

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : ***MODE D'EMPLOI***



Qu'est-ce que l'évolution professionnelle ?

L'évolution professionnelle désigne les possibilités de changement vécues par un agent tout au long de sa carrière professionnelle. Elle n'implique pas une progression systématique, mais induit nécessairement des changements. Elle peut ainsi prendre différentes formes :

- Occuper un nouvel emploi (dans sa collectivité ou auprès d'un autre employeur public)

- Développer ses compétences,
- Se former pour obtenir une certification ou une qualification professionnelle,
- Se reconvertir,
- Reprendre ou créer une entreprise, etc.

Objectif du tableau

Le tableau récapitulatif proposé ci-après a pour objectif de disposer d'une visibilité sur les principaux dispositifs d'évolution professionnelle.

Il peut s'adresser à plusieurs publics :

- Les agents souhaitant initier une évolution professionnelle, afin d'identifier les ressources et dispositifs mobilisables.
- Les référents ressources humaines des collectivités, dans leur rôle de conseil à l'emploi et à la mobilité, afin d'accompagner au mieux les agents dans leur souhait d'évolution professionnelle.

Ce tableau peut également servir de base pour l'élaboration du document prévu à l'article 6 du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022, formalisant l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents. Ce document doit être rendu accessible aux agents, notamment par voie numérique et fait l'objet d'une information en comité social territorial.

Contenu du tableau

Les dispositifs sont regroupés selon les grandes parties suivantes :

- Réflexion sur son évolution, sa situation professionnelle
- Se former, se perfectionner
- Favoriser son employabilité
- Changer d'employeur

- Changer de grade ou de cadre d'emplois
- Reclassement : préparer sa reconversion après inaptitude reconnue par le conseil médical

Pour chaque dispositif, le tableau présente le descriptif, l'objectif, les modalités et conditions de mobilisation, ainsi que les offres de service du CIG Petite Couronne et du CNFPT.

RÉFLEXION SUR SON ÉVOLUTION, SA SITUATION PROFESSIONNELLE

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|--|---|--|---|
| <p>Conseil en Orientation Professionnelle (COP) Permet de définir et formaliser un projet de mobilité, que celui-ci soit choisi ou rendu nécessaire pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Répondre à un souhait d'évolution professionnelle → Anticiper les conséquences d'une réorganisation interne → Établir un bilan de carrière à mi-parcours → Prévenir l'usure professionnelle → Dans le cadre d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR). <p>Permet de faire un inventaire approfondi des compétences professionnelles et personnelles. Rédaction et remise d'une synthèse de l'analyse au bénéficiaire.</p> | <p>À l'initiative de l'agent par l'intermédiaire de l'employeur. Suivi individuel sur mesure Sur le temps de travail. En présentiel. Payant, pris en charge par l'employeur. Possibilité de prise en charge par le FIPHFP* pour les agents reconnus travailleurs handicapés, en poste ou en Période de Préparation au Reclassement (PPR).</p> | <p>Une démarche partagée agent - collectivité - CIG. Un accompagnement individuel, réalisé par un binôme de conseillers 2 niveaux de prestations :</p> <p>Niveau 1 : plusieurs entretiens + une rencontre de restitution auprès de la collectivité. Niveau 2 : à l'issue de la prestation de niveau 1, accompagnement d'une durée de 6 mois à raison de contacts bimensuels, lorsque l'objectif est la mobilité. Restitution auprès de la collectivité sur la base des éléments validés par le bénéficiaire. ↳ Lien vers la fiche dispositif</p> | |
| <p>Bilan de parcours professionnel Analyse du parcours et des motivations ayant pour objectif d'aider à élaborer et à mettre en œuvre un projet professionnel. Conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles. Rédaction par l'agent d'une synthèse pouvant servir pour le plan de développement des compétences.</p> | <p>Proposé par tout employeur public et chaque centre de gestion. À l'initiative de l'agent avec accord de l'employeur, ou à l'initiative de l'employeur, mais avec accord de l'agent. Accompagnement collectif Inscription obligatoire par la collectivité Sur le temps de service de l'agent. Pendant le Bilan de Parcours Collectif, l'agent est en mission.</p> | <p>Permet un accompagnement pour les agents qui souhaitent répondre à un souhait d'évolution professionnelle et/ou faire un point d'étape sur leurs parcours professionnels sans avoir nécessairement de projet défini. Ateliers collectifs menés par des conseillers. 6 jours non consécutifs en présentiel, sur une amplitude de 2 mois. Temps de travail et de réflexions individuels et collectifs. Synthèse rédigée par l'agent, accompagnée par les conseillers. Pas de restitution en collectivité.</p> | |
| <p>Formation sur l'orientation et accompagnement des transitions professionnelles Permet de découvrir la mobilité professionnelle et de construire son projet d'évolution professionnelle.</p> | <p>Inscription par l'agent et/ou l'employeur.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> → La connaissance de l'environnement territorial et des métiers au service de son projet de mobilité → La connaissance des dispositions statutaires, outils et dispositifs de formation pour conduire son projet de mobilité |

RÉFLEXION SUR SON ÉVOLUTION, SA SITUATION PROFESSIONNELLE (SUITE)

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|--|--|---|--|
| | | | <p>Je ne suis pas cadre (Itinéraire I2D43)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle choisie → Atelier cv, lettre de motivation et entretien de recrutement <p>Je suis cadre (Itinéraire I2D47)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle en tant que cadre → Bilan d'étape sur son évolution managériale → Bilan d'étape sur son évolution professionnelle → Atelier cv, lettre de motivation, entretien de recrutement pour les cadres <p>↳ www.cnfpt.fr/evoluer/lorientation-levolution-professionnelle/orientation-accompagnement-transitions-professionnelles/national</p> |
| <p>Conseil en évolution professionnelle (CEP) Accompagnement personnalisé destiné à accompagner la réflexion sur une/des pistes d'évolution professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> → Se former → Se reconverter → Se réorienter → Reprendre ou créer une activité → ... <p>Pas de synthèse formalisée.</p> | <p>À l'initiative exclusive de l'agent hors de son temps de travail. Pas de lien obligatoire avec l'employeur. Peut-être assuré par l'autorité territoriale ou le centre de gestion concerné. En présentiel ou à distance.</p> | <p>Un entretien-conseil de 2 heures par téléphone, visio-conférence ou présentiel (au choix de l'agent, après avoir renseigné un document pour préparer l'entretien) :</p> <p>Temps d'échange, d'écoute, d'analyse et de conseils (hors questions statutaires spécifiques).</p> <ul style="list-style-type: none"> → Informations sur le marché de l'emploi → Orientations vers dispositifs et structures ressources → Outils mis à disposition par les conseillères et en cohérence avec les besoins identifiés. | |

RÉFLEXION SUR SON ÉVOLUTION, SA SITUATION PROFESSIONNELLE (SUITE)

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|--|--|----------------|--|
| <p>Bilan de compétences Définition d'un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Analyse des compétences professionnelles et personnelles. Synthèse confidentielle entre l'agent et l'organisme.</p> | <p>À l'initiative de l'agent ou de l'employeur (avec l'accord de l'agent). Obligatoirement réalisé par un prestataire de formation habilité et extérieur à la collectivité. D'une durée maximale de 24 h, Réalisé sur le temps de travail et peut être fractionné sur une période de 2 à 3 mois. Accès prioritaire et durée de 72 h maximum dans le cas des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP*. Possibilité de prise en charge financière du bilan par l'employeur. Aide financière du FIPHP*, sous conditions, pour les travailleurs en situation de handicap (RQTH).</p> | | |
| <p>Entretien professionnel annuel Moment d'échanges entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct sur le bilan de l'année écoulée et les objectifs pour l'année suivante. Permet d'inscrire les perspectives d'évolution et le plan d'action pour y parvenir. Permet d'établir des besoins de formation et des souhaits d'évolution professionnelle. Formalisé dans un compte rendu validé et signé par les 2 parties.</p> | <p>Obligatoire. À l'initiative de l'employeur.</p> | | |
| <p>Immersion professionnelle Période au cours de laquelle l'agent est placé temporairement auprès d'un autre employeur public, pour appréhender la réalité d'un métier, observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer un projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.</p> | <p>À l'initiative de l'agent. Sur le temps de service de l'agent. L'agent est en mission. Durée de 2 à 10 jours ouvrés, consécutifs ou non (20 jours maximum en 3 ans). Formalisée par une convention tripartite agent/employeur/structure d'accueil. ↳ Consultez le site Choisir le service public</p> | | |
| <p>Formation sur la prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle Formation L'usure au travail : la comprendre pour l'éviter (agents encadrants/tout public).</p> | <p>Inscriptions par l'agent et/ou par l'employeur.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> → Itinéraire « La prévention de l'usure professionnelle » (USURN) → Stage L'usure au travail : la comprendre pour l'éviter (tout agent encadrant) → Stage L'usure au travail : la comprendre pour l'éviter (tout public) → Stage « La prévention des risques liés aux TMS » ↳ www.cnfpt.fr/evoluer/lorientation-levolution-professionnelle/prevention-lusure-desinsertion-professionnelle/national |

SE FORMER, SE PERFECTIONNER

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|--|--|---|--|
| <p>Formations obligatoires</p> <p>D'intégration : Elle vise à l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation.</p> <p>De professionnalisation : Elle vise à l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences (formations au premier emploi, de professionnalisation tout au long de la carrière, professionnalisation suivie suite à une affectation sur un poste à responsabilité)</p> | <p>Inscriptions par l'employeur ↳ www.cig929394.fr/sites/default/files/com-mun/6_2_fso_15_12_20_cgfp_05_22.pdf</p> <p>Inscriptions par l'agent et/ou par l'employeur. Le temps de formation accordé dépend de la politique de formation définie par l'employeur.</p> | | <p>Seul le CNFPT dispense les formations d'intégration</p> <p>Les formations de professionnalisation sont également dispensées, en plus du CNFPT, par des organismes de formation privés ou publics</p> |
| <p>Formations de perfectionnement</p> <p>Pour développer des compétences ou en acquérir de nouvelles.</p> | <p>Inscription par l'agent et/ou l'employeur Motivations à préciser. Le temps de formation accordé dépend de la politique de formation définie par l'employeur.</p> | | <p>Catalogue du CNFPT ↳ www.cnfpt.fr/catalogue</p> <p>En plus du CNFPT, des organismes de formation publics ou privés peuvent proposer des formations de perfectionnement (dispense à effectuer auprès du CNFPT pour reconnaissance au titre de la FSO).</p> |
| <p>Plan individuel de développement des compétences</p> <p>Plan d'action pour réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues et créer des conditions de réussite du projet d'évolution professionnelle.</p> | <p>À l'initiative de l'agent et/ou de l'employeur (avec l'accord de l'agent). Accompagnement possible pour l'élaboration et la mise en œuvre, sur demande de l'agent. Peut se faire à l'appui de la synthèse du bilan de parcours professionnel. Formalisé par une convention tripartite (agent, responsable hiérarchique, et chargé des gestion RH)</p> | <p>Le CIG ne réalise pas le plan individuel de compétences, mais les dispositifs proposés, notamment le COP et le BPP peuvent contribuer à l'alimenter.</p> | |
| <p>Validation des acquis personnels ou professionnels (VAPP)</p> <p>Permet d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'étude ou de diplôme normalement requis.</p> | <p>À l'initiative de l'agent, Doit être âgé de 20 ans au moins et doit avoir interrompu ses études initiales depuis au moins deux ans.</p> | | |

SE FORMER, SE PERFECTIONNER (SUITE)

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|---|---|----------------|---|
| <p>Compte personnel de formation (CPF) Permet d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Automatiquement alimenté, à la fin de chaque année de 25 h pouvant aller jusqu'à 150 h maximum.</p> | <p>Utilisable à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'employeur. Accès prioritaire pour les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP*. Le financement des actions de formation demandées dans le cadre du CPF relève de l'employeur territorial.</p> | | |
| <p>Congé de formation professionnelle (CFP) Permet de parfaire une formation personnelle par le biais de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne sont pas proposés par l'employeur.</p> | <p>À l'initiative de l'agent, avec l'accord de l'employeur. L'agent doit avoir accompli 3 années de services effectifs dans l'administration. La durée du congé ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. L'agent en formation perçoit pendant les 12 premiers mois une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % de son traitement brut et de l'indemnité de résidence, à la charge de la collectivité dont il relève. Les frais pédagogiques ne sont pas à la charge de la collectivité, mais elle peut décider de les prendre en charge.</p> | | |
| <p>Congé de transition professionnelle Possibilité de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation. L'objectif de ce congé est de permettre de suivre les actions de formation longue nécessaires en vue d'exercer un nouveau métier.</p> | <p>À l'initiative de l'agent avec l'accord de l'employeur. Réservé au fonctionnaire territorial ou à l'agent contractuel appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP*.</p> | | |
| <p>Formations compétences de base Améliorer l'autonomie professionnelle sur le poste de travail.</p> | | | <p>Parcours de formation et de remise à niveau en compétences de base en français et mathématiques.</p> |

FAVORISER SON EMPLOYABILITÉ

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|---|--|----------------|---|
| <p>Certification CléA et CléA numérique Permet aux agents peu qualifiés de faire reconnaître leurs connaissances, leurs compétences techniques et relationnelles.</p> | <p>Informations et inscription. Il est possible d'utiliser le CPF pour obtenir cette certification. Peut-être réalisée sur le temps de travail.</p> | | <p>Organisme évaluateur et certificateur ↳ www.cnfpt.fr/evoluer/lorientation-levelution-professionnelle/loffre-formation-dediee-aux-agents/certification-clea/national</p> |
| <p>Validation des acquis de l'expérience (VAE) Permet la reconnaissance des compétences professionnelles et personnelles acquises tout au long du parcours en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP*.</p> | <p>À l'initiative de l'agent justifiant d'au moins 1 an d'expérience professionnelle à temps complet (continu ou non) en rapport avec la certification visée. Durée maximale de 24 h de temps de travail (72 h dans le cas des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP*). Possibilité de prise en charge financière par l'employeur.</p> | | <p>Accompagnement à la VAE des métiers : → Du sanitaire et social → De l'éducation, du sport et de l'animation → De directeur et directrice d'EHPAD D'autres organismes publics et privés proposent des accompagnements à la VAE.</p> |

CHANGER D'EMPLOYEUR

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|--|---|---|---|
| <p>Mutation (externe) Au sein de la fonction publique territoriale, l'agent change d'employeur et d'emploi. Il conserve son grade, son ancienneté et son échelon. Il postule auprès d'un autre employeur territorial. Après réussite aux entretiens de recrutement, il fait une demande écrite de mutation auprès de son employeur d'origine.</p> | <p>Pour les fonctionnaires titulaires uniquement. La mutation prend effet maximum 3 mois après la demande. L'employeur peut s'opposer au départ de l'agent uniquement au motif des nécessités du service.</p> | <p>Les conseillers emploi du service promotion de l'emploi territorial peuvent accompagner la mobilité et proposent :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Un accompagnement sur les outils de candidature (CV, lettre de motivation, entretien de recrutement) → Des conseils sur les démarches de recherche de poste → Un dispositif d'information et d'échange pour les lauréats de concours <p>Cet accompagnement est gratuit.</p> | <p>Organisme évaluateur et certificateur ↳ www.cnfpt.fr/evoluer/lorientation-levelution-professionnelle/loffre-formation-dediee-aux-agents/certification-clea/national</p> |
| <p>Détachement Pour les fonctionnaires titulaires uniquement. L'agent change d'emploi tout en conservant un lien avec son administration d'origine. Le détachement se fait dans un autre cadre d'emplois dans une autre collectivité ou dans la sienne, dans une autre fonction publique ou même dans certains organismes privés..</p> | <p><i>Renseignements auprès de la direction des ressources humaines.</i></p> | | |

CHANGER D'EMPLOYEUR (SUITE)

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|--|---|----------------|------------------|
| <p>Intégration directe</p> <p>L'intégration directe est une forme de recrutement permettant à un fonctionnaire titulaire en activité de changer de corps ou de cadre d'emplois dans le cadre d'une mobilité, mais sans passer par une période de détachement.</p> | <p>À l'initiative de l'agent</p> <p>↳ Consultez le site Service-Public.fr</p> | | |

CHANGER DE GRADE OU DE CADRE D'EMPLOIS

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|--|---|---|--|
| <p>Concours</p> <p>Voie d'accès à un emploi public ou un changement de grade et/ou de cadre d'emplois.</p> <p>Dans la fonction publique territoriale, le concours ne vaut pas recrutement, il est nécessaire de trouver un emploi dans une collectivité ou établissement après la réussite à un concours.</p> | <p>À l'initiative de l'agent.</p> | <p>Informations et organisation des concours/examens professionnels</p> <p>Informations sur les conditions d'inscription et les épreuves. Organisation des concours et examens professionnels.</p> | <p>Formations de préparation aux épreuves des concours et examens professionnels</p> <p>À l'initiative de l'agent avec l'accord de l'employeur. Tests préalables d'accès.</p> <p>↳ www.cnfpt.fr/evoluer/preparation-aux-concours-concours-examens-professionnels/preparer-concours-ou-examen-professionnel-preparer-concours-ou-examen-professionnel-ile-france/ile-france</p> |
| | | <p>Reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) / Reconnaissance d'équivalence des diplômes (RED)</p> <p>Instruction des demandes d'agents contractuels souhaitant s'inscrire à certains concours de la fonction publique territoriale sans posséder de diplômes requis.</p> <p>Reconnue par le centre de gestion organisateur et/ou par la commission d'équivalence de diplômes (CED) du CNFPT.</p> <p>↳ Consultez le site du CNFPT - CED</p> <p>Fiche « accéder sans diplôme à la Fonction Publique Territoriale » :</p> <p>↳ www.cig929394.fr/acces-fpt/concours/differents-concours-examens-professionnels</p> | |
| <p>Examens professionnels d'avancements de grade ou de promotion interne</p> <p>Destinés à des fonctionnaires déjà titulaires dans un but de progression de carrière (changement de grade ou de cadre d'emplois).</p> | <p>À l'initiative de l'agent.</p> <p>Sur le temps de travail effectif (selon les nécessités de service).</p> <p>↳ Consultez le site Service-Public.fr</p> | | |

RECLASSEMENT : PRÉPARER SA RECONVERSION POUR INAPTITUDE

| Les dispositifs : Descriptif et objectif | Modalités / Conditions | Le CIG propose | Le CNFPT propose |
|--|---|--|---|
| <p>Période de Préparation au Reclassement (PPR) Dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle à destination du fonctionnaire titulaire devenu inapte aux fonctions de son grade sans être inapte à toute activité ou à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude a été engagée. Période pendant laquelle l'agent peut se préparer, et le cas échéant se qualifier, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, à l'aide de formations et d'immersions professionnelles.</p> | <p>Sur sollicitation du conseil médical exclusivement. Information de l'agent par sa collectivité de son droit à PPR. Durée maximale d'un an (report possible dans certains cas) Formalisation de la PPR par une convention à minima tripartite (agent, autorité territoriale et président du CIG petite couronne pour les agents de catégories A, B ou C).</p> | <p>Mise en place conjointe du projet de convention tripartite (agent, collectivité, CIG) et à géométrie variable (en fonction des besoins identifiés) AVEC :</p> <p>Ateliers</p> <ul style="list-style-type: none"> → Connaissance des métiers de la fonction publique territoriale → CV et lettre de motivation → Entretien de recrutement <p>Conseil en Orientation Professionnelle (COP) Possibilité d'effectuer un COP dans un format adapté à la situation de l'agent et aux besoins de la collectivité Peut faire l'objet d'un remboursement par le FIPHP*. ↳ Lien vers la fiche dispositif</p> | <p>Accès privilégié aux formations dispensées par le CNFPT pour un agent en PPR</p> <p>Parcours d'accompagnement à la reconversion professionnelle contrainte</p> <ul style="list-style-type: none"> → Entretiens individuels → Atelier de reconversion et de changement professionnel contraint → Module de formation sur la connaissance de l'environnement territorial et des métiers territoriaux au service de son projet de mobilité → Module de formation sur la connaissance des dispositions statutaires, outils et dispositifs de formation pour conduire son projet de mobilité → Atelier CV, lettre de motivation et entretien de recrutement ↳ www.cnfpt.fr/evoluer/orientation-levolution-professionnelle/orientation-accompagnement-transitions-professionnelles/national |
| <p>Détachement pour inaptitude physique</p> | <p>Renseignements auprès de la direction des ressources humaines</p> | | |

À NOTER :

* Catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP :

Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 (baccalauréat) au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;

L'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;

L'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 du CGFP ;

L'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

* Les fonctionnaires appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation :

- La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;
- La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial ;
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.

cig.
Petite
Couronne