



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Note d'information

08 février 2018

---

## La formation des agents territoriaux

Références : - Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la FPT.  
- Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale.  
- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.  
- Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

---

Les dispositions contenues dans cette fiche s'appliquent à l'ensemble des cadres d'emplois, hormis ceux des sapeurs-pompiers professionnels et de la police municipale, pour lesquels sont prévus des dispositifs spécifiques (*se reporter au statut particulier concerné*).

Il convient de distinguer les formations statutaires obligatoires qui s'imposent à l'autorité territoriale et la formation professionnelle tout au long de la vie accordée à l'agent suivant les nécessités de service.

## Les formations statutaires obligatoires

### I ) Les principes généraux

#### A) L'obligation de formation

- ✓ La mise en œuvre de l'obligation

Dans le cadre de la formation obligatoire définie par les statuts particuliers, les fonctionnaires territoriaux sont astreints à suivre (*art. 1<sup>er</sup> et 2 de la loi n°84-594 du 12/07/84*) :

- des actions favorisant l'intégration dans la FPT, dispensées aux fonctionnaires de toutes catégories,
- des actions de professionnalisation, dispensées aux fonctionnaires tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

La nomination ou la titularisation dans la FPT, ainsi que l'accès d'un fonctionnaire titulaire à un nouveau cadre d'emplois, corps, emploi ou grade, peuvent être subordonnés à l'accomplissement d'une formation obligatoire, dans les conditions prévues par les statuts particuliers (*art. 3 loi n°84-594 du 12/07/84*).

L'autorité territoriale arrête, en concertation avec chaque agent et avec le concours du CNFPT, les modalités de suivi des formations obligatoires et le choix de l'action de formation de professionnalisation, selon l'évaluation des besoins de l'agent et dans le respect du plan de formation (*art. 3 décret n°2008-512 du 29/05/08*).

L'autorité territoriale informe chaque année les agents de l'état de leurs obligations.

A l'issue de chaque session, le CNFPT transmet à l'agent et à l'autorité territoriale une attestation, qui est versée au dossier individuel (*art. 5 décret n°2008-512*).

✓ Situation de l'agent

Pendant les périodes de formation obligatoire, le fonctionnaire est maintenu en position d'activité, sauf s'il est détaché auprès d'un organisme de formation (*art. 4 loi n°84-594 du 12/07/84*).

L'autorité territoriale lui accorde les autorisations d'absence nécessaires pour suivre, sur le temps de service, les actions de formation (*art. 4 décret n°2008-512*).

Une indemnisation peut être accordée pour les frais de déplacement engagés par l'agent à l'occasion d'une formation.

## **B) Le rôle du CNFPT**

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale est chargé de l'organisation et de la mise en œuvre des formations d'intégration et de professionnalisation (*art. 2 décret n°2008-512*) :

- il en arrête chaque année le calendrier et les programmes ; les collectivités l'informent, avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, de l'état prévisionnel de leurs effectifs à cette date et de leur évolution pour l'année à venir

- il fixe les contenus des formations d'intégration, il établit les programmes des formations de professionnalisation en tenant compte des priorités inscrites dans les plans de formation des collectivités

- il les porte à la connaissance des autorités territoriales

- il met en œuvre les actions de formation correspondantes ; il peut passer à cette fin des conventions avec les administrations et établissements.

## **II ) Formation d'intégration (FI)**

### **A) Cadre général**

✓ Principe et champ d'application

Cette formation doit permettre aux fonctionnaires de connaître l'environnement territorial dans lequel ils exercent leurs missions (*art. 6 décret n°2008-512*).

Elle peut être commune aux fonctionnaires de différents cadres d'emplois (*art. 8 décret n°2008-512*).

Elle ne s'applique pas (*art. 6 décret n°2008-512*) :

- aux membres des cadres d'emplois dont le statut particulier prévoit qu'ils sont nommés en qualité d'élève par le CNFPT après avoir été déclarés aptes par le jury de concours (*cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de bibliothèques*)

- aux agents recrutés par voie de promotion interne.

Les statuts particuliers définissent la durée et les conditions de fractionnement de cette formation, qui est dispensée au cours de la première année suivant la nomination dans le cadre d'emplois. Ils peuvent également établir dans quelle mesure la formation est préalable à l'exercice des missions afférentes au cadre d'emplois (*art. 7 décret n°2008-512*).

La titularisation est subordonnée, sauf dispositions statutaires contraires, au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration (*art. 10 décret n°2008-512*).

Ainsi, tous les statuts particuliers concernés prévoient que la titularisation est prononcée au vu, notamment, d'une attestation de suivi de la formation d'intégration établie par le CNFPT.

Dès la nomination d'un fonctionnaire qui y est astreint, l'autorité territoriale informe le CNFPT en inscrivant son agent à la FI sur la plate-forme du CNFPT (*art. 9 décret n°2008-512*).

- ✓ Mise en œuvre par les statuts particuliers

Les statuts particuliers concernés prévoient les règles suivantes :

- **en catégorie A et B** : la formation doit être suivie **au cours du stage (10 jours)** ;
- **en catégorie C** : la formation doit être suivie **dans l'année suivant la nomination** dans le cadre d'emplois **(5 jours)** ;

La formation d'intégration doit être réalisée au plus tôt car elle est nécessaire pour la décision intervenant en fin de stage : titularisation ou refus de titularisation.

## **B) Cas particulier : la formation initiale d'application préalable à la nomination**

Certains statuts particuliers peuvent prévoir que les lauréats aux concours sont nommés en qualité d'élève par le CNFPT pour accomplir une formation initiale d'application, à l'issue de laquelle ils sont inscrits sur liste d'aptitude (*art. 45 loi n°84- 53 du 26/01/84*).

Sont concernés les cadres d'emplois suivants :

- administrateurs, conservateurs de bibliothèques, conservateurs du patrimoine, majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, pour le grade de lieutenant uniquement (*possibilité non mise en œuvre par le statut particulier*), ingénieurs en chef.

Ces agents reçoivent une formation initiale d'application, dans les conditions prévues par le décret n°96-270 du 29 mars 1996. Ils ne sont pas assujettis à la formation d'intégration.

## **III ) Formation de professionnalisation**

### **A) Généralités**

Les agents peuvent bénéficier d'actions de professionnalisation tout au long de leur carrière et à l'occasion d'une affectation dans un poste de responsabilité (*art. 1er loi n°84-594 du 12/07/84*).

Ces actions visent à permettre l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences ; elles prennent trois formes (*art. 11 décret n°2008-512*) :

- formation de professionnalisation au premier emploi ;
- formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité ;

Il convient de signaler que les médecins territoriaux, par exception, ne sont assujettis qu'à l'obligation de formation de professionnalisation en cas d'accès à un poste à responsabilité (*art. 11 décret n°2008-512*).

Le contenu des actions est adapté en fonction des missions afférentes au cadre d'emplois. Les statuts particuliers en fixent les durées minimale et maximale (*art. 11 et 12 décret n°2008-512*).

L'autorité territoriale détermine la durée et la nature des actions de formation de professionnalisation pour chaque agent, après concertation avec ce dernier et en fonction de l'évaluation de ses besoins. A défaut d'accord, l'agent suit une formation pour la durée minimale définie par le statut particulier et dont le contenu est défini par l'autorité territoriale en concertation avec le CNFPT (*art. 12 décret n°2008-512*).

Sauf dérogation statutaire, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par voie de promotion interne est subordonné au respect, attesté par le CNFPT, des obligations de formation de professionnalisation dans le cadre d'emplois d'origine (*art. 16 décret n°2008-512*).

Ainsi, les statuts particuliers de tous les cadres d'emplois accessibles par voie de promotion interne précisent que l'inscription sur liste d'aptitude est subordonnée à la présentation d'une attestation du CNFPT établissant que l'agent a respecté, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, ses obligations en matière de formation de professionnalisation.

## **B) Formation de professionnalisation au premier emploi (FPPE)**

Elle a lieu, le cas échéant, après la formation d'intégration, dans un délai défini par les statuts particuliers. Sa durée peut être allongée au maximum du nombre de jours de formation d'intégration non suivis en raison d'une dispense accordée à l'agent.

Les statuts particuliers concernés prévoient que la formation doit être suivie **dans les deux ans suivant la nomination dans le cadre d'emplois**, et que sa durée doit être la suivante :

- **catégorie A et B : cinq jours au minimum, dix jours au maximum**, sauf pour les agents qui accèdent par promotion interne aux cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de bibliothèques : formation de trois mois
- **catégorie C : trois jours au minimum, dix jours au maximum**

## **C) Formation de professionnalisation tout au long de la carrière (FPTLC)**

La durée et la périodicité de cette formation sont fixées à **deux jours** (durée pouvant être portée à dix jours au maximum) **par période de cinq ans** pour tous les statuts particuliers concernés.

La première période débute à l'issue du délai de deux ans au terme duquel la formation de professionnalisation au premier emploi doit être achevée.

## **D) Formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité (FPPR)**

- ✓ Principe

Elle intervient **dans les six mois suivant l'affectation**, pour une durée de **trois jours pouvant être portée à dix jours au maximum**.

L'agent qui suit une telle formation est exonéré, pour la période en cours, de l'obligation de formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue des six mois.

Sont considérés comme postes à responsabilité :

- les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- les emplois comportant des fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières, éligibles au bénéfice d'une NBI en vertu du 1 de l'annexe du décret n°2006-779 du 03/07/06.
- les autres postes définis comme tels par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique

## **IV) Dispenses**

### **A) Dispenses accordées par le CNFPT**

Des dispenses de formation peuvent être accordées par le CNFPT. La décision, qui mentionne le nombre de jours et la nature de la formation faisant l'objet de la dispense, est transmise à l'autorité territoriale et à l'agent (*art. 19 décret n°2008-512*).

En premier lieu, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une dispense totale ou partielle des obligations de formation, compte tenu des formations professionnelles qu'ils ont suivies, si elles sont en adéquation avec leurs responsabilités, et des bilans de compétence dont ils bénéficient. La demande doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent (*art. 17 décret n°2008-512*).

Par ailleurs, une dispense totale ou partielle de formation d'intégration et de formation de professionnalisation au premier emploi peut être accordée, sur leur demande, aux fonctionnaires justifiant d'une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'Etat, ou d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans.

La formation ou l'expérience professionnelle doit correspondre aux responsabilités liées aux missions confiées aux membres du cadre d'emplois (*art. 18 décret n°2008-512*).

## **B) Ressortissants européens**

Selon un avis du Conseil d'Etat, les ressortissants d'un Etat membre de l'UE ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ayant exercé dans un de ces Etats des fonctions comparables à celles qui correspondent aux missions du cadre d'emplois auquel ils accèdent peuvent être dispensés, en tout ou partie, de la formation théorique ou pratique exigée préalablement à la titularisation, lorsque cette formation est comparable à celle déjà reçue dans l'Etat d'origine.

Toutefois, l'agent n'est pas dispensé de suivre le stage préalable à la titularisation (*avis CE n°366313 du 31 janv. 2002*).

## **V ) Obligations liées au suivi de la formation**

L'article 51 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que, de manière générale, lorsque l'agent est muté dans les trois années qui suivent sa titularisation, la collectivité ou l'établissement d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à l'établissement d'origine, au titre :

- de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire ;
- du coût, le cas échéant, de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années ;

A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

## **Les formations facultatives**

Ces formations ne sont accordées que sous réserve des nécessités de service.

Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation de perfectionnement, à une action de lutte contre l'illettrisme et à un projet d'évolution professionnelle pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.

Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L.5 du code des pensions civiles et militaires de retraite (article 4 du décret n°2007-1845).

- Le **Compte Personnel de Formation** est traité à part dans la fiche Formation : le CPF (Compte Personnel de Formation) [NOTE D'INFO]

## **I) La formation facultative des fonctionnaires**

### **A/ La formation de perfectionnement**

Cette formation est dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent dans le but de développer les compétences des fonctionnaires territoriaux ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Lorsque la formation est nécessaire à la bonne tenue du poste, elle peut être exigée par l'employeur (notamment la formation en matière d'hygiène et de sécurité au poste de travail). L'employeur doit vérifier si l'agent ne doit pas bénéficier prioritairement d'une formation au titre des formations statutaires obligatoires de professionnalisation. Il pourra le vérifier au moment de l'inscription sur la plate-forme du CNFPT en cochant prioritairement une formation de professionnalisation.

## **B/ La préparation aux concours et examens professionnels**

Les actions de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ont pour objet de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou concours réservés aux fonctionnaires. Ces actions peuvent également concerner l'accès aux corps de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de la Communauté européenne.

Un fonctionnaire territorial qui a déjà bénéficié d'une de ces actions dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.

Dans ce dernier cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

Ces délais ne peuvent être opposés au fonctionnaire si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

L'inscription à la préparation aux concours et examens professionnels dispensée par le CNFPT est distincte de l'inscription à ces concours et examens : l'agent doit faire séparément les démarches administratives nécessaires.

## **II) La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent**

Les fonctionnaires territoriaux qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels ont accès à différents dispositifs.

### **A/ La mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général** (*Articles 8 et 10 du décret 2007-1845*)

Cette disponibilité peut être accordée pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois et après avis de la Commission Administrative Paritaire (article 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

### **B/ Le congé de formation professionnelle (CFP)** (*Articles 11 à 17 et 43 du décret 2007-1845*)

La durée de ce congé ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière.

Pendant les **douze premiers mois** durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à **85 % du traitement brut** et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé.

Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé. Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué. L'employeur n'est pas tenu de financer la formation par ailleurs. Les collectivités et établissements qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés par le Centre de gestion dont relève le fonctionnaire de tout ou partie du montant des indemnités versées. Cette prise en charge doit être actée par le conseil d'administration du Centre de gestion. Ce n'est pas le cas dans l'Ain.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service.

