

FONCTION

PUBLIQUE

PRÉPA CONCOURS

CONCOURS GREFFIER ET DIRECTEUR DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES 2021-2022

Catégories A et B

Annales 2019, 2020 et 2021 et sujets originaux

Pour s'entraîner et se préparer avec efficacité à réussir le concours

GROUPE
ISP

 *Gualino* un savoir-faire de
 **Lextenso**

Suivez-nous sur    www.gualino.fr

Contactez-nous gualino@lextenso.fr



© 2021, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
ISBN 978 - 2 - 297 - 14740 - 8
ISSN 5496-526X

FONCTION

PUBLIQUE

PRÉPA CONCOURS

CONCOURS GREFFIER ET DIRECTEUR DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES 2021-2022

Catégories A et B

Annales 2019, 2020 et 2021 et sujets originaux

Pour s'entraîner et se préparer avec efficacité à réussir le concours

Une nouvelle collection dédiée à l'univers de la Fonction publique (État, Territoriale, Hospitalière).

Quatre thématiques de publication :

- par concours (pour préparer un concours dans son ensemble) ;
- par type d'épreuves (avec des éléments de méthode) ;
- par matière (les connaissances qu'il faut avoir sur la matière) ;
- par thématique d'évolution à prendre en compte pour la préparation des concours comme pour l'exercice de son activité.

Dans la même collection « Fonction publique »

- Le droit disciplinaire dans la fonction publique (E. Aubin et N. Nivert - 2021)
- L'Agent territorial (F. Colin - 2021)
- Gestion des Ressources humaines dans la Fonction publique (F. Colin - 5^e éd., 2021)
- Concours d'accès aux IRA (F. Baude, J. Saison-Demars, D. Bajeux, C. Mondou, L. Steuve et M. Viviano - 7^e éd., 2021)
- Les personnels de la Fonction publique (E. Aubin - 2020)
- Préparer et réussir les grands concours de la fonction publique (E. Floret, R. Gonalons, J.-R. Pinguet - 2^e éd., 2020)
- Bien rédiger une note de synthèse (S. Gontcharoff et A. Piot - 2^e éd., 2020)
- La déontologie dans la Fonction publique (E. Aubin - 2019)
- Les collectivités territoriales (P. Leprêtre - 2^e éd., 2018)
- Utiliser les réseaux sociaux dans la Fonction publique (N. Buffault - 2017)
- Droit public (F. Colin - 4^e éd., 2017)
- Les fondamentaux du Droit Public (J.-C. Zarka - 2017)
- Management des collectivités territoriales (A. Ragaigne - 2016)
- Droit de l'intercommunalité (F. Benchendikh - 2016)
- Droit et gestion des collectivités territoriales - Lexique développé de 434 mots et expressions (G. Champagne - 2016)
- Culture territoriale (O. Rouquan - 2^e éd., 2016)
- Développement durable des territoires - Gouvernance et management publics (O. Rouquan - 2016)
- S'entraîner à la note de synthèse (M. Deyra - 2013)
- La note de synthèse (M. Deyra et F. Ferrer - 3^e éd., 2013)

La Justice a depuis longtemps besoin de recruter. Jamais les recrutements n'ont été aussi conséquents : plus de 500 greffiers en 2021, plus de 120 directeurs des services de greffe judiciaires (DSGJ) en 2020.

Le présent ouvrage s'adresse à ceux, toujours plus nombreux chaque année, qui passent les concours de greffier et de directeur des services de greffe judiciaires en tant que candidats externes. Parce qu'il s'agit de concours sélectifs, les candidats doivent se préparer longuement, assidûment et intelligemment. Au cœur des clés de réussite des concours de greffier et de directeur des greffes, se trouve une maîtrise éclairée de la méthode des différentes épreuves auxquelles sont soumis les candidats. Lextenso, le fameux éditeur juridique, et la Prépa ISP, première prépa dans la formation aux concours juridiques – et notamment dans la préparation aux concours de greffe et de la magistrature –, s'associent pour réaliser un ouvrage qui va vous permettre de réussir ces concours et maîtriser cette méthodologie.

Bien que ces deux métiers soient intimement liés, bien que les deux concours donnent accès à l'École nationale des greffes (ENG), située à Dijon, et bien que de nombreux candidats tentent les deux concours chaque année, les épreuves de ces concours sont quelque peu différentes en termes d'exigences, de méthode et de difficultés. Envisageons successivement les deux concours.

Le concours externe de greffier des services judiciaires (catégorie B)

Héritier du scribe, le greffier a un rôle central, notamment au sein des juridictions ; il est le garant de la procédure. Véritable collaborateur du magistrat, il prépare les dossiers en amont de la décision de justice, permet la tenue des audiences, communique les décisions et, plus généralement, contrôle la régularité de chaque étape des différentes procédures au civil, au pénal, au social, etc. En réalité, le métier offre de nombreuses opportunités professionnelles tant l'activité de greffier peut être diversifiée (greffier audiencier, greffier chargé de la mise en état, greffier au service d'accueil unique du justiciable, greffier au bureau d'aide juridictionnelle, etc.).

Le concours externe de greffier des services judiciaires est ouvert, sans limite d'âge, aux candidats titulaires d'un diplôme bac + 2 minimum (en droit ou autres). Le concours est ainsi largement ouvert, mais il ne faut pas s'y tromper : les connaissances juridiques exigées sont importantes, comme en témoignent l'étendue des programmes et la nature des épreuves d'admissibilité, lesquelles sont au nombre de deux et d'égale importance.

Première épreuve : la note de synthèse dure 4 heures et est affectée d'un coefficient 4. Non nécessairement juridique, cette épreuve repose sur une méthodologie précise qui ne saurait se confondre définitivement avec les rapports, les notes de synthèse ou les notes administratives des autres concours de la fonction publique. L'une de ses spécificités réside dans la rigueur de la présentation, de l'organisation des idées dans le plan ou encore dans l'approche pratique des thèmes visés. À ce propos, une connaissance du service public, du monde judiciaire et de son organisation est évidemment un plus notable, ce dont témoigne le sujet de la note de 2020 :

« La communication au sein du ministère de la Justice ». Même lorsque le sujet est, comme en 2021, « La formation professionnelle des agents dans la fonction publique d'État », le candidat doit être préparé à passer une épreuve professionnalisante et non académique.

Seconde épreuve : les questions à réponses courtes (ou composition juridique consistant en la réponse à plusieurs questions). Elle dure 3 heures et est affectée d'un coefficient 4. Depuis 2017, l'épreuve consistait en la réponse à quatre questions. Les deux premières portent nécessairement sur l'organisation judiciaire et administrative, puis les deux autres questions portent, au choix du candidat, soit sur la procédure pénale, soit sur les procédures civiles et prud'homales. Il importe de souligner immédiatement la technicité de cette épreuve : en 2020, les candidats ont été notamment interrogés sur la question de « La comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité hors instruction : conditions et mise en œuvre ». Il apparaît évidemment que le programme n'est pas celui de la deuxième année de droit, ni même de la troisième ; les connaissances exigées sont nettement plus élevées. En outre, la méthodologie de la réponse est précise ; l'épreuve de QRC commande célérité, rigueur, synthèse, savoir juridique, qualités rédactionnelles, réflexion professionnelle et maîtrise de l'utilisation des codes (autorisés).

Le concours de directeur des services de greffe judiciaires (catégorie A)

Le directeur des greffes (son ancienne appellation, largement conservée dans la pratique) est avant tout un manager. Si son quotidien n'est pas autant axé sur la procédure que celui de greffier, il doit néanmoins en connaître les fondements et les mécanismes pour œuvrer à la direction de ses équipes de greffiers. Un directeur des services de greffe judiciaires doit donc avoir plusieurs casquettes, d'autant que, comme le greffier, il est appelé à œuvrer dans des services parfois très différents les uns des autres. Ces compétences cumulées sont exigées dès le concours, dès lors considérablement orienté par l'activité future. Le concours externe s'adresse sans limite d'âge à des candidats titulaires d'un diplôme sanctionnant au minimum 3 années d'études supérieures (en droit ou autres). Au titre de l'admissibilité, en tout état de cause, le candidat est soumis à deux épreuves d'égale importance.

*Première épreuve : **AU CHOIX**, la rédaction d'une note de synthèse en partant d'un dossier se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif OU la composition d'une dissertation de culture générale sur un sujet relatif aux aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain.* L'épreuve dure 4 heures et est affectée d'un coefficient 4. Le candidat soumis à un choix doit donc faire preuve d'une certaine stratégie. Trop souvent, l'erreur consiste à ne se préparer qu'à un seul type d'exercice, au risque que le jour du concours, le sujet déplaie ou se trouve en dehors du champ des connaissances du candidat. La préparation aux deux types d'exercice est au contraire le gage d'un choix de confort et d'aisance le jour du concours. En 2017, l'épreuve de culture générale portait sur le thème de « La confidentialité et la transparence dans la société contemporaine », soit un thème classique mais aux exigences relevées. Assurément, l'exercice de culture générale repose sur une méthodologie des plus précises. L'argument vaut également pour la note de synthèse, mais celle-ci se rapproche tout de même de l'exercice également proposé au greffier, quoique le contenu du dossier soit souvent plus technique et plus difficile à maîtriser. En 2019, pour illustration, la note de synthèse avait pour thématique « La fin de vie ».

