

Des commissions déconcentrées peuvent être instituées par le président du Centre national de la fonction publique territoriale auprès des délégations régionales ou interdépartementales du centre.

Dispositions législatives et réglementaires (suite)

LOIS

LOI n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale (1)

NOR : INTX0500294L

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives à la formation professionnelle des agents territoriaux

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale est ainsi rédigé :

« *Art. 1^{er}.* – La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comprend :

« 1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend :

« *a*) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;

« *b*) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;

« 2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;

« 3° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;

« 4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;

« 5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les types de formations susceptibles d'être précédées, à la demande de l'agent, d'un bilan de compétences ainsi que les modalités de celui-ci.

« Tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent reçoit un livret individuel de formation. Ce livret retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie, dans les conditions fixées par décret. »

Article 4

L'article 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Dans des conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois, les fonctionnaires astreints à une formation prévue au 1° de l'article 1^{er} sont, sur leur demande, dispensés d'une partie de cette formation lorsqu'ils ont suivi antérieurement ou suivent une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ou à raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle. » ;

2° Le troisième alinéa est supprimé ;

3° La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :

« Le fonctionnaire suivant ou ayant suivi les formations prévues par un statut particulier et précédant sa prise de fonction peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique territoriale. »

Article 6

Après le 6° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, sont insérés un 6° *bis* et un 6° *ter* ainsi rédigés :

« 6° *bis* Au congé pour validation des acquis de l'expérience ;

« 6° *ter* Au congé pour bilan de compétences ; ».

Article 11

I. – Dans l'intitulé de la section 2 du chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « et les centres de gestion » sont supprimés.

II. – L'article 12-1 de la même loi est ainsi rédigé :

« *Art. 12-1.* – I. – Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions de formation définies à l'article 11 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée.

« Il assure également :

« 1° La mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle prévues au quatrième alinéa de l'article 36 de la présente loi et au deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;

« 2° Le suivi des demandes, dont il est saisi, de validation des acquis de l'expérience présentées dans le cadre des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ainsi que des demandes de bilan de compétences prévu par l'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;

Article 31

L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa du 1° est ainsi rédigé :

« Ces concours peuvent être, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, organisés soit sur épreuves, soit sur titres pour l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps lorsque les emplois en cause nécessitent une expérience ou une formation préalable. Les concours sur titres comportent, en sus de l'examen des titres et des diplômes, une ou plusieurs épreuves. » ;

2° Dans le 2°, après les mots : « et des établissements publics », sont insérés les mots : « ainsi qu'aux militaires et aux magistrats » ;

3° Le sixième alinéa est supprimé ;

4° Le septième alinéa est remplacé par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Un troisième concours, pour l'accès à certains cadres d'emplois, dans les conditions fixées par leur statut particulier, ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Les statuts particuliers fixent la nature et la durée des activités requises et la proportion des places offertes à ces concours par rapport au nombre total de places offertes pour l'accès par concours aux cadres d'emplois concernés. Ces concours sont organisés sur épreuves. » ;

5° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les matières, les programmes et les modalités de déroulement des concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° sont fixés à l'échelon national par la voie réglementaire. Ces concours tiennent compte des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois, emplois ou corps auxquels ils donnent accès. Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats. »

Article 33

L'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le 2° est ainsi rédigé :

« 2° Inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. » ;

2° Au début du cinquième alinéa, sont insérés les mots : « Sous réserve des dispositions de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 28, ».

Article 43

Dans le troisième alinéa (1°) de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les mots : « valeur professionnelle », sont insérés les mots : « et des acquis de l'expérience professionnelle ».

**TABLEAU RECAPITULATIF DES CONCOURS INTERNES
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
INDIQUANT NOTAMMENT CEUX COMPORTANT AU MOINS UNE EPREUVE
AYANT TRAIT A L'EXPERIENCE DU CANDIDAT**

Le tableau ci-dessous répertorie l'ensemble des concours internes existant dans la fonction publique territoriale, mettant en valeur (*en italique et en gras*) ceux dont au moins une des épreuves (le plus souvent l'épreuve orale d'entretien) fait référence à l'expérience du candidat.

Ce tableau permet une comparabilité entre les différentes filières (dans le but de mettre en exergue les disparités existantes), les lignes présentent les concours internes par catégorie (A+, A, B et C) et les colonnes par filière, tout d'abord les filières dans lesquelles le personnel est le plus nombreux (administrative, technique et, dans une moindre mesure, culturelle) et ensuite celles dont l'effectif est moins élevé (sportive, animation et médico-sociale).

Enfin, pour chacun des concours internes, sont indiqués les sources réglementaires, les conditions d'accès à ce concours, le nombre et le type d'épreuves ainsi que toute autre modalité particulière dont le texte réglementaire ferait état.

Quelques rappels importants :

- ☞ La référence légale concernant les concours internes de la fonction publique territoriale est la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (et notamment son article 36-2°)
- ☞ De façon générale, les concours internes sont ouverts aux fonctionnaires et agents publics des trois fonctions publiques nationales, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementales, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours d'une certaine ancienneté acquise de services publics (le plus souvent, ce sont quatre années qui sont exigées)
- ☞ Les troisièmes concours quant à eux sont ouverts à des candidats justifiant d'une certaine ancienneté (quatre années, sauf pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, où ce sont huit années qui sont requises) soit d'élus locaux, soit de responsables d'association, soit d'activités professionnelles (dans ce dernier cas, la nature de celles-ci variera en fonction du cadre d'emplois auquel le concours donne accès)

Légendes du tableau :

- 📖 Référence réglementaire du concours interne
- 👉 Conditions d'accès au concours interne (les agents pouvant s'y inscrire)
- 📄 Epreuves du concours interne (nombre et nature)
- 👉 Proportion de postes ouverts à ce concours

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES

CATEGORIE A+

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE	Administrateur	<p>📖 Décret n°88-236 du 14 mars 1988</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>☞ 45% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>📖 Quatre épreuves d'admissibilité et quatre épreuves d'admission :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une composition portant sur l'évolution générale politique, économique et sociale du monde ainsi que sur le mouvement des idées depuis le milieu du XVIII^e siècle jusqu'à nos jours, devant permettre d'apprécier l'aptitude du candidat à exprimer, sur le sujet proposé, tant une analyse des faits et des événements qu'une interprétation personnelle et argumentée. Un dossier est mis à la disposition du candidat (durée : cinq heures ; coefficient 3); - Une épreuve écrite de valorisation de l'expérience professionnelle consistant en la résolution d'un cas exposé dans un dossier et portant sur un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale ou un établissement public local (durée : quatre heures ; coefficient 5) ; - Une épreuve de note de synthèse, à partir d'un dossier, portant, au choix du candidat, au moment de son inscription, soit sur le droit public, soit sur l'économie (durée : quatre heures ; coefficient 4) ; - Une note de synthèse, à partir d'un dossier, permettant de vérifier l'aptitude du candidat à faire l'analyse et la synthèse d'un problème et d'apprécier les connaissances acquises ayant trait, au choix du candidat, soit à l'Union européenne, soit aux questions sociales (durée : quatre heures ; coefficient 3). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un commentaire d'un texte à caractère général ou d'un sujet d'actualité, suivi d'une conversation avec le jury, destinée notamment à apprécier la personnalité et les motivations du candidat, ainsi que son expérience professionnelle (durée : trente minutes avec préparation de même durée ; coefficient 5) ; - Une interrogation orale portant sur les finances publiques et l'économie financière (durée : trente minutes avec préparation de même durée ; coefficient 3) ; - Une interrogation orale portant sur le droit et la gestion des collectivités locales (durée : trente minutes avec préparation de même durée ; coefficient 4) ; - Une interrogation orale portant sur le domaine non choisi par le candidat lors de la troisième épreuve d'admissibilité (durée : trente minutes avec préparation de même durée ; coefficient 3). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2000-1051 du 24 octobre 2000</p>

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)
CATEGORIE A+ (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
TECHNIQUE	Ingénieur en chef	<p>📖 Décret n°90-722 du 8 août 1990</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de sept années au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>☞ 40% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>📖 Deux épreuves d'admissibilité et une épreuve d'admission :</p> <p>Les épreuves d'admissibilité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rédaction d'une note visant à faire l'analyse du dossier remis au candidat et à en proposer une synthèse éventuellement assortie de propositions. Ce dossier porte sur un sujet technique et fait appel à l'expérience professionnelle du candidat (durée : quatre heures ; coefficient 5); - Une épreuve consistant en l'analyse d'un document portant sur l'une des options correspondant aux spécialités mentionnées dans le décret, choisie par le candidat lors de son inscription (durée : quatre heures, coefficient 4). <p>Les épreuves d'admission:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un entretien, à partir de l'expérience professionnelle du candidat, permettant de vérifier son aptitude à résoudre les problèmes techniques ou d'encadrement les plus fréquemment rencontrés par un ingénieur en chef, sa capacité d'adaptation ainsi que son aptitude à exprimer une analyse critique, structurée et argumentée (durée : 40 minutes ; coefficient 5). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2004-414 du 10 mai 2004</p>
CULTURELLE	Conservateur du patrimoine	<p>📖 Décret n°92-537 du 18 juin 1992</p> <p>☞ Candidats qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de sept années au moins de services publics effectifs et sont en fonctions à la date du concours.</p> <p>☞ 1/6^{ème} des postes ouverts aux concours</p>	<p>📖 Trois épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission :</p> <p>Les épreuves d'admissibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve sur dossier permettant de valoriser l'expérience professionnelle du candidat (durée : quatre heures ; coefficient 2); - Une épreuve spécialisée d'analyse et de commentaire de plusieurs documents se rapportant à une option choisie par le candidat lors de son inscription au concours (durée : cinq heures, coefficient 3) ; - Une épreuve de langue ancienne ou de langue vivante étrangère choisie par le candidat au moment de son inscription (durée : trois heures ; coefficient 1). <p>Les épreuves d'admission :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un entretien avec le jury, dans un premier temps, à partir d'un dossier proposé par le jury en fonction de l'option choisie par le candidat et, dans un deuxième temps, permettant d'apprécier les motivations et les aptitudes du candidat par rapport à la spécialité présentée. Le dossier comporte au moins quatre documents (images, textes, graphiques...). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2001-291 du 4 avril 2001</p>

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)
CATEGORIE A+ (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
CULTURELLE (suite)	Conservateur du patrimoine (suite)		<p>L'option est la même que celle choisie par le candidat pour la deuxième épreuve d'admissibilité. Cette épreuve est notée sur 10 pour la première partie et sur 10 pour la deuxième (préparation : 1 heure ; durée : 1 heure ; coefficient 4) ;</p> <p>- Une épreuve de langue vivante étrangère (durée : trente minutes ; coefficient 1).</p>	
	Conservateur de bibliothèques	<p>📖 Décret n°92-899 du 2 septembre 1992</p> <p>☞ Candidats qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de sept années au moins de services publics effectifs et sont en fonctions à la date du concours.</p> <p>📄 1/3 des postes ouverts aux concours.</p>	<p>📖 Deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Composition sur un sujet d'ordre général relatif à la vie intellectuelle (idées, sciences, lettres et arts), (durée : quatre heures ; coefficient 2) ; - Note de synthèse établie à partir d'un dossier comportant des documents spécialisés en langue française sur le domaine des bibliothèques et de la documentation (durée : quatre heures, coefficient 3). <p><u>Les épreuves d'admission :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conversation avec le jury débutant par le commentaire d'un texte court ou d'une citation tiré au sort (préparation : 30 minutes ; durée du commentaire : 10 minutes environ ; durée de la conversation : 20 minutes environ ; coefficient 3) ; - Epreuve de langue vivante étrangère (préparation : trente minutes, traduction : 10 minutes, conversation : 20 minutes, coefficient 2). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°93-557 du 26 mars 1993</p>
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^{ème} et de 1 ^{ère} catégorie	<p>📖 Décret n°92-892 du 2 septembre 1992</p> <p>☞ Pour la spécialité musique : Candidats ayant exercé en qualité de professeur titulaire dans un conservatoire classé par l'Etat pendant cinq ans au moins.</p> <p>☞ Pour la spécialité arts plastiques : Candidats ayant exercé en qualité de professeur titulaire dans une école d'art mentionnée par le décret pendant cinq ans au moins, ainsi qu'aux candidats justifiant d'une pratique artistique appréciée par le ministre chargé de la culture.</p>	<p>📖 Pour la spécialité musique, deux options : musique et danse</p> <p>Deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une étude de cas permettant de tester les connaissances administratives et les capacités de gestion du candidat (durée : quatre heures ; coefficient 2) ; - Une épreuve d'écriture musicale (durée : quatre heures, coefficient : 1). <p><u>Les épreuves d'admission :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un travail avec un ensemble instrumental, vocal ou mixte sur une œuvre ou un extrait d'œuvre choisi par le jury au moment de l'épreuve sur une liste d'œuvres (durée : trente minutes ; coefficient 3) ; - Un exposé du candidat concernant sa conception du rôle d'un directeur d'établissement d'enseignement artistique suivi d'un entretien (durée : 30 minutes, coefficient : 3). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°95-1117 du 19 octobre 1995</p>

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)
CATEGORIE A+ (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
CULTURELLE (suite)	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^{ème} et de 1 ^{ère} catégorie (suite)	<p>☞ 50% des postes ouverts aux concours.</p>	<p>☞ Pour la spécialité arts plastiques</p> <p>Deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un mémoire rédigé par le candidat, comprenant cinquante pages maximum, retraçant son expérience professionnelle antérieure et présentant sa conception du rôle de directeur et, s'il y a lieu, sa pratique artistique (coefficient 2); - Une note de synthèse à partir d'un dossier comprenant des pièces relatives à la gestion administrative et pédagogique d'une établissement des arts plastiques (durée : quatre heures, coefficient : 3). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un entretien avec le jury à partir d'un texte relatif à l'histoire de l'art, à l'occasion duquel le candidat présente un exposé sur la manière dont il envisage l'exercice des fonctions auxquelles il postule et om est appréciée son aptitude à les exercer (notamment - Une épreuve orale facultative de langue vivante (préparation : 15 minutes, durée : 15 minutes, coefficient 1). 	

CATEGORIE A

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE	Attaché	<p>📖 Décret n°88-238 du 14 mars 1988</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>➡ 30% au plus des postes ouverts aux concours (à partir du 1^{er} juin 2007).</p>	<p>Le concours est ouvert dans une ou plusieurs des spécialités suivantes : administration générale, gestion du secteur sanitaire et social, analyste, animation, urbanisme et développement des territoires.</p> <p>📖 Cinq épreuves (trois épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un résumé en un nombre maximal de mots à partir d'un ou de plusieurs documents faisant appel à l'expérience - Une composition sur un sujet portant, au choix du candidat lors de son inscription, soit sur les institutions politiques et administratives de la France et de l'Union européenne, soit sur des questions économiques et financières, soit sur des questions sociales (durée : quatre heures, coefficient : 4). - La rédaction d'un rapport relatif à la spécialité choisie par le candidat, faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à son aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général et à ses capacités rédactionnelles (durée 4 heures, coefficient 3). <p><u>Les épreuves d'admission :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un commentaire, suivi d'une conversation avec le jury, à partir, au choix du candidat, soit d'un texte court, soit d'un sujet d'ordre de réflexion (durée: vingt minutes avec préparation de même durée; coefficient 4); - Une interrogation orale portant, au choix du candidat au moment de son inscription, sur l'une des matières techniques différentes selon la spécialité dans laquelle il concourt (durée : quinze minutes avec préparation de même durée, coefficient 3). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2004-92 du 27 janvier 2004</p>

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)

CATEGORIE A (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
TECHNIQUE	Ingénieur	<p>📖 Décret n°90-722 du 8 août 1990</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>📌 25% des postes ouverts aux concours.</p>	<p>📖 Quatre épreuves (trois épreuves écrites et une épreuve orale) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve écrite de mathématiques appliquées et de physique appliquée (durée 4 heures, coefficient 3); - La rédaction d'une note à partir d'un dossier portant sur la spécialité choisie par le candidat, au moment de son inscription (durée : quatre heures, coefficient : 3). - L'établissement d'un projet ou étude portant sur l'une des options choisies par le candidat, au moment de son inscription (durée 8 heures, coefficient 7). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances et les aptitudes du candida (durée: quarante minutes; coefficient 5). 	Contenu du concours modifié par le décret n°2004-1014 du 10 mai 2004
CULTURELLE	Bibliothécaire	<p>📖 Décret n°92-900 du 2 septembre 1992</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>📌 1/3 au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>Le concours est ouvert dans les spécialités suivantes : administration générale, bibliothèques et documentation</p> <p>📖 Trois épreuves (deux épreuves écrites et une épreuve orale) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une note de synthèse établie à partir d'un dossier portant, au choix du candidat, soit sur les lettres et les sciences humaines et sociales, soit sur les sciences exactes et naturelles et les techniques, soit sur les sciences juridiques, politiques ou économiques (durée : trois heures, coefficient 2) ; - Une étude de cas portant sur un domaine varié selon la spécialité choisie (durée : quatre heures, coefficient : 3). <p><u>Les épreuves d'admission :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une conversation permettant d'apprécier les motivations du candidat et débutant par le commentaire d'un texte tiré au sort au début de l'épreuve portant sur un domaine varié selon la spécialité choisie (préparation : trente minutes, durée: trente minutes dont dix minutes environ de commentaire et vingt minutes d'entretien; coefficient 3). 	Contenu du concours modifié par le décret n°2005-1139 du 8 septembre 2005

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)

CATEGORIE A (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
CULTURELLE (suite)	Attaché de conservation du patrimoine	<p>📖 Décret n°92-901 du 2 septembre 1992</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>☞ 30% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>Le concours est ouvert dans les spécialités suivantes : archéologie, archives, inventaire, musée, patrimoine scientifique, technique et naturel</p> <p>📖 Cinq épreuves (deux épreuves écrites et trois épreuves orales) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un commentaire de texte portant sur un sujet d'ordre général portant sur un domaine varié selon la spécialité choisie (durée : quatre heures, coefficient 3) ; - Une note de synthèse à partir d'un dossier composé de documents à caractère scientifique, dans le champ patrimonial concerné, selon la spécialité choisie par le candidat au moment de son inscription (durée : quatre heures, coefficient : 3). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une conversation avec le jury débutant par le commentaire d'un texte à caractère culturel ou d'un texte à caractère scientifique et technique, selon la spécialité choisie par le candidat (durée: trente minutes au maximum avec une préparation de même durée; coefficient 3); - Une interrogation orale portant, au choix du candidat au moment de l'inscription, sur l'une des options suivantes : conservation, médiation culturelle, histoire des institutions de la France, conservation scientifique et technique (durée: trente minutes maximum avec une préparation de même durée; coefficient 2) ; - Une épreuve orale de langue (durée vingt minutes avec une préparation de même durée, coefficient 1). 	Contenu du concours modifié par le décret n°97-470 du 9 mai 1997
	Professeur d'enseignement artistique	<p>📖 Décret n°92-894 du 2 septembre 1992</p> <p>☞ Assistants spécialisés et assistants d'enseignement artistique qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de trois années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>☞ 20% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>Epreuves d'admissibilité et d'admission différentes selon la discipline choisie par le candidat</p> <p>L'une des épreuves d'admissibilité consiste, pour l'ensemble des disciplines, en un examen du dossier individuel du candidat constitué au moment de son inscription. Ce dossier comprend obligatoirement (...) son curriculum vitae et une présentation dactylographiée, de vingt pages au maximum, de son expérience antérieure et de son projet pédagogique (coefficient 2).</p>	Contenu du concours inchangé depuis sa rédaction initiale

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)
CATEGORIE A (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
SPORTIVE	Conseiller des activités physiques et sportives	<p>📖 Décret n°93-555 du 26 mars 1993</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>👉 1/3 au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>📖 Cinq épreuves (trois épreuves écrites et deux épreuves orales) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une composition sur un sujet portant sur l'organisation des activités physiques et sportives en France et sur la mise en œuvre des politiques sportives menées par les collectivités territoriales (durée 4 heures, coefficient 2); - Une note de synthèse, à partir d'un dossier, portant sur l'action des collectivités territoriales sur le domaine des activités physiques et sportives (durée : quatre heures, coefficient : 3) ; - Une composition au choix du candidat effectué au moment de son inscription portant sur : l'organisation et la promotion d'un service des sports, les techniques et les méthodes de l'entraînement sportif, la conception et l'entretien des équipements sportifs et de loisirs (durée 3 heures, coefficient 2). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le commentaire d'un texte court relatif à l'actualité sportive suivi d'une conversation avec le jury (durée: trente minutes avec préparation de même durée; coefficient 2); - Une interrogation orale portant, au choix du candidat au moment de son inscription, sur l'un des deux thèmes non retenus lors de la troisième épreuve d'admissibilité (durée: trente minutes avec préparation de même durée; coefficient 2). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°95-1117 du 19 octobre 1995</p>

CATEGORIE B






FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE	Rédacteur	<p>📖 Décret n°2000-1067 du 30 octobre 2000</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>↪ 40% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>Le concours est ouvert dans une ou plusieurs des spécialités suivantes : administration générale, gestion du secteur sanitaire et social, analyste, animation, urbanisme et développement des territoires.</p> <p>📖 Quatre épreuves (deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des réponses à trois à cinq questions sur des sujets relatifs aux problèmes sociaux, économiques et culturels contemporains permettant d'apprécier la culture et les connaissances générales des candidats (durée trois heures, coefficient 3); - Une note administrative à partir d'un dossier portant sur un domaine choisi par le candidat au moment de inscription (durée : trois heures, coefficient : 4). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une conversation avec le jury, à partir d'un texte tiré au sort, destinée à permettre d'apprécier les qualités de réflexion du candidat et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (durée: vingt minutes avec préparation de même durée; coefficient 3); - Une interrogation à partir d'une question tirée au sort portant sur des notions générales relatives à un domaine choisi par le candidat au moment de inscription. Le domaine choisi pour cette épreuve doit être différent de celui choisi lors de la deuxième épreuve d'admissibilité (durée : quinze minutes avec préparation de même durée, coefficient 3). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2003-162 du 25 février 2003</p>

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)

CATEGORIE B (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
TECHNIQUE	Technicien supérieur	<p>📖 Décret n°2003-256 du 19 mars 2003</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>☞ 30% au plus des postes ouverts aux concours</p>	<p>📖 Quatre épreuves (trois épreuves écrites et une épreuve orale) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une composition de mathématiques. (durée trois heures, coefficient 3); - La rédaction d'une note, éventuellement assortie de propositions, établie à partir de l'analyse d'un dossier remis au candidat, tenant compte du contexte technique, juridique ou financier lié à ce dossier. Ce dossier porte sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt (durée : trois heures, coefficient : 4) ; - Une étude de cas portant sur l'option choisie par le candidat au sein de la spécialité au titre de laquelle il concourt (durée quatre heures, coefficient 5). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <p>Un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances et les aptitudes du candidat (durée: vingt minutes; coefficient 5).</p>	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2003-256 du 19 mars 2003</p>
	Contrôleur de travaux	<p>Il existe deux concours internes pour l'accès à ce cadre d'emplois</p> <p>📖 Décret n°95-1345 du 27 décembre 1995</p> <p>☞ un premier concours interne ouvert aux membres du cadre d'emplois des agents de maîtrise et un second concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents publics, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats aux concours internes doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>☞ 50% au plus des postes ouverts aux concours, dont la moitié au moins pour le premier concours interne.</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <p><u>L'épreuve d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La rédaction d'un rapport technique à partir d'un dossier portant sur l'option choisie par le candidat au moment de son inscription au concours (durée : trois heures, coefficient : 3). <p><u>L'épreuve d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un entretien avec le jury portant sur la carrière du candidat et sur ses perspectives. Cette épreuve doit permettre au jury d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, ses connaissances techniques et son aptitude, dans son domaine d'activités, à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux (durée: vingt minutes; coefficient 3). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2003-460 du 21 mai 2003</p>

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)
CATEGORIE B (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
CULTURELLE	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<p> Décret n°92-902 du 2 septembre 1992</p> <p> Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p> 25% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p> Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <p><u>L'épreuve d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction d'une note à partir d'un dossier portant sur une situation à laquelle un assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques peut être confronté dans l'exercice de ses fonctions dans l'une des spécialités choisies par le candidat au moment de son inscription au concours : musée, bibliothèque, archives, documentation (durée : trois heures, coefficient 3). <p><u>L'épreuve d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conversation à partir d'un texte ou de documents relatifs à la spécialité choisie par le candidat au moment de son inscription au concours de manière à permettre d'apprécier les connaissances du candidat dans cette spécialité ainsi que son aptitude à exercer les missions d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (durée: trente minutes avec une préparation de même durée; coefficient 3). 	Contenu du concours modifié par le décret n°2005-1140 du 8 septembre 2005
	Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<p> Décret n°92-906 du 2 septembre 1992</p> <p> Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique, dont deux ans au moins dans un des services des musées, bibliothèques, archives ou documentation.</p> <p> 40% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p> Trois épreuves (deux épreuves écrites et une épreuve orale) :</p> <p><u>L'épreuve d'admissibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction d'un rapport à partir d'un dossier portant sur une matière relevant de l'une des spécialités choisies par le candidat au moment de son inscription au concours : musée, bibliothèque, archives, documentation (durée : trois heures, coefficient 3) ; - Un questionnaire de six à dix questions destinées à vérifier les connaissances du candidat dans la spécialité choisie au moment d l'inscription, chaque réponse appelant une réponse courte ou développée (durée : trois heures, coefficient 2). <p><u>L'épreuve d'admission :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conversation à partir d'un texte à caractère culturel permettant de vérifier la culture générale et la motivation du candidat (durée: vingt minutes avec une préparation de même durée; coefficient 3). 	Contenu du concours modifié par le décret n°2005-1142 du 8 septembre 2005

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)
CATEGORIE B (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
CULTURELLE (suite)	Assistant d'enseignement artistique	Pas de concours interne : concours sur titres et troisième concours uniquement.		
	Assistant spécialisé d'enseignement artistique	<p>📖 <i>Décret n°92-896 du 2 septembre 1992</i></p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de trois années au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique, ainsi qu'aux candidats justifiant d'une pratique artistique appréciée par le ministre chargé de la culture.</p> <p>👉 20% des postes ouverts aux concours.</p>	<p>Concours interne ouvert uniquement dans la spécialité musique.</p> <p>Epreuves d'admissibilité et d'admission différentes selon la discipline choisie par le candidat.</p> <p>Aucune des épreuves d'admissibilité et d'admission, quelle que soit la discipline, ne fait expressément référence à la prise en compte de l'expérience professionnelle des candidats. L'une des épreuves d'admission consiste, pour l'ensemble des disciplines, en un exposé suivi d'un entretien avec le jury (durée : vingt minutes, coefficient 3).</p>	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2003-942 du 1^{er} octobre 2003</p>

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)
CATEGORIE B (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
SPORTIVE	Educateur des activités physiques et sportives	<p>📖 Décret n°2005-813 du 20 juillet 2005</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années au moins de services publics, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>☞ 40% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>📖 Cinq épreuves (deux épreuves écrites et trois épreuves orales) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des réponses à une série de questions à choix multiple permettant d'apprécier la culture et les connaissances du candidat sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et sur l'organisation et la promotion des activités physiques et sportives en France (durée une heure trente, coefficient 2); - La rédaction d'une note à partir d'un dossier portant sur l'animation sportive dans une collectivité territoriale (durée : trois heures, coefficient : 2). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve physique comprenant : un parcours de natation et une épreuve de course (coefficient 1); - La conduite d'une séance d'activités physiques et sportives (durée: trente minutes avec préparation de même durée; coefficient 4) ; cette séance est suivie d'un entretien avec le jury au cours duquel le candidat analyse le déroulement de l'épreuve qu'il a dirigée (durée de l'entretien : vingt minutes) ; - Un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances, l'aptitude et la motivation du candidat à exercer les missions incombant au cadre d'emplois (durée vingt minutes après une préparation de même durée, coefficient 2). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2005-813 du 20 juillet 2005</p>

CATEGORIE C

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	<p>📖 Décret n°2007-109 du 29 janvier 2007</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours d'une année au moins de services publics, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>➡ 40% au plus des postes ouverts aux concours</p>	<p>📖 Quatre épreuves (deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve écrite de français comportant : à partir d'un texte d'ordre général, la réponse à des questions destinées à vérifier la capacité de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire et ordonner les idées principales du texte ; des exercices destinés à évaluer les capacités du candidat en vocabulaire, orthographe et grammaire (durée une heure trente, coefficient 3); - L'établissement d'un tableau numérique d'après les éléments fournis aux candidats (durée : une heure, coefficient 3). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un entretien visant à évaluer l'aptitude du candidat et sa motivation à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ainsi que ses connaissances de l'environnement professionnel dans lequel il sera appelé à exercer ses fonctions ; cet entretien tend également à apprécier l'expérience du candidat (durée: quinze minutes avec préparation de même durée; coefficient 3); - Une épreuve pratique de bureautique (durée : quinze minutes avec préparation de même durée quinze minutes, coefficient 1). 	<p>Contenu du concours modifié par le décret n°2007-109 du 29 janvier 2007</p>

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)
CATEGORIE C (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
TECHNIQUE	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	<p>📖 Décret n°2007-108 du 29 janvier 2007</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours d'une année au moins de services publics, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>➡ 40% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>📖 Trois épreuves (une épreuve d'admissibilité et deux épreuves d'admission) :</p> <p><u>L'épreuve d'admissibilité:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'épreuve consiste en la vérification, au moyen d'une série de questions à réponses courtes ou de tableaux ou de graphiques à constituer ou compléter, des connaissances théoriques de base du candidat dans la spécialité dans laquelle il concourt (durée une heure, coefficient 2). <p><u>Les épreuves d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve pratique dans l'option choisie par le candidat. Elle consiste en l'accomplissement d'une ou de plusieurs tâches se rapportant à la maîtrise des techniques et des instruments que l'exercice de cette option implique de façon courante. La durée de l'épreuve est fixée par le jury en fonction de l'option. Elle ne peut être inférieure à une heure ni excéder quatre heures (coefficient 3); - Un entretien portant sur l'expérience, les aptitudes et la motivation du candidat... (durée : quinze minutes, coefficient 3). 	Contenu du concours modifié par le décret n°2007-108 du 29 janvier 2007
CULTURELLE	Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	<p>📖 Décret n°2007-110 du 29 janvier 2007</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours d'une année au moins de services publics, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>➡ 40% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission) :</p> <p><u>L'épreuve d'admissibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'épreuve consiste en la résolution écrite d'un cas pratique à partir des données communiquées au candidat relatif à une situation à laquelle un adjoint du patrimoine de 1^{ère} classe peut être confronté dans l'exercice de ses fonctions (durée deux heures, coefficient 4). <p><u>L'épreuve d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un entretien débutant par une présentation par le candidat de son expérience professionnelle (...) (durée: trente minutes, dont cinq minutes au maximum pour la présentation par le candidat de son expérience professionnelle; coefficient 3). 	Contenu du concours modifié par le décret n°2007-110 du 29 janvier 2007

TABLEAUX RECAPITULATIFS DES CONCOURS INTERNES (suite)
CATEGORIE C (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES AU CONCOURS	EPREUVES DU CONCOURS	OBSERVATIONS
ANIMATION	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	<p>📖 Décret n°2007-111 du 29 janvier 2007</p> <p>☞ Fonctionnaires et agents publics, ainsi que les agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours d'une année au moins de services publics, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.</p> <p>☞ 40% au plus des postes ouverts aux concours.</p>	<p>📄 Trois épreuves (deux épreuves d'admissibilité et une épreuve d'admission) :</p> <p><u>Les épreuves d'admissibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un questionnaire à choix multiples portant sur des questions relatives notamment à l'accueil, la compréhension du public, la protection et les droits de l'enfant (durée quarante-cinq minutes, coefficient 3); - La rédaction d'une note à partir d'un texte ou d'un article de presse relatif à l'animation (durée : deux heures, coefficient 2). <p><u>L'épreuve d'admission:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entretien après une préparation de vingt minutes à partir, au choix du candidat au moment de l'épreuve, soit d'une question, soit d'un texte, soit d'un document graphique ou visuel choisis de manière à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, ses motivations et son aptitude à exercer sa profession dans le cadre des missions dévolues aux membres de ce cadre d'emplois (durée: vingt minutes; coefficient 4). 	Contenu du concours modifié par le décret n°2007-111 du 29 janvier 2007
SPORTIVE	Opérateur des activités physiques et sportives	Il n'existe qu'un concours externe.		

**TABLEAUX RECAPITULATIFX DES EXAMENS PROFESSIONNELS
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
INDIQUANT NOTAMMENT CEUX COMPORTANT AU MOINS UNE EPREUVE
AYANT TRAIT A L'EXPERIENCE DU CANDIDAT**

Le tableau ci-dessous répertorie l'ensemble des examens professionnels existant dans la fonction publique territoriale selon la finalité de chacun d'entre eux (les examens professionnels d'avancement de grade, ceux de promotion interne et enfin les examens d'intégration), mettant en valeur (*en italique et en gras*) ceux dont au moins une des épreuves (le plus souvent l'épreuve orale d'entretien) fait référence à l'expérience du candidat.

Ce tableau permet une comparabilité entre les différentes filières (dans le but de mettre en exergue les disparités existantes) et présente les examens professionnels par catégorie (A+, A, B et C) et par filière, tout d'abord les filières dans lesquelles le personnel est le plus nombreux (administrative, technique et, dans une moindre mesure, culturelle) et ensuite celles dont l'effectif est moins élevé (sportive, animation et médico-sociale).

Enfin, pour chacun des examens professionnels, sont indiqués les sources réglementaires, les conditions d'accès à l'examen, le nombre et le type d'épreuves ainsi que toute autre modalité particulière dont le texte réglementaire ferait état.

Quelques rappels importants :





- ☞ La référence légale concernant les examens professionnels de la fonction publique territoriale est la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (et notamment ses articles 39 et 79).
- ☞ Il existe trois catégories d'examens professionnels : avancement de grade (à l'intérieur d'un même cadre d'emplois, par inscription au tableau d'avancement) ; promotion interne (pour l'accès au cadre d'emplois immédiatement supérieur, par inscription sur une liste d'aptitude) ; intégration (permettant l'intégration dans un cadre d'emplois de même catégorie pour certains fonctionnaires territoriaux).
- ☞ En application des dispositions du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 modifié relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale, les candidats peuvent subir les épreuves de l'examen au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions de nomination au grade d'avancement.
- ☞ Lorsqu'il n'est pas fait état, dans le tableau ci-dessous, de coefficient concernant les épreuves énumérées, le texte réglementaire ne prévoit pas de coefficient particulier (ce qui est le cas pour une majorité des examens professionnels).

Légendes du tableau :

- 📖 Référence réglementaire de l'examen professionnel
- 🔑 Conditions d'accès à l'examen (les agents pouvant s'y inscrire)
- 📋 Epreuves de l'examen (nombre et nature)

EXAMENS PROFESSIONNELS D'AVANCEMENT DE GRADE

CATEGORIE A+

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
TECHNIQUE	Ingénieur en chef de 1 ^{ère} catégorie de 2 ^{ème} classe	<p> Arrêté du 16 juillet 1990</p> <p> Ingénieurs et ingénieurs principaux qui justifient au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de douze ans de services effectifs accomplis en position d'activité dans le cadre d'emplois ou en position de détachement hors du cadre d'emplois</p>	<p> Deux épreuves dont une épreuve orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un examen du dossier du candidat et de ses titres ainsi que du rapport présenté par l'autorité territoriale (coefficient 5) - Une conversation avec le jury destinée à juger des aptitudes professionnelles du candidat (durée 20 minutes, coefficient 5). <p> Les candidats admis à l'examen professionnel peuvent être inscrits sur un tableau annuel d'avancement au grade d'ingénieur territorial en chef de 1ère catégorie de 2ème classe arrêté par l'autorité territoriale, après avis de la commission paritaire compétente.</p>	Contenu de l'examen inchangé depuis 1992.

CATEGORIE A

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE	Attaché principal	<p>📖 <i>Arrêté du 17 mars 1988</i></p> <p>☞ Attachés justifiant au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de trois ans au moins de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et comptant au moins un an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon.</p>	<p>📖 Quatre épreuves (deux épreuves écrites et deux épreuves orales) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction du procès-verbal d'une conférence ou d'une réunion à partir de documents écrits, oraux ou audiovisuels (durée 4 heures) - Rédaction d'une note à partir soit d'un dossier, soit de textes législatifs ou réglementaires fournis aux candidats. Le candidat pourra avoir le choix entre deux sujets (durée 3 heures) - Interrogation portant sur les activités des collectivités locales. Le candidat choisira l'une des options suivantes au moment de l'inscription à l'examen : Administration générale, Finances, Comptabilité et statistiques, Urbanisme et environnement, Informatique, Action sanitaire et sociale, Animation (durée 10 minutes avec préparation de même durée). - Conversation avec les membres du jury sur des questions de culture générale en relation avec l'action administrative locale (durée 10 minutes). 	<p>Contenu de l'examen inchangé depuis 1999 (ajout de l'option «animation»).</p> <p>C'est l'un des examens comportant le plus d'épreuves dont aucune ne fait référence à l'expérience du candidat.</p>
MEDICO-SOCIALE	Biologiste, Vétérinaire, Pharmacien de classe exceptionnelle	<p>📖 <i>Arrêté du 18 mars 1993</i></p> <p>☞ Biologistes, vétérinaires et pharmaciens de 2^{ème} classe ayant atteint le 6^{ème} échelon de leur grade et biologistes, vétérinaires et pharmaciens de 1^{ère} classe et hors classe qui justifient de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois. Les candidats doivent justifier de la possession des titres diplôme d'études spécialisées de biologie médicale.</p>	<p>📖 Il s'agit d'un examen professionnel <u>sur titres avec épreuve</u>. Il comporte une épreuve orale d'admission :</p> <p><i>Entretien avec le jury permettant d'apprécier l'expérience professionnelle</i> des candidats et leur aptitude à exercer leurs fonctions dans le cadre des missions dévolues à ce cadre d'emplois (trente minutes).</p>	<p>Contenu de l'examen inchangé depuis 1995.</p>

EXAMENS PROFESSIONNELS D'AVANCEMENT DE GRADE (suite)





CATEGORIE A (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
MEDICO-SOCIALE (suite)	Puéricultrice, cadre de santé supérieur	<p>📖 <i>Arrêté du 12 novembre 2003</i></p> <p>☞ Puéricultrices cadre de santé ou puéricultrices hors classe qui justifient de trois ans de services effectifs dans le grade de puéricultrice cadre santé ou puéricultrice hors classe.</p>	<p>📖 Une épreuve : une <i>épreuve orale d'entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle.</i> Il vise à apprécier la capacité du candidat à analyser l'environnement institutionnel dans lequel il intervient ainsi que son aptitude à assumer les missions du cadre d'emplois, notamment en matière de gestion de projet dans le domaine sanitaire et social ainsi qu'en matière de coordination et d'encadrement (durée de l'entretien : 20 minutes dont 5 minutes au plus d'exposé).</p>	Contenu de l'examen inchangé depuis sa rédaction initiale.
SPORTIVE	Conseiller principal des activités physiques et sportives	<p>📖 <i>Arrêté du 26 mars 1993</i></p> <p>☞ Conseillers qui justifient au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de huit ans de services effectifs accomplis en position d'activité ou de détachement dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A, la période de stage précédant la titularisation, le temps effectivement accompli au titre du service militaire obligatoire ou du service national actif et la fraction qui excède la douzième année de l'ancienneté acquise dans un grade de catégorie B étant assimilés dans la limite de trois ans à des périodes de services effectifs</p>	<p>📖 Quatre épreuves (deux épreuves écrites et deux épreuves orales) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction d'un compte rendu d'une conférence ou d'une réunion à partir de documents écrits, oraux ou audiovisuels portant sur les activités physiques et sportives dans les collectivités territoriales (durée 3 heures). - Rédaction d'une note à partir d'un dossier ou de textes législatifs et réglementaires relatifs aux sports (durée 3 heures). - Interrogation orale portant, au choix du candidat formulé au moment de l'inscription à l'examen professionnel, sur l'une des options suivantes : l'organisation et la promotion d'un service de sport, les techniques et les méthodes de l'entraînement sportif, la conception et l'entretien des équipements sportifs et de loisirs (durée 30 minutes avec préparation de même durée). - Un entretien avec les membres du jury sur des questions de culture générale en relation avec les activités physiques et sportives (durée 15 minutes avec préparation de même durée). 	<p>Contenu de l'examen inchangé depuis 1995</p> <p>C'est l'un des examens comportant le plus d'épreuves dont aucune ne fait référence à l'expérience du candidat.</p>

CATEGORIE B

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE	Rédacteur chef	<p>📖 <i>Arrêté du 23 août 2004</i></p> <p>☞ Rédacteurs ayant atteint le 7^{ème} échelon de leur grade et rédacteurs principaux sans condition d'ancienneté</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablissement à partir des éléments d'un dossier remis au candidat, portant sur les activités des collectivités territoriales, d'une note faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse de l'intéressé (durée 3 heures) - Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. L'entretien vise ensuite à apprécier les aptitudes de l'intéressé, notamment en matière d'encadrement, ses connaissances et ses motivations à exercer les fonctions généralement assumées par les rédacteurs chefs territoriaux (durée 20 minutes dont 5 minutes au plus d'exposé). 	Contenu de l'examen modifié par un arrêté du 23 août 2004.
TECHNIQUE	Contrôleur de travaux principal	<p>📖 <i>Arrêté du 27 décembre 1995</i></p> <p>☞ Contrôleurs justifiant de six années de services effectifs dans ce cadre d'emplois.</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction d'une note présentant de façon synthétique les éléments d'un dossier fourni au candidat portant sur une situation réelle de l'activité professionnelle dans l'option choisie par le candidat au moment de son inscription. Les options sont: routes, voirie, réseaux divers; voies navigables et ports maritimes; mécanique, électromécanique; bâtiment; espaces verts; imprimerie; restauration (durée 3 heures, coefficient 3). - Entretien avec le jury consistant en un bref exposé du candidat sur sa carrière et en une conversation pouvant porter sur des questions techniques ou d'ordre général (durée 15 minutes, coefficient 3). 	Contenu de l'examen inchangé depuis sa rédaction initiale.

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
TECHNIQUE (suite)	Technicien supérieur chef	<p>📖 <i>Arrêté du 10 juin 2004</i></p> <p>☞ Techniciens supérieurs comptant six ans de services en cette qualité, ayant atteint le 7^{ème} échelon de leur grade depuis au moins six mois et techniciens supérieurs principaux sans condition d'ancienneté.</p>	<p>📖 Une seule épreuve orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances et les aptitudes du candidat ayant pour point de départ un exposé par le candidat sur son expérience. Il consiste ensuite en des questions visant à permettre d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions dévolues aux techniciens supérieurs chefs territoriaux (durée 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé). 	Contenu de l'examen modifié par un arrêté du 10 juin 2004.
CULTURELLE	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<p>📖 <i>Décret n°92-907 du 2 septembre 1992</i></p> <p>☞ Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 2e classe ayant atteint le 7e échelon de leur grade et aux assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 1ère classe sans condition d'ancienneté. Le candidat s'inscrit dans l'une de ces quatre spécialités : archives, bibliothèques, documentation, musée.</p>	<p>📖 Deux épreuves écrites communes aux quatre spécialités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une composition portant sur le domaine de l'information et de la communication ou sur les grands thèmes de l'actualité intellectuelle, culturelle, économique et sociale (durée 3 heures). - L'établissement d'une note résumant les éléments d'un dossier remis aux candidats (durée 3 heures). 	Contenu de l'examen inchangé depuis 1995.
	Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<p>📖 <i>Décret n°92-907 du 2 septembre 1992</i></p> <p>☞ Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 2ème classe ayant un an d'ancienneté dans le 8e échelon de leur grade et assistants qualifiés de conservation de 1ère classe sans condition d'ancienneté, comptant trois ans de services dans le cadre d'emplois. Les candidats choisissent au moment de l'inscription la spécialité dans laquelle ils souhaitent concourir (musées, bibliothèque, archives, documentation).</p>	<p>📖 Deux épreuves écrites communes aux quatre spécialités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une composition portant sur le domaine de l'information et de la communication ou sur les grands thèmes de l'actualité intellectuelle, culturelle, économique et sociale (durée 3 heures). - L'établissement d'une note résumant les éléments d'un dossier remis aux candidats (durée 3 heures). 	Contenu de l'examen inchangé depuis 1995.

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
MEDICO-SOCIALE	Educateur chef de jeunes enfants	<p> Arrêté du 18 mars 1993</p> <p>☞ Educateurs de jeunes enfants ayant un an d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon de leur grade et éducateurs de jeunes enfants principaux comptant 3 ans de services dans le cadre d'emplois</p>	<p> Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'élaboration d'un projet à partir d'un sujet ayant trait aux actions des collectivités locales dans le domaine de leurs compétences en matière d'éveil et de développement global des enfants d'âge préscolaires (durée 3 heures, coefficient 2). - Un entretien sur un sujet au choix du candidat exprimé au moment de l'inscription à l'examen professionnel et portant sur un des trois thèmes suivants : l'organisation et la promotion d'un service ou d'un établissement de protection de l'enfance, les techniques et méthodes favorisant le développement et l'épanouissement des enfants d'âge préscolaire, la protection de l'enfance (durée 30 minutes avec préparation de même durée, coefficient 3). 	Contenu de l'examen inchangé depuis 1995.
SPORTIVE	Educateur hors classe des activités physiques et sportives	<p> Arrêté du 26 mars 1993</p> <p>☞ Educateurs des activités physiques et sportives de 2e classe ayant atteint le 7e échelon de leur grade et aux éducateurs des activités physiques et sportives de 1re classe sans condition d'ancienneté</p>	<p> Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'élaboration d'un projet à partir d'un sujet ayant trait à la gestion, la maintenance ou l'organisation des activités physiques et sportives et des équipements sportifs des collectivités territoriales (durée 3 heures, coefficient 2). - Un entretien sur un sujet au choix du candidat exprimé au moment de l'inscription à l'examen professionnel et portant sur un des trois thèmes suivants : l'organisation et la promotion d'un service des sports ; les techniques et méthodes de l'entraînement sportif ; la conception et l'entretien des équipements sportifs et de loisirs (durée 30 minutes avec préparation de même durée, coefficient 3). 	Contenu de l'examen inchangé depuis 1995.

EXAMENS PROFESSIONNELS D'AVANCEMENT DE GRADE (suite)
CATEGORIE B (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
ANIMATION	Animateur chef	<p>📖 <i>Arrêté du 30 juillet 1999</i></p> <p>☞ animateurs ayant atteint le 7^{ème} échelon de leur grade et animateurs principaux sans condition d'ancienneté</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve écrite consistant en la rédaction d'une note à partir d'un dossier relatif au secteur de l'animation dans les collectivités locales (durée 3 heures). - Une épreuve orale consistant en une conversation avec le jury portant sur des questions relatives à l'animation dans les collectivités locales et à l'expérience professionnelle du candidat (durée 20 minutes). 	Contenu de l'examen inchangé depuis sa rédaction initiale.

CATEGORIE C

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	<p>📖 Décret n°2007-113 du 29 janvier 2007</p> <p>☞ Adjoints administratifs territoriaux de 2^{ème} classe ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois (...), (durée une heure trente, coefficient 2). - Un entretien destiné à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à exercer les missions qui lui seront confiées (...), (durée quinze minutes dont cinq minutes au plus d'exposé, coefficient 3). 	Contenu de l'examen institué par un décret du 29 janvier 2007.
TECHNIQUE	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	<p>📖 Décret n°2007-114 du 29 janvier 2007</p> <p>☞ Adjoints administratifs territoriaux de 2^{ème} classe ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve pratique) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve écrite à caractère professionnel portant sur la spécialité choisie par le candidat lors de son inscription. Cette épreuve consiste, à partir de documents succincts remis au candidat, en trois à cinq questions appelant des réponses brèves ou sous forme de tableaux et destinées à vérifier les connaissances et aptitudes techniques du candidat (durée une heure trente, coefficient 2). - Une épreuve pratique dans l'option choisie par le candidat (...) destinée à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à exercer les missions qui lui seront confiées. La durée de cette épreuve ne peut être inférieure à une heure ni excéder quatre heures (coefficient 3). 	Contenu de l'examen institué par un décret du 29 janvier 2007.

EXAMENS PROFESSIONNELS D'AVANCEMENT DE GRADE (suite)
CATEGORIE C (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
CULTURELLE	Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	<p>📖 Décret n°2007-115 du 29 janvier 2007</p> <p>☞ Adjoints administratifs territoriaux de 2^{ème} classe ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois (...), (durée une heure trente, coefficient 2) - Un entretien destiné à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à exercer les missions qui lui seront confiées (...), (durée quinze minutes dont cinq minutes au plus d'exposé, coefficient 3). 	Contenu de l'examen institué par un décret du 29 janvier 2007
ANIMATION	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	<p>📖 Décret n°2007-116 du 29 janvier 2007</p> <p>☞ Adjoints administratifs territoriaux de 2^{ème} classe ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois (...), (durée une heure trente, coefficient 2). - Un entretien destiné à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à exercer les missions qui lui seront confiées (...), (durée quinze minutes dont cinq minutes au plus d'exposé, coefficient 3). 	Contenu de l'examen institué par un décret du 29 janvier 2007
MEDICO-SOCIALE	Agent social de 1 ^{ère} classe	<p>📖 Décret n°2007-117 du 29 janvier 2007</p> <p>☞ Adjoints administratifs territoriaux de 2^{ème} classe ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois (...), (durée une heure trente, coefficient 2). - Un entretien destiné à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à exercer les missions qui lui seront confiées (...), (durée quinze minutes dont cinq minutes au plus d'exposé, coefficient 3). 	Contenu de l'examen institué par un décret du 29 janvier 2007

EXAMENS PROFESSIONNELS DE PROMOTION INTERNE

CATEGORIE A+

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
CULTURELLE	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie	<p>📖 Décret n°92-893 du 2 septembre 1992</p> <p>👤 Professeurs territoriaux d'enseignement artistique qui, âgés de quarante ans au moins, justifient de plus de dix années de services effectifs accomplis dans cet emploi.</p>	<p>📄 L'examen professionnel est ouvert dans deux spécialités :</p> <p>Spécialité Musique : trois épreuves (un examen du dossier, une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un examen du dossier administratif du candidat et d'un rapport établi par l'autorité territoriale. Le candidat est autorisé à produire toute pièce dont il juge utile de faire état (coefficient 3) - une étude de cas permettant de tester les connaissances administratives et les capacités d'organisation et de gestion du candidat (durée 4 heures, coefficient 2) - un entretien avec le jury (durée 30 minutes, coefficient 3) <p>Spécialité Arts plastiques : deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une note de synthèse à partir d'un dossier proposant, à la réflexion du candidat, une question relation à la gestion administrative et pédagogique d'un établissement d'enseignement des arts plastiques (durée 3 heures, coefficient 2) - un entretien avec le jury, à partir du dossier administratif du candidat, portant sur son expérience pédagogique antérieure et ses motivations pour l'exercice des fonctions auxquelles il postule (durée 15 minutes, coefficient 3). 	Contenu de l'examen inchangé depuis sa rédaction initiale

CATEGORIE A

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
TECHNIQUE	Ingénieur	<p>📖 Décret n°2004-1014 du 22 septembre 2004</p> <p>☞ Il existe deux catégories d'examens professionnels :</p> <p>1° L'examen est ouvert aux membres du cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux et à ceux du cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux âgés de quarante-cinq ans au plus au 1er janvier de l'année de l'examen et justifiant à cette date de huit ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B dont cinq ans dans l'un ou l'autre de ces grades ;</p> <p>2° L'examen est ouvert aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux âgés, au 1er janvier de l'année de l'examen, de quarante ans au moins et qui, seuls de leur grade, dirigent depuis au moins deux ans la totalité des services techniques des communes de moins de 20 000 habitants dans lesquelles il n'existe pas d'ingénieur ou d'ingénieur principal.</p>	<p>1^{er} examen professionnel :</p> <p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction, à partir des éléments d'un dossier, d'une note faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat (durée 4 heures, coefficient 3). - Établissement d'un projet ou étude portant sur l'une des options choisie par le candidat au moment de son inscription (durée 4 heures, coefficient 5). - Une interrogation orale sur la pratique du service (durée 20 minutes, coefficient 3). - L'épreuve d'admission se compose d'un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances et les aptitudes du candidat. Cet entretien consiste, en un premier temps, en un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. L'entretien vise ensuite à apprécier sa capacité à analyser son environnement professionnel ainsi que son aptitude à résoudre les problèmes techniques ou d'encadrement les plus fréquemment rencontrés par un ingénieur (durée 40 minutes, dont 10 minutes au plus d'exposé coefficient 5). <p>2^{ème} examen professionnel :</p> <p>📖 Une épreuve orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'épreuve d'admission se compose d'un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances et les aptitudes du candidat. Cet entretien consiste, en un premier temps, en un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. L'entretien vise ensuite à apprécier sa capacité à analyser son environnement professionnel ainsi que son aptitude à résoudre les problèmes techniques ou d'encadrement les plus fréquemment rencontrés par un ingénieur (durée 40 minutes, dont 10 minutes au plus d'exposé). 	Contenu initial de l'examen (juillet 1990) modifié en 2004.

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
CULTURELLE	Professeur d'enseignement artistique	<p>📖 <i>Décret n°92-895 du 2 septembre 1992</i></p> <p>☞ Fonctionnaires territoriaux qui, âgés de quarante ans au moins, justifient de plus de dix années de services effectifs accomplis dans un emploi d'assistant spécialisé d'enseignement artistique</p>	<p>📖 L'examen professionnel est ouvert dans quatre spécialités :</p> <p>Spécialité art dramatique : trois épreuves (deux épreuves pédagogiques et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un cours dispensé à un groupe d'élèves dans la classe et l'établissement du candidat, commençant par des exercices de technique respiratoire, vocale et corporelle (durée de la séquence : 5 minutes) aboutissant à une leçon sur un texte littéraire (prose ou poésie) étudié au préalable (durée : 15 minutes) et se terminant par le jeu de différentes versions du texte (durée totale de l'épreuve : 1 heure, coefficient 3) ; à l'issue de cette épreuve, les examinateurs rendent au jury un rapport argumenté, assorti d'une proposition de notation, sur la prestation du candidat. - Pour les disciplines autres que la discipline «professeur chargé de direction» : un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience, ses compétences, sa motivation et son projet pédagogique ; Pour toutes les disciplines : le dossier du candidat, comprenant le dossier qu'il a constitué au moment de son inscription, un rapport établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, toute pièce dont il juge utile de faire état est remis aux correcteurs préalablement à cette épreuve (durée 20 minutes, coefficient 2). 	Contenu initial de l'examen (septembre 1992) modifié en 2006
			<p>Spécialité arts plastiques, deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un cours dispensé à un groupe d'élèves dans la classe et l'établissement du candidat (durée : 1 heure, coefficient 3) ; à l'issue de cette épreuve, les examinateurs rendent au jury un rapport argumenté, assorti d'une proposition de notation, sur la prestation du candidat. - Pour les disciplines autres que la discipline «professeur chargé de direction» : un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience, ses compétences, sa motivation et son projet pédagogique ; Pour la discipline «professeur chargé de direction» : un entretien sur les connaissances administratives et les capacités de gestion du candidat à diriger un établissement ; Pour toutes les disciplines : le dossier du candidat, comprenant le dossier qu'il a constitué au moment de son inscription, un rapport établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, toute pièce dont il juge utile de faire état est remis aux correcteurs préalablement à cette épreuve (durée 20 minutes ; coefficient 2). 	

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
CULTURELLE (suite)	Professeur d'enseignement artistique (suite)		<p>Spécialité danse (3 disciplines) : deux épreuves (une épreuve pédagogique et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un cours dispensé à un groupe d'élèves dans la classe et l'établissement du candidat (durée : 1 heure, coefficient 3) ; à l'issue de cette épreuve, les examinateurs rendent au jury un rapport argumenté, assorti d'une proposition de notation, sur la prestation du candidat. - Pour les disciplines autres que la discipline «professeur chargé de direction» : un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience, ses compétences, sa motivation et son projet pédagogique : Pour la discipline «professeur chargé de direction» : un entretien sur les connaissances administratives et les capacités de gestion du candidat à diriger un établissement ; Pour toutes les disciplines : le dossier du candidat, comprenant le dossier qu'il a constitué au moment de son inscription, un rapport établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, toute pièce dont il juge utile de faire état est remis aux correcteurs préalablement à cette épreuve (durée 20 minutes ; coefficient 2). 	
			<p>Spécialité musique (36 disciplines) : deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un cours dispensé à un groupe d'élèves dans la classe et l'établissement du candidat (durée : 1 heure, coefficient 3) ; à l'issue de cette épreuve, les examinateurs rendent au jury un rapport argumenté, assorti d'une proposition de notation, sur la prestation du candidat. - Pour les disciplines autres que la discipline «professeur chargé de direction» : un entretien sur les connaissances administratives et les capacités de gestion du candidat à diriger un établissement ; Pour toutes les disciplines : le dossier du candidat, comprenant le dossier qu'il a constitué au moment de son inscription, un rapport établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, toute pièce dont il juge utile de faire état est remis aux correcteurs préalablement à cette épreuve (durée 20 minutes ; coefficient 2). - un entretien avec le jury (durée 20 minutes). 	

CATEGORIE B

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE	Rédacteur pour les adjoints administratifs exerçant les fonctions de secrétaires de mairie	<p>📖 <i>Décret n°2004-1548 du 30 décembre 2004</i></p> <p>☞ Fonctionnaires du cadre d'emplois des adjoints administratifs qui sont chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants et qui justifient d'au moins huit ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans un cadre d'emplois de catégorie C, dont quatre ans accomplis au titre des missions précitées</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une épreuve écrite consistant en des réponses à trois à cinq questions sur des sujets relatifs aux problèmes sociaux, économiques et culturels contemporains permettant d'apprécier la culture et les connaissances générales des candidats (durée : 3 heures, coefficient 4). - Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, destiné à apprécier ses qualités d'analyse et de réflexion ainsi que sa motivation à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois (durée : 20 minutes dont 5 minutes au plus d'exposé, coefficient 3). 	Contenu de l'examen inchangé depuis sa rédaction initiale
	Rédacteur pour les agents de catégorie C	<p>📖 <i>Décret n°2004-1548 du 30 décembre 2004</i></p> <p>☞ Fonctionnaires de catégorie C qui comptent au moins dix ans de services effectifs, y compris la période normale de stage</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rédaction d'une note administrative à partir d'un dossier remis au candidat, portant sur l'un des domaines suivants, au choix du candidat lors de son inscription : les finances, les budgets et l'intervention économique des collectivités territoriales ; le droit public en relation avec les missions des collectivités territoriales ; l'action sociale des collectivités territoriales ; le droit civil en relation avec les missions des collectivités territoriales (durée : 3 heures, coefficient 4) - Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, destiné à apprécier ses qualités d'analyse et de réflexion ainsi que sa motivation à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois (durée : 20 minutes dont 5 minutes au plus d'exposé, coefficient 3). 	Contenu de l'examen inchangé depuis sa rédaction initiale

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
TECHNIQUE	Technicien supérieur (deux examens professionnels)	<p>📖 <i>Arrêté du 19 mars 2003</i></p> <p>☞ I. Contrôleurs territoriaux de travaux justifiant au 1^{er} janvier de l'année de l'examen d'au moins 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des contrôleurs de travaux.</p> <p>☞ II. Membres du cadre d'emplois des agents de maîtrise et membres du cadre d'emplois des agents techniques titulaires du grade d'agent technique principal ou d'agent technique en chef, âgés de quarante ans au moins au 1^{er} janvier de l'année de l'examen, comptant à cette date au moins deux ans de services effectifs dans les cadres d'emplois des agents techniques ou des agents de maîtrise.</p>	<p>📖 I. Une épreuve (une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience. Il consiste ensuite en des questions visant à permettre d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions incombant au cadre d'emplois (durée 30 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé). <p>📖 II. Trois épreuves (deux épreuves écrites et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction d'une note à partir d'un dossier remis au candidat portant sur l'une des spécialités ouvertes à l'examen au choix du candidat au moment de son inscription (durée 3 heures, coefficient 3). - Une étude de cas dans l'option choisie au sein de la spécialité au titre de laquelle il présente l'examen (durée 4 heures, coefficient 4). - Entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances et les aptitudes du candidat. Cet entretien a pour point de départ un exposé par le candidat sur son expérience. Il consiste ensuite en des questions visant à permettre d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat, ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions incombant au cadre d'emplois (durée 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé, coefficient 5). 	Contenu de l'examen inchangé depuis sa rédaction initiale

EXAMENS PROFESSIONNELS DE PROMOTION INTERNE (suite)
CATEGORIE B (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
TECHNIQUE (suite)	Contrôleur de travaux	<p>📖 <i>Arrêté du 9 mars 2000</i></p> <p>☞ Fonctionnaires du cadre d'emplois des agents techniques territoriaux comptant au moins dix ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans le cadre d'emplois des agents techniques.</p>	<p>📖 Deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir d'un dossier comprenant différentes pièces, résolution d'un cas pratique portant sur les missions incombant aux contrôleurs territoriaux de travaux, et notamment sur les missions d'encadrement. Le cas pratique portera sur une option, choisie par le candidat au moment de son inscription à l'examen, parmi les suivantes : routes, voirie et réseaux divers; voies navigables et ports maritimes ; mécanique; électromécanique; bâtiments; espaces verts; imprimerie; restauration (durée 2 heures) - Entretien avec le jury destiné à permettre à ce dernier d'apprécier la personnalité, la motivation du candidat et ses capacités à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux de travaux. - Cet entretien consiste notamment en une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et de ses motivations, suivie d'une conversation avec le jury (durée 20 minutes). 	Contenu de l'examen inchangé depuis sa rédaction initiale
CULTURELLE	Assistant spécialisé d'enseignement artistique	<p>📖 <i>Arrêté du 9 mars 2000</i></p> <p>☞ Fonctionnaires territoriaux qui, âgés de quarante ans au moins, justifient de plus de dix années de services effectifs accomplis dans un emploi d'assistant d'enseignement artistique.</p> <p>📖 L'examen professionnel est ouvert par spécialité et par discipline : musique (26 disciplines), danse (3 disciplines), arts plastiques.</p>	<p>📖 L'examen professionnel est ouvert par spécialité et par discipline : musique (26 disciplines), danse (3 disciplines), arts plastiques.</p> <p>Spécialités arts plastiques, danse et musique une épreuve orale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience, sa motivation et son projet pédagogique. Le dossier du candidat, comprenant le dossier professionnel qu'il a constitué au moment de son inscription, un rapport établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, tout pièce dont il juge utile de faire état est remis aux correcteurs préalablement à cette épreuve (durée 20 minutes). 	Contenu de l'examen modifié par le décret n°2006-618 du 29 mai 2006

EXAMENS PROFESSIONNELS DE PROMOTION INTERNE (suite)
CATEGORIE B (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
SPORTIVE	Educateur des activités physiques et sportives (examen exceptionnel)	<p>📖 Décret n°2006-1087 du 29 août 2006</p> <p>☞ Fonctionnaires de catégorie C titularisés avant le 30 avril 1996, justifiant par une attestation de l'employeur exercer les fonctions d'éducateur des A.P.S. et avoir exercé lesdites fonctions avant la titularisation et titulaires du B.E.E.S. du 1^{er} degré ou d'un diplôme de maître-nageur sauveteur.</p>	<p>📖 Trois épreuves (une épreuve écrite, une épreuve pédagogique et une épreuve orale):</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conduite d'une séance d'activités physiques et sportives. Le candidat choisit lors de son inscription l'une des quatre options suivantes : pratiques individuelles et activités au service de l'hygiène et de la santé ; pratiques duelles ; jeux et sports collectifs ; activités de pleine nature (préparation : 30 minutes, durée de la séance : 30 minutes, coefficient 4). Dans l'option retenue, le candidat choisit, par tirage au sort au moment de l'épreuve, le sujet de la séance qu'il est chargé de conduire. Cette séance est suivie d'un entretien avec le jury au cours duquel le candidat analyse le déroulement de l'épreuve qu'il a dirigée (durée de l'entretien : 20 minutes), (durée totale de l'épreuve 50 minutes, coefficient 3) - Un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances, l'aptitude et la motivation du candidat à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois (durée de l'entretien : 20 minutes, coefficient 2). 	Examen institué par les décrets n°2006-1086 et 2006-1087 du 29 août 2006

EXAMENS PROFESSIONNELS D'INTEGRATION

CATEGORIE A

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE	Attaché pour les secrétaires de mairie (deux examens professionnels)	<p>📖 Arrêté du 16 décembre 2001</p> <p>☞ Fonctionnaires du cadre d'emplois des secrétaires de mairie qui se trouvent dans l'une des positions mentionnées à l'article 55 de la loi du 26 janvier 1984 ou sont mis à la disposition d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la même loi. Deux types d'examens professionnels : 1° un examen professionnel sur épreuves ; 2° un examen professionnel sur titres avec épreuves. Ils sont organisés chaque année, à compter de la première année qui suit la date de publication du décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001 jusqu'à la dixième année qui suit la date de publication du même décret. Les fonctionnaires titulaires peuvent se présenter aux examens professionnels d'intégration, s'ils justifient d'une durée de services effectifs dans le cadre d'emplois des secrétaires de mairie au moins égale à :</p> <p>1° Quatorze ans, la première année qui suit la date de publication du décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001 modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux et le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie ;</p> <p>2° Dix ans, la deuxième année ;</p> <p>3° Huit ans, la troisième année ;</p> <p>4° Sept ans, la quatrième année ;</p> <p>5° Quatre ans, la cinquième année ;</p> <p>6° Trois ans, la sixième année ;</p> <p>7° Deux ans, la septième année ;</p>	<p>📖 Pour l'examen sur titres, une seule épreuve orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un entretien avec le jury permettant d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois des attachés territoriaux (durée 20 minutes). <p>📖 Pour l'examen avec épreuves, deux épreuves (une épreuve écrite et une épreuve orale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rédaction, à partir des éléments d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale, d'un rapport faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à son aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général et à ses capacités rédactionnelles (durée 4 heures). - Un entretien avec le jury visant à apprécier l'expérience professionnelle du candidat et son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois des attachés territoriaux. Cet entretien a pour point de départ un sujet tiré au sort par le candidat et relatif à la gestion et au fonctionnement des collectivités locales (durée 20 minutes avec une préparation de 10 minutes). 	Contenu de l'examen inchangé depuis la rédaction initiale

EXAMENS PROFESSIONNELS D'INTEGRATION (suite)
CATEGORIE A (suite)

FILIERE	GRADE	CONDITIONS D'ACCES A L'EXAMEN	EPREUVES DE L'EXAMEN	OBSERVATIONS
ADMINISTRATIVE (suite)	Attaché pour les secrétaires de mairie (suite)	<p>8° Un an, la huitième année qui suit la date de publication du même décret.</p> <p>Les mêmes fonctionnaires peuvent se présenter, sans condition de durée de services effectifs, aux examens professionnels organisés les neuvième et dixième années qui suivent la publication du même décret.</p> <p>Pour pouvoir se présenter à l'examen professionnel sur titres avec épreuves mentionné au 2° de l'article 33-4, les fonctionnaires doivent détenir l'un des titres mentionnés au 1° de l'article 4.</p> <p>Pour pouvoir se présenter à l'examen professionnel sur titres avec épreuves, les fonctionnaires doivent détenir un diplôme national correspondant au moins à un deuxième cycle d'études supérieures ou d'un titre ou diplôme homologué au moins au niveau II suivant la procédure définie par le décret n° 92-23 du 8 janvier 1992 relatif à l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique.</p>		
	Attaché, spécialité animation	<p>Cet examen professionnel n'a été organisé qu'une seule fois, en 2000, par le CNFPT, en application de l'article 33-2 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux. Il visait à intégrer, selon plusieurs conditions cumulatives, des fonctionnaires titulaires d'emplois spécifiques dans le grade d'attaché territorial, spécialité animation.</p>	<p>Il ne comprenait qu'une épreuve orale d'entretien avec le jury. Seuls trois fonctionnaires remplissaient les conditions requises sur l'ensemble du territoire et tous trois ont été déclarés admis à cet examen professionnel d'intégration.</p>	

Avis délibératif n° 2005/271
Conseil national d'orientation
Séance du 1^{er} juin 2005

**OBJET : Reconnaissance de l'expérience professionnelle et validation d'acquis dans la
Fonction Publique Territoriale - le rôle du CNFPT -**

Le conseil national d'orientation du Centre national de la fonction publique territoriale, dûment convoqué, s'est réuni le **1^{er} juin 2005**, au siège de l'établissement, 10-12, rue d'Anjou - 75381 PARIS CEDEX 08, sous la présidence de Monsieur Didier ROSEZ.

- VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- VU la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

EXPOSE DES MOTIFS :

Le CNFPT est aujourd'hui concerné par la prise en compte de l'expérience professionnelle des individus à un double titre :

- soit dans le cadre d'une logique de qualification professionnelle des individus (loi de modernisation sociale sur la VAE du 17 janvier 2002).
- soit dans le cadre d'une logique d'intégration dans les cadres d'emplois à des fins de résorption des emplois précaires (loi Sapin du 3 janvier 2001).

Il est proposé à l'assemblée délibérante de se prononcer sur le rôle que se propose de jouer l'Etablissement dans le cadre de ces deux dispositifs.

Le CNFPT se propose de retenir quatre axes d'intervention possibles :

- Développer une fonction d'information en direction des agents et des collectivités en partenariat ou en complément des organismes d'orientation et d'information sur la VAE
- Accompagner les collectivités dans leurs projets d'intégration de la VAE dans le cadre des politiques de formation et des ressources humaines
- Préparer collectivement des groupes d'agents à s'engager dans des démarches de VAE
- Créer au CNFPT des certifications en vue de leur enregistrement au Répertoire National de la Certification (RNC).

Quant à la REP, elle s'inscrit dans le cadre légal du dispositif propre à la FPT. Un bilan succinct de sa mise en œuvre et des propositions de pistes de réflexions prospectives sur

ses modalités souhaitables et sur l'extension possible de son usage, dans le cadre de la gestion de la carrière des agents sont envisagées.

Cette extension des usages possibles se déclinent comme suit :

- Permettre aux candidats de se présenter aux concours externes sans diplôme
- Dispenser les candidats d'une épreuve écrite d'examen professionnel
- Dispenser les stagiaires de modules de formation initiale.

Il est à noter que ces deux derniers points nécessitent qu'une véritable procédure de validation soit élaborée.

L'exposé entendu, et après en avoir délibéré,

LE CONSEIL NATIONAL D'ORIENTATION

Article 1 : approuve les dispositions proposées concernant le rôle du CNFPT dans le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et de la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP).

Article 2 : demande au Conseil d'administration de suivre son avis.

Didier ROSEZ

Président du Conseil national d'orientation

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Direction de la formation

Direction de la Prospective et construction de l'offre de formation

Le 06/03/07

L'application de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 sur la résorption de l'emploi précaire pour les cadres des catégories A et B

Les données cumulées sur la période de référence (du 1^{er} octobre 2001 au 31 décembre 2006) permettent de dresser un certain nombre d'indicateurs relatifs aux cadres A et B bénéficiaires de l'application de la loi « Sapin » et ayant répondu à l'obligation de formation initiale nécessaire à leur titularisation. Les ENACT et les délégations régionales ont accueilli deux types de public :

- d'une part, les cadres A et B qui ont bénéficié d'une intégration directe dans leur collectivité
- d'autre part, les cadres A et B lauréats d'un concours réservé et nommés dans une collectivité

Pendant les cinq années d'application de la loi Sapin, 4 624 cadres A et B ont bénéficié d'une mesure de résorption de l'emploi précaire et ont suivi une formation initiale :

- 4 180 (soit environ 90%) au titre d'une intégration directe
- 444 (soit environ 10%) à la suite d'un concours réservé

Parallèlement aux intégrations directes et à l'organisation de concours réservés, la loi Sapin prévoyait la possibilité de déposer des dossiers de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP). Ce rapport dresse un premier panorama des 2055 dossiers déposés et traités par le CNFPT pendant cette période 2001 – 2006.

(...)

III. Première approche des dossiers de reconnaissance de l'expérience professionnelle déposés au CNFPT

1. Caractéristiques générales des dossiers de reconnaissance de l'expérience professionnelle

Au total **2055 dossiers de REP** ont été déposés au CNFPT et ont fait l'objet d'une instruction dans le cadre des commissions mises en place par l'institution.

En définitive

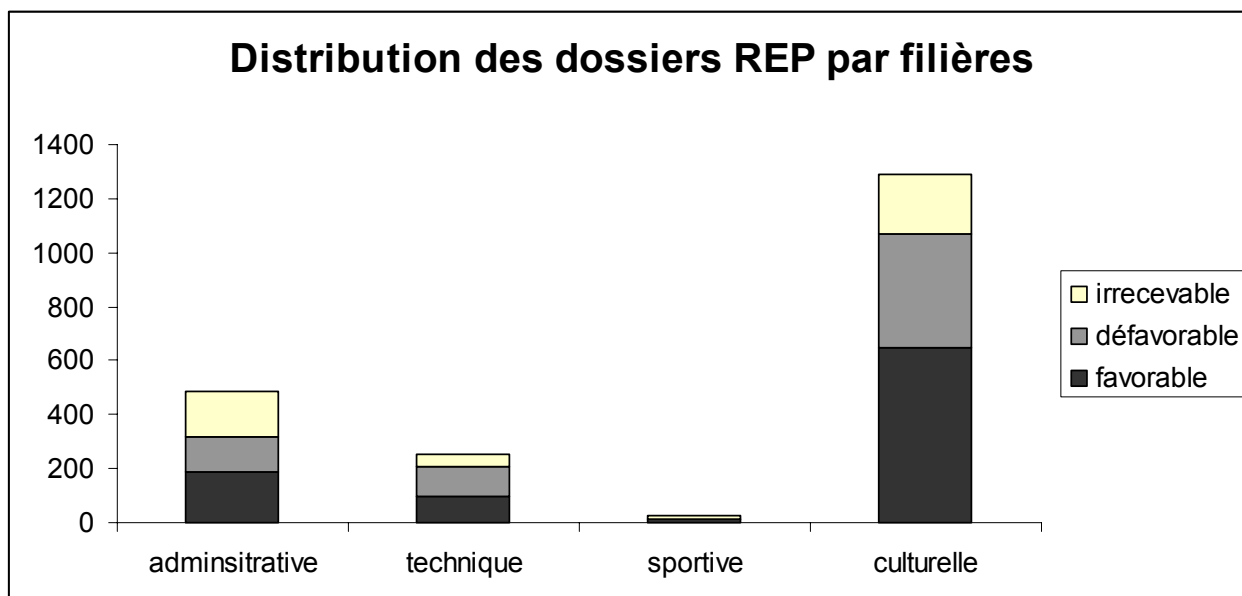
- **951** dossiers ont reçu un avis favorable (46%)
- **662** dossiers ont reçu un avis défavorable (32%)
- **442** dossiers ont été déclarés irrecevables (22%)

Sur la totalité des 2 055 dossiers, **39%** des dossiers de demande de REP ont été déposés par des **femmes** et **61%** par des **hommes**.

Un examen plus fin des seuls dossiers ayant reçu un avis favorable montre que ces taux passent à **36%** de dossiers déposés par des **femmes** pour **64%** par des **hommes**.

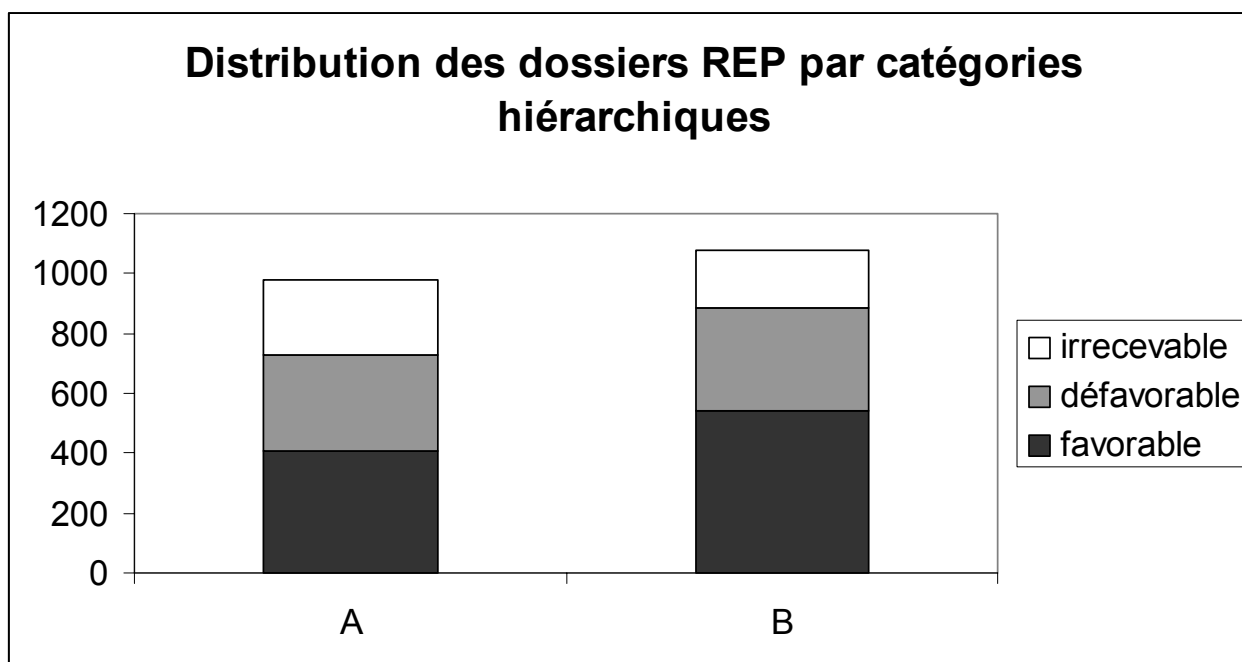
1. Les filières statutaires et catégories hiérarchiques concernées par la REP

Avec près de 1300 dossiers de REP déposés, la filière culturelle arrive largement en tête. Elle est suivie par les dossiers déposés dans la filière administrative (un peu moins de 500).



La distribution des dossiers de demande de REP par catégorie hiérarchique est légèrement plus importante pour la catégorie B, puisque :

- 47% des dossiers sont référés à la catégorie A
- 53% des dossiers sont référés à la catégorie B



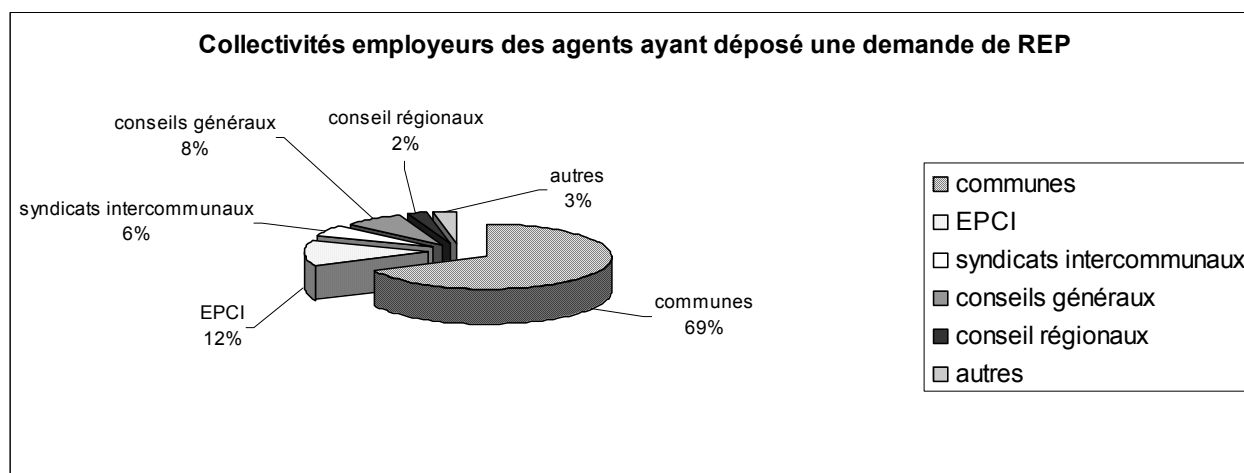
2. Les cadres d'emplois concernés par la REP

Les commissions de REP mises en place par le CNFPT en application de la loi Sapin ont examiné les dossiers déposés par les agents et leurs collectivités pour 12 cadres d'emplois. Les trois quarts des dossiers concernent quatre cadres d'emplois :

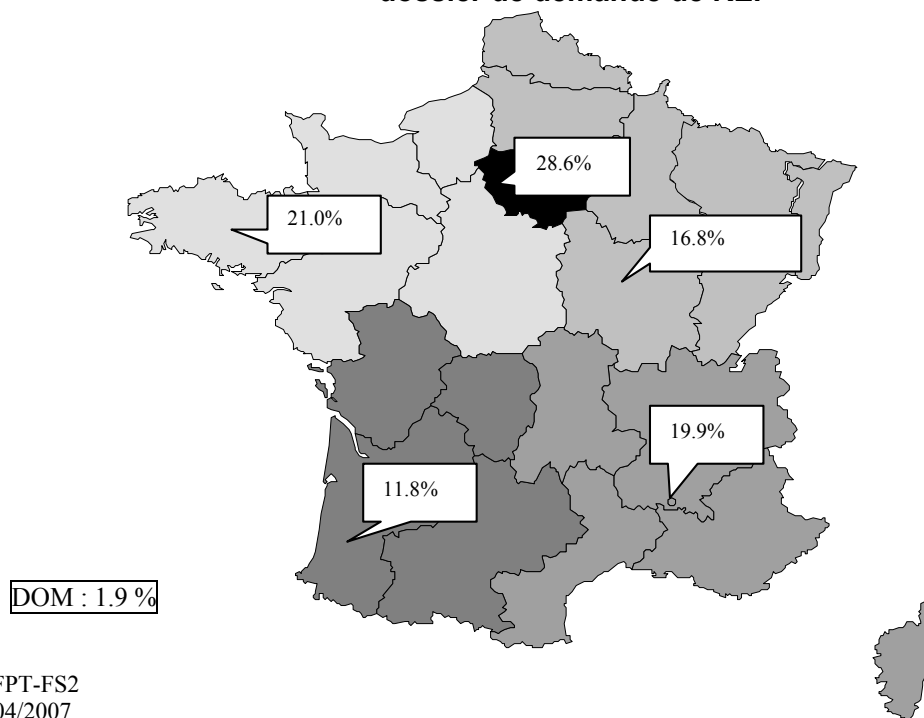
- deux de niveau A, attachés et professeurs d'enseignement artistique
- deux de niveau B, assistants spécialisés et assistants d'enseignement artistique

Cadres d'emplois	favorable	défavorable	irrecevable
Attaché	191	129	165
Ingénieur	60	89	34
Technicien supérieur	13	1	3
Contrôleur de travaux	24	21	7
Conseiller des activités physiques et sportives	6	0	2
Educateur des activités physiques et sportives	8	2	9
Professeur d'enseignement artistique	144	93	42
Attaché de conservation du patrimoine	8	6	8
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	167	125	50
Assistant d'enseignement artistique	320	195	115
Assistant qualifié de conservation du pat. et des biblio	6	1	3
Assistant de conservation du pat. et des biblio.	4	0	4
Total	951	662	442

Plus des deux tiers des agents ayant déposé un dossier de REP, ont pour employeur une commune.



Distribution géographique des collectivités employeurs des agents ayant déposé un dossier de demande de REP



Proposition de fiche retraçant l'expérience des candidats à un examen professionnel
(élaborée par les Centres interdépartementaux de Petite et de Grande Couronne d'Ile-de-France)
 Arrêté du 29 janvier 2007, publié au Journal officiel du 31 janvier 2007

CIG de la petite couronne et de la grande couronne - Aw-25/10/2006

DOCUMENT RETRAÇANT L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DU CANDIDAT

Examen professionnel d'avancement
aux grades : d'adjoint administratif de 1^{ère} classe, d'adjoint technique de 1^{ère} classe,
d'adjoint du patrimoine de 1^{ère} classe, d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe, et d'agent social qualifié de 1^{ère} classe

Nom et prénom du candidat :

Date d'entrée dans la fonction publique : / / Date d'entrée dans la fonction publique territoriale (si différente) : / /

Autre expérience que la fonction publique : OUI - NON

Si oui, à préciser :

Expérience professionnelle :

COLLECTIVITE ou EMPLOYEUR (désignation, adresse, téléphone, domaine d'intervention, nombre d'agents ou de salariés)	Service d'affectation	Informations sur les emplois occupés par le candidat			
		Période d'emploi (dates de début et de fin)	Intitulé de l'emploi	Principales missions	Nature des activités (réalisations, publics visés, outils ou méthodes employés, seul ou en équipe, partenaires...)

Formation initiale ou validation des acquis de l'expérience du candidat :

Diplôme préparé (intitulé précis)	Spécialité éventuelle	Niveau de certification du diplôme *	Obtenu (oui/non)	Année d'obtention	Pays de délivrance du diplôme

* Niveau V : BEP, CAP, diplôme national du brevet Niveau IV : Baccalauréat, brevet de technicien ; Niveau III : BTS, DUT ; Niveau II : licence, master 1 ; Niveau I : doctorat, master 2

Formation continue :

Intitulé précis du stage suivi	Organisme de formation	Année	Nombre de jours

Attestation établie le : / /

Signature du candidat :

Cette attestation est la propriété exclusive du candidat, qui en certifie l'authenticité des informations. Elle est faite pour servir et valoir ce que de droit.