## **C/ Le congé pour bilan de compétences (BC)** *(Articles 18 à 26 du décret n°2007-1845)*

Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, en particulier pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle.

L'agent doit **avoir accompli 10 ans de services effectifs**. Ce bilan a pour objet d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Pour la réalisation d'un bilan de compétences, les fonctionnaires peuvent demander à bénéficier d'un congé. Ce congé ne peut excéder **vingt-quatre heures** du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande de congé pour bilan de compétences est présentée au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences. Elle indique les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le fonctionnaire. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière du bilan par la collectivité ou l'établissement. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan. Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement la réalisation d'un bilan de compétences, celui-ci ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le fonctionnaire bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement et l'organisme prestataire. La convention a notamment pour objet de rappeler les principales obligations qui incombent à chacun des signataires. Le fonctionnaire territorial ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent.

## **D/ Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)** *(Articles 27 à 33 du décret 2007-1845)*

Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'actions de validation des acquis de l'expérience qui ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Les fonctionnaires territoriaux peuvent demander à bénéficier d'un congé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou, le cas échéant, de s'y préparer.

L'agent doit justifier d'un an d'expérience professionnelle en rapport avec le contenu du diplôme visé. Le congé accordé par validation ne peut excéder **vingt-quatre heures** du temps de service, éventuellement fractionnables. La demande de congé pour validation des acquis de l'expérience est présentée au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Elle indique le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, les dates, la nature et la durée des actions permettant au fonctionnaire de faire valider les acquis de son expérience, ainsi que la dénomination des organismes intervenants.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande. Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement les frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de validation des acquis de l'expérience, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention conclue entre la collectivité ou l'établissement, le fonctionnaire et les organismes intervenants. La convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions et les modalités de prise en charge des frais de participation et, le cas échéant, de préparation. Le fonctionnaire territorial qui a bénéficié d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, avant l'expiration d'un délai d'un an, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre.

La VAE consiste, après l'obtention d'une attestation de recevabilité, délivrée par le certificateur, en la rédaction d'un dossier de description des acquis de l'expérience qui sera soumis pour validation à un jury.

## **E/ La reconnaissance de l'expérience professionnelle et/ou reconnaissance des diplômes (REP/RED) (Décret n°2007-196 du 13 février 2007)**

Il ne faut pas confondre la VAE avec la REP et/ou la RED qui sont des dispositifs qui permettent, à un candidat qui justifie d'une qualification au moins équivalente et/ou d'activités professionnelles équivalentes, de s'inscrire à un concours externe.

L'expérience professionnelle peut permettre **d'être dispensé du diplôme requis** ou **compenser un niveau de diplôme insuffisant** par rapport au diplôme requis pour accéder à un concours externe.

Le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de **trois ans** (en équivalent temps plein), de deux ans s'il possède un diplôme de niveau inférieur au diplôme requis.

La demande devra être faite :

- **au moment de l'inscription et auprès de l'organisateur** du concours lorsque le diplôme exigé pour accéder au concours externe est un **diplôme généraliste** : dans ce cas, l'activité professionnelle exercée par le candidat comme justifiant l'équivalence devra être de la même catégorie socioprofessionnelle que celle à laquelle le concours donne accès.

Dans le cas d'une décision favorable de l'organisateur, celle-ci ne sera valable que pour le concours considéré.

- **à tout moment et auprès du CNFPT** lorsque le diplôme exigé pour accéder au concours externe est un **diplôme spécifique** : dans ce cas, l'activité professionnelle exercée par le candidat comme justifiant l'équivalence devra être comparable par sa nature et son niveau à celle à laquelle le concours donne accès.

Une décision favorable de la commission d'équivalence de diplôme placée auprès du CNFPT sera valable pour toute demande ultérieure d'inscription aux concours exigeant la même qualification, y compris pour les concours des autres fonctions publiques.

## **III) La formation des agents contractuels**

Les agents contractuels, n'étant pas fonctionnaires, ne sont pas soumis aux actions de formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation.

Cependant, en fonction des postes occupés, les agents contractuels sur emploi permanent ou non, peuvent être contraints de suivre des actions de formation spécifiques notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Les agents contractuels employés par les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires territoriaux, de la formation de perfectionnement et de la préparation aux concours.

Les agents contractuels occupant un emploi permanent qui désirent parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels peuvent bénéficier dans les conditions prévues pour les fonctionnaires :

1° D'un congé de formation professionnelle dont la durée totale ne peut excéder trois années après 36 mois de services

2° D'un congé pour bilan de compétences ;

3° D'un congé pour validation des acquis de l'expérience.