Seconde épreuve : les questions à réponse courte. L'épreuve dure 4 heures, coefficient 4, et consiste à répondre à huit questions – ce qui est, notons-le immédiatement, considérable. Ces huit questions sont ainsi réparties : deux sur l'organisation judiciaire (mais non l'organisation administrative), deux sur la procédure pénale, deux sur les procédures civiles et prud'homales et deux sur la gestion des ressources humaines. Non seulement les impasses sont impossibles tant les programmes des différentes matières sont parcourus, mais à nouveau la technicité des interrogations est certaine. L'épreuve est également exigeante du point de vue de la célérité du candidat : il doit restituer de manière organisée, synthétique et pertinente ses acquis sur une question précise, tout en prenant de la hauteur, être capable de réflexion et d'analyse, au-delà (bien au-delà) des seules restitutions et récitations des connaissances. Par exemple, en 2020, les candidats ont été interrogés notamment sur « Les compétences d'attribution du conseil de prud'hommes ». En sus, on remarquera que l'épreuve interroge également sur des questions de ressources humaines souvent hors de portée immédiate de la plupart des candidats juristes. En 2019, était particulièrement complexe la question relative aux « principales mesures de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ». L'épreuve s'adresse donc à des candidats préparés à des questions de tout type.

Vous l'avez compris, les concours de greffier et de directeur des services de greffe judiciaires sont non seulement difficiles mais recèlent également des exigences propres. *On ne peut espérer réussir ces concours sans s'y être préparé spécifiquement.*

L'objet du présent ouvrage est de vous livrer par l'exemple *les clés, les codes et les arcanes de la méthodologie des épreuves d'admissibilité de ces concours*. Ce n'est que par la pratique et l'entraînement que le candidat peut s'aguerrir et réellement s'apprêter à la réussite. Alors composez, décryptez, analysez les énoncés et les corrigés réalisés par les professeurs de la Prépa ISP, ceux qui chaque année forment les futurs greffiers et directeurs des services de greffe judiciaires.

Profitez du savoir-faire de la Prépa ISP et de Lextenso pour mettre toutes les chances de votre côté.

Enfin, pour compléter votre préparation, nous vous conseillons d'écouter le podcast « 10 Questions sur le métier de greffier des services judiciaires », avec le témoignage d'une greffière des services judiciaires sur sa préparation, sa formation à l'école, ses premiers pas et son avis global sur son métier, en suivant le lien suivant : www.prepa-isp.fr/nos-podcasts/. Ce podcast a été réalisé le 21 décembre 2020.

Bonne lecture, et tous mes vœux de réussite,

Julie Haberman
Directrice de la Prépa ISP
julie.haberman@prepa-isp.fr

Sommaire

Avant-propos	5
ANNALES DU CONCOURS GREFFIER DES SERVICES JUDICIAIRES - 2021	13
Note de synthèse.....	14
QRC : Organisations administrative et judiciaire	44
QRC : Procédure civile et prud'homale	47
QRC : Procédure pénale.....	50
ANNALES DU CONCOURS GREFFIER DES SERVICES JUDICIAIRES - 2020	55
Note de synthèse.....	56
QRC : Organisations administrative et judiciaire	86
QRC : Procédure civile et prud'homale	88
QRC : Procédure pénale.....	92
ANNALES DU CONCOURS DSGJ - 2020	99
Culture générale	100
Note de synthèse.....	105
QRC : Organisation judiciaire	141
QRC : Procédure civile et prud'homale	144
QRC : Procédure pénale.....	147
QRC : Gestion des ressources humaines.....	150
ANNALES DU CONCOURS DSGJ - 2019	155
Culture générale	156
Note de synthèse.....	162
QRC : Organisation judiciaire	200
QRC : Procédure civile et prud'homale	202
QRC : Procédure pénale.....	206
QRC : Gestion des ressources humaines.....	210

LES EXEMPLES ISP – CONCOURS GREFFIER DES SERVICES JUDICIAIRES	215
QRC : Organisations administrative et judiciaire	216
QRC : Procédure civile et prud'homale	219
QRC : Procédure pénale	222
LES EXEMPLES ISP – CONCOURS DSGJ	227
Culture générale	227
QRC : Organisation judiciaire	234
QRC : Procédure civile et prud'homale	237
QRC : Procédure pénale	240
QRC : Gestion des ressources humaines	244

**ANNALES
DU CONCOURS
GREFFIER
DES SERVICES
JUDICIAIRES**

Note de synthèse.....	14
QRC : Organisations judiciaire et administrative	44
QRC : Procédure civile et prud'homale	47
QRC : Procédure pénale	50



CONCOURS EXTERNE DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS DES SERVICES JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2021

MARDI 16 MARS 2021

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ (durée : 4 heures ; coefficient 4)

Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement.

TRÈS IMPORTANT

Aucun document n'est autorisé.

Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire), le non-respect de l'anonymat entraînant l'annulation de la copie (exemple : signature, nom, etc.).

SUJET :

Vous synthétiserez en cinq pages maximum le dossier relatif à la formation professionnelle des agents dans la fonction publique d'Etat, en utilisant et visant l'intégralité des documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE :

Document 1 : « A quoi servent les écoles de la fonction publique ? », mars 2011, Sandrine Botteau, <https://www.carrieres-publiques.com/actualite-fonction-publique.com/actualite-fonction-publique-a-quoi-servent-les-ecoles-de-la-fonction-publique-d-276> (pages 1 à 3) ;

Document 2 : « Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat », site Le portail de la Fonction publique (pages 4 à 5) ;

Document 3 : « Marchés et démarches mutualisées », site Le portail de la Fonction publique (page 6) ;

Document 4 : « Un projet de plateforme interministérielle de formation des agents de l'Etat distingué », 15 novembre 2018, site défi-métiers.fr (page 7) ;

Document 5 : Extrait du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat (page 8) ;

Document 6 : Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004 (pages 9 à 11) ;

Document 7 : Note relative à la mise en œuvre du Fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH), 11 avril 2019, Ministère de l'action et des comptes publics (page 12) ;

Document 8 : Extrait de l'arrêté du 17 avril 2012 fixant l'organisation et les missions de l'Ecole nationale des greffes (page 13) ;

Document 9 : Extrait du guide pratique 2 « Les démarches et les processus de l'accompagnement personnalisé », « La démarche d'accompagnement proposée par la Mission reclassement et reconversion de la police nationale » (page 14) ;

Document 10 : « Le label interministériel de formation », www.fonction-publique.gouv.fr (page 15) ;

Document 11 : Communiqué de presse du 2 septembre 2019, Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, « La réforme de la formation des cadres de l'Etat entre en vigueur : environ 820 attachés d'administration vont bénéficier du nouveau dispositif sur l'année 2019-2020 » (page 16) ;

Document 12 : Article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, Légifrance (page 17) ;

Document 13 : Rapport au ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et au secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique, Propositions pour une réforme de la formation des agents de l'Etat, Mission présidée par Raymond-François Le Bris (Préfet Honoraire), La documentation française (pages 18 à 19) ;

Document 14 : « La loi du 6 août 2019 réforme la formation professionnelle dans les trois fonctions publiques », 26 août 2019, Valérie Michelet et François Boltz (pages 20 à 21) ;

Document 15 : « Coaching managérial : nouvelles sessions de formation professionnelle continue », 21 janvier 2021, site intranet de l'École nationale des greffes (page 22) ;

Document 16 : « S'engager dans une validation des acquis de l'expérience », Le Guide 2021 de la Mobilité (page 23) ;

Document 17 : « Le compte personnel et le congé de formation », Le Guide 2021 de la Mobilité (page 24).

À quoi servent les écoles de la fonction publique ?

mars 2011

Réputées prestigieuses mais aussi critiquées (trop coûteuses pour l'État, trop nombreuses...), les écoles de la fonction publique assurent la sélection et, une fois le concours d'entrée réussi, la formation initiale des futurs fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales (communes, départements, régions et leurs établissements) ou de la fonction publique hospitalière ainsi que leur formation continue. On compte plusieurs dizaines d'écoles (ENA, ENAC ...) et d'instituts de formation (IRA, INFOMA ...) spécialisés qui offrent le statut de fonctionnaire dès l'obtention du concours. Mais que se cache-t-il derrière les noms de ces écoles ? Emploi et salaire garantis dès l'admission, les écoles de la fonction publique présentent tous les atouts pour séduire les candidats. Réduction du temps de scolarité, regroupement des écoles, les établissements s'adaptent pour offrir une formation de haute qualité à l'élite de la fonction publique. Autre enjeu de taille pour les écoles : développer l'offre de formation continue pour accompagner les fonctionnaires à mener à bien leur projet de mobilité.

Une formation assurée de qualité et professionnalisée

Dès la Révolution française, les dirigeants de l'État ont compris la nécessité de former les futurs fonctionnaires, à la fois à l'esprit de service public, mais aussi aux méthodes et technologies les plus modernes. Progressivement, l'État a donc mis en place, dans tous les domaines, des écoles d'élite afin de pourvoir aux postes clés essentiellement dans des grades d'encadrement supérieur.

Les écoles de la fonction publique assurent plusieurs types de formation :

- des formations initiales destinées à apporter aux futurs agents publics les connaissances et compétences nécessaires, afin de les préparer à entamer leur carrière ;
- des formations continues dans le cadre du maintien des connaissances, des savoir-faire, de la culture et des compétences personnelles ou de l'évolution professionnelle. À destination des agents en poste, elles sont offertes tout au long de la vie professionnelle ;
- des formations initiales ou de perfectionnement pour des fonctionnaires étrangers, dans le cadre de la coopération internationale.

Pour s'assurer d'attirer les meilleurs éléments recrutés sur concours, l'État s'attache à réunir dans ses établissements les conditions les plus favorables en moyens techniques matériels, pédagogiques et humains. Une exigence qui a un prix : toujours selon Raymond-François Le Bris, la formation des fonctionnaires coûte chaque année à l'État 3,4 milliards d'euros. Un coût... trop élevé, selon l'auteur du rapport.

Il a remarqué également que le contenu de la formation, notamment de la formation initiale, était perfectible. Principale critique formulée : la formation n'est pas suffisamment professionnalisée (trop de théorie et pas assez de « terrain ») au point de faire parfois double emploi avec l'enseignement supérieur. Or, si pour le futur agent, la qualité de la formation est déterminante pour développer ses capacités d'épanouissement professionnel et de mobilité, pour l'administration, elle est nécessaire pour assurer la satisfaction des besoins des services publics et l'intérêt général. En réponse à ces constats plutôt sévères, les enseignements des écoles cherchent aujourd'hui à s'améliorer pour conserver le niveau et la qualité qui ont fait leur réputation :

- ♦ les directeurs des établissements voient le contenu et la conception des programmes avec des spécialistes de l'ingénierie de formation et un réseau de professionnels, qui leur délivrent des éclairages sur l'état des métiers, des besoins...
- à l'ENA, par exemple, on met aussi en avant l'alternance. Dès la rentrée, les élèves suivent un mois de cours, puis partent quatre à cinq mois en stage.
- l'évaluation régulière des formations se systématisait. Cette dernière peut être organisée à l'issue de la formation (document d'évaluation en ligne, à remplir le dernier jour de la formation, etc.), mais aussi bien après (par exemple, à travers des enquêtes auprès des anciens élèves et des recruteurs, comme à l'ENA).

Le rapport Le Bris faisait d'autres propositions comme :

- la réduction de la durée de formation dans les écoles (hors stages) ;
- l'individualisation des formations, pour tenir compte des parcours antérieurs des élèves ;
- la suppression systématique des formations académiques ;
- le regroupement de certaines écoles pour simplifier le maillage géographique des établissements de formation.

Bon nombre de ces pistes sont actuellement exploitées, à l'instar du ministère de la Défense qui, dès 2009, a regroupé huit écoles de gendarmerie et en a supprimé quatre. L'ENA a également montré l'exemple en modifiant la scolarité des élèves : durée des études raccourcie et mise en place de filières de spécialisation depuis la rentrée 2009. Autre école pionnière : l'École des hautes études en santé publique (EHESP), issue du rapprochement en 2008, de l'École de santé publique avec l'université de Rennes, l'école propose de mieux personnaliser les formations qu'elle offre à tout élève qui l'intègre en identifiant ses acquis et ses besoins. Une fois le diagnostic établi, l'élève bâtit un parcours de formation (avec des allègements, des renforcements...) formalisé par un contrat. L'objectif ? Mieux préparer ce dernier à sa prise de fonction.

À la clé ? Un statut et la garantie d'un déroulement de carrière

Les élèves fonctionnaires admis dans ces différents établissements bénéficient dès leur entrée dans l'établissement du statut d'élève fonctionnaire ou de fonctionnaire-stagiaire. Ils sont alors rémunérés pendant toute la durée de la formation. Les sommes varient : 1 100 euros nets pour un élève stagiaire de l'École des chartes, 1 200 euros pour un contrôleur des douanes, environ 1 400 euros pour un auditeur de justice (ENM) ou un énarque.

En contrepartie, les élèves s'engagent à travailler dans la fonction publique pendant un certain nombre d'années (généralement de trois à huit ans, jusqu'à dix ans pour les élèves des écoles normales supérieures).

Intégré dans le système « de la carrière » par opposition à celui de l'emploi (comme dans les pays anglo-saxons), l'élève à l'issue de sa scolarité aspire à demeurer sa vie durant dans la fonction publique. La garantie de son emploi est donc assurée, la carrière progressera avec un avancement de grade ou d'échelon. Le stagiaire devenu fonctionnaire est propriétaire de son grade, qui marque son lien avec la fonction publique, alors que son emploi peut varier ou même être supprimé. À l'inverse, le système de l'emploi ne reconnaît pas la distinction du grade et de l'emploi. La suppression de l'emploi entraîne l'éviction de la fonction publique. Ici, même en cas de suppression de l'emploi, l'agent ne cessera pas d'appartenir à la fonction publique. Autant

d'atouts qui font des écoles de la fonction publique un rêve de stabilité et de sécurité pour tous les candidats.

Si l'engouement pour les écoles de la fonction publique n'est donc pas prêt de décroître auprès des prétendants, ces dernières, déjà en pleine mutation, sont appelées à connaître d'autres révolutions. Buts recherchés : permettre aux écoles d'assurer une formation de qualité d'aide à la mobilité et la reconversion professionnelle (notamment dans le cadre des deuxièmes carrières, encouragées par le législateur depuis 2007) mais aussi... réduire les coûts de gestion pour l'État. Pour mener à bien ces changements, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a d'ailleurs annoncé qu'au cours de l'année 2011, une mission d'inspection interministérielle sera chargée « d'une part de dresser le bilan précis de toutes les mesures déjà prises pour professionnaliser les formations, d'autre part d'approfondir l'ensemble des questions plus spécifiquement liées aux problématiques de rapprochement ou de fusion ».

Sandrine BOTTEAU

Source :

<https://www.carrieres-publiques.com/actualite-fonction-publique-a-quoi-servent-les-ecoles-de-la-fonction-publique-d-276>

Le portail de la Fonction publique

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État

Cadre juridique

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, instrument de coordination des politiques de formation, est prévu par l'article 34 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, modifié par le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 :

« La direction générale de l'administration et de la fonction publique élabore, en lien avec les ministères, un schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce schéma définit les priorités de formation dans les domaines communs à l'ensemble des ministères, coordonne leur action et celle des opérateurs à cet effet, fixe les objectifs et modalités pour développer des formations numériques accessibles à tous les agents publics.

Les plans ministériels de formation (...) sont rendus compatibles avec les orientations du schéma directeur et sont transmis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique. Celle-ci élabore le cadre réglementaire nécessaire à la mise en œuvre d'actions de formation. Elle assure la coordination et le soutien nécessaires pour le développement et l'évaluation, par les différents départements ministériels, de leurs documents d'orientation, plans et actions de formation. Elle veille à la mutualisation des actions de formation. Elle anime le réseau des écoles et organismes chargés de la formation initiale et continue des agents publics de l'État, en lien avec les différents départements ministériels ».

Le premier schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État couvre la période 2018-2020, a été validé par le Gouvernement le 30 janvier 2018.

Objectifs

Ce schéma directeur qui remplace les précédentes circulaires annuelles portant sur « les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État » est un nouvel outil de pilotage des politiques de formation au sein de la Fonction publique de l'État.

Il vise à engager et à accompagner, de manière partenariale, la modernisation et la transformation de l'appareil de formation de l'État à la fois dans son contenu et aussi dans ses moyens.

Le schéma directeur est décliné en région par les plates-formes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines.

Axes et actions prioritaires

Ce schéma directeur est structuré autour de cinq axes stratégiques (15 priorités de formation dans les domaines communs à l'ensemble des ministères) qui doivent guider les politiques de formation à tous les niveaux d'actions :