

Annexe 4 : extrait du guide DIF-DGFIP

3. LES ACTIONS DE FORMATION CONTINUE ELIGIBLES AU DIF

Les actions de formation continue, qui présentent généralement **un caractère facultatif**, et qui répondent aux deux conditions cumulatives suivantes, sont éligibles au DIF (cf. article 11, 2ème alinéa du décret du 15 octobre 2007) :

✓ **elles doivent être inscrites au plan de formation** de la direction locale où l'agent est affecté,

et

✓ **relever, au sein de la typologie des actions de formation :**

- ① soit du type T2¹ : l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- ② soit du type T3 : le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

3.1 La définition du plan local de formation

Le plan local de formation est l'ensemble des actions de formation retenues par la DDFiP/DRFiP à destination des agents de son département. Il met en perspective, dans le cadre d'une programmation annuelle, différents types d'actions de formation qui trouvent leur origine dans :

- des orientations nationales, interrégionales ou locales ;
- les demandes individuelles (recensées lors des entretiens d'évaluation) et collectives (identifiées dans le cadre du dialogue de gestion).

Il est mis au point pour une année donnée et peut, au cours de cette période, faire l'objet d'une actualisation.

Il s'agit d'un document distinct en premier lieu, des catalogues de formation que peuvent établir des opérateurs de formation pour présenter la diversité de leur offre (à l'exemple de l'ENFiP ou de l'IGPDE) et en second lieu, du calendrier de formation (ou programme de formation) qui est une déclinaison mensuelle ou trimestrielle, etc. de la mise en œuvre du plan de formation.

3.2 Les actions de formation continue relevant de l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (type T2)

Ces actions doivent permettre d'anticiper une évolution prévisible des métiers ou des conditions de travail. Elles visent à :

- **actualiser les compétences techniques acquises par l'agent, dans son emploi**, pour le maintenir au niveau d'exigence requis pour l'exercice de son métier, sans que ce besoin d'actualisation soit directement imputable à une réforme précisément identifiée.

En pratique, il s'agit de répondre aux besoins exprimés par les agents, d'actualiser régulièrement leurs savoir-faire professionnels en relation avec une évolution du poste ou de la mission.

Exemples : formation à l'évolution législative de la mission, à des évolutions légères des outils informatiques.

¹ Les abréviations de types T1, T2 ou T3 sont celles retenues par la DGAFP pour définir les nouvelles catégories de formation.

- préparer aux changements induits par la mise en place d'une réforme (structures, organisation du travail, réglementation), d'un nouveau système d'information, de nouvelles technologies, dont la probabilité est forte et certaine, mais dont les effets sur l'emploi détenu ne sont pas immédiats ou ne peuvent pas encore être traduits sous forme de nouveaux savoir-faire opérationnels. Dans ce cas, la formation permet à l'agent d'acquérir les fondamentaux nécessaires pour faire face aux changements.

En pratique, ce type de formation sera d'application limitée à la DGFIP, dans la mesure où les réformes font l'objet d'un accompagnement important dans le domaine de la formation.

3.3 Les actions de formation continue visant à assurer le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (type T3)

Elles ont pour objectif :

- d'apporter aux agents un approfondissement de leur culture professionnelle ou de leur niveau d'expertise, afin d'élargir leurs compétences au-delà de leur qualification.

Ce besoin peut résulter d'une démarche volontaire de l'intéressé et ne pas être déterminé par des exigences comparables à celles afférentes aux actions d'adaptation immédiate à l'emploi.

Exemple : un agent travaillant dans le domaine des marchés publics pourra suivre une formation relative à la réglementation européenne en matière de commande publique et à ses évolutions.

- de permettre aux agents d'acquérir des compétences s'inscrivant dans un projet personnel à caractère professionnel, comme par exemple, l'acquisition de connaissances ou de mécanismes utiles pour se présenter à un concours, ou la préparation à un changement d'orientation professionnelle pouvant, le cas échéant, impliquer le départ de son ministère ou de la fonction publique.

Une même action de formation peut relever de l'une ou l'autre des typologies.

Toutes les demandes doivent être examinées en tenant compte de la situation de chaque agent concerné. Elles peuvent relever, selon les cas, de l'une des trois typologies définies par la DGAFP.

Exemple : une formation sur le contrôle budgétaire peut relever du type T1 (formation d'adaptation immédiate sur le poste de travail, cf. 2.2.2) pour un agent prenant un poste dont le cœur de métier est le contrôle budgétaire. Elle peut, à l'inverse, relever du type T3, pour un agent qui souhaite orienter sa carrière vers ce domaine.

→ Il est par conséquent impossible d'établir, au niveau national, une classification des actions éligibles ou non au DIF, que ce soit dans le catalogue FLORE ou dans ceux recensant les offres externes. Néanmoins, les notes ENFiP décrivant les dispositifs nationaux de formation apportent les précisions utiles.