

LE BILAN DE COMPÉTENCES (BC)

Le bilan de compétences permet aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.

Il peut être utilisé pour accompagner une démarche de changement, de mobilité ou d'évolution professionnelle et en particulier, avant de suivre des formations de préparation aux concours et examens, ou de solliciter un congé de formation professionnelle.

Pour qui ?

Les agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent. Les 10 années de service public ne sont plus obligatoires.

Comment se déroule le bilan ?

Le bilan est effectué par un organisme agréé et suit une procédure réglementée (voir encadré « textes de référence ») en 3 phases :

1. **Une phase préliminaire** qui confirme l'engagement et définit les besoins.
2. **Une phase d'investigation** qui analyse les motivations, les intérêts, identifie les compétences, les aptitudes et les possibilités d'évolution.
3. **Une phase de conclusions** qui récapitule le projet et définit les étapes de sa mise en œuvre.

Le bilan comprend des séances d'entretien individuel, et selon les besoins, des tests, des questionnaires, des enquêtes sur les métiers... Il se déroule en individuel et/ou en collectif. Il nécessite du temps de travail entre les séances.

Un document final de synthèse est remis au bénéficiaire. Il est sa propriété. Cette synthèse ne peut être communiquée à la collectivité qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Au CNFPT :

Dans l'offre de formation du CNFPT, voir les stages :

« Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle choisie » - code : SX990
et/ou « Atelier de reconversion et de changement professionnel » - code : SX909

Contactez le FIPHFP pour les bilans qui sont effectués pour des raisons médicales, de reconversion, de reclassement.

Quelle démarche ?

Les agents souhaitant bénéficier d'un congé pour bilan de compétences en font la demande auprès de leurs employeurs. Ce congé ne peut excéder 24 heures fractionnables du temps de service. Il ne peut être comptabilisé au titre du DIF.

La demande de congé se présente par écrit 60 jours au plus tard avant le début du bilan.

Elle indique les dates, la durée et le nom du prestataire choisi par l'agent.

Dans les 30 jours qui suivent la réception, l'employeur fait connaître 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.

La prise en charge financière implique la conclusion d'une convention tripartite entre l'agent, la collectivité et le prestataire.

Combien de bilan ?

Deux congés (maximum) pour bilan de compétences. Le 2^e ne sera accordé qu'après un délai de 5 ans.

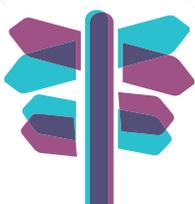
TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi du 31/12/1991 dont l'article L900-2 donne une définition du bilan de compétences.

Lois du 13/07/83 et 26/01/84 qui indiquent que les fonctionnaires ont droit à un congé de bilan de compétences.

Loi du 19/02/07 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) et décret n°2007-1845 du 26/12/2007.

LE BILAN DE COMPÉTENCES NÉCESSITE UN FORT INVESTISSEMENT PERSONNEL, IL EST RÉALISÉ EN 24 HEURES RÉPARTIES SUR UNE PÉRIODE DE 2 À 3 MOIS ENVIRON.



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT