



Le bilan de compétences

(Articles L.422-1 et suivants du CGFP)

Les agents peuvent bénéficier d'un bilan de compétences 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. Le bilan de compétences 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.

Bénéficiaires

- Les fonctionnaires,
- Les agents contractuels occupant un emploi permanent,
- Les assistants maternels et familiaux.

Durée maximale règlementaire

Ce congé ne peut excéder 24 heures du temps de service fractionnables. Cette durée est portée à 72 heures de temps de services pour les agents territoriaux appartenant à l'une des catégories suivantes :

- Agent de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4
- Agent en situation de handicap
- Agent particulièrement exposé un risque d'usure professionnelle.

Ces périodes seront considérées comme du temps passé en service.

Le fonctionnaire peut bénéficier aussi d'une décharge partielle de service.

Si la formation est effectuée en dehors du temps de travail, ce temps 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.

Demande

Le fonctionnaire doit présenter sa demande au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

La demande doit préciser :

- Les dates et la durée prévues du bilan
- La dénomination de l'organisme prestataire choisi par le fonctionnaire
- Le cas échéant, elle peut être accompagnée d'une demande de prise en charge financière du bilan par la collectivité.

Le fonctionnaire territorial ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans après l'achèvement du précédent.



Le bilan de compétences

Ce délai est porté à trois ans pour les agents territoriaux appartenant à l'une des catégories suivantes :

- Agent de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4
- Agent en situation de handicap
- Agent particulièrement exposé un risque d'usure professionnelle.

Réponse de la collectivité

Dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande, la collectivité doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé, ainsi que sa décision concernant la prise en charge financière du bilan.

Organisation du bilan de compétences

Le bilan de compétences comprend, les trois phases suivantes

Une phase préliminaire qui a pour objet :

- De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- De définir et d'analyser la nature de ses besoins,
- De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
- D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
- De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Prise en charge financière

Lorsque la collectivité décide de prendre en charge le bilan de compétences, il y a obligation de signer une convention tripartite entre le fonctionnaire, la collectivité et l'organisme prestataire. La convention a notamment pour objet de rappeler les principales obligations qui incombent à chacun des signataires.

Rémunération

Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.



Le bilan de compétences

Cotisations

Les cotisations de sécurité sociale et la CNRACL seront prélevées sur le traitement perçu.

Statut de l'agent

Pendant le bilan de compétences l'agent est en position d'activité. La période du congé est considérée comme du temps passé en service.

La période du bilan de compétences est prise en compte pour l'alimentation du CPF.

Terme du congé

Le fonctionnaire a l'obligation de fournir à son employeur l'attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan.

Le fonctionnaire qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice du congé. Si la collectivité a assuré la prise en charge financière du bilan, le fonctionnaire est tenu de lui rembourser le montant.

Les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec l'accord du fonctionnaire.

Congé pour raison de santé

L'article L.822-30 du CGFP prévoit qu'un agent placé en congé de maladie peut sur la base du volontariat et avec accord de son médecin traitant suivre un bilan de compétences.