

Le bilan de compétences

Un dispositif d'accompagnement au service de la politique RH

LE RÔLE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences permet d'**accompagner l'agent dans l'élaboration de son projet professionnel ou personnel**, en analysant ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations.

Cet accompagnement se réalise au travers d'entretiens avec un professionnel certifié afin :

- de clarifier ou définir un projet professionnel,
- d'envisager, si nécessaire, un projet de formation.

La démarche peut être :

- à l'initiative de l'agent,
- à l'initiative de la collectivité (avec accord obligatoire de l'agent).

LES ÉTAPES DU BILAN

Conformément au Code du travail, le bilan comprend **trois phases** :

- **Phase préliminaire**
Cette première étape permet de confirmer l'engagement de l'agent dans la démarche et définit les besoins.
- **Phase d'investigation**
La phase suivante analyse les motivations et intérêts de l'agent concerné, identifie ses compétences et aptitudes, ainsi que les perspectives d'évolution.
- **Phase de conclusion**
La phase finale permet de formaliser le projet de l'agent, et définit les étapes de mise en œuvre.

En pratique, le bilan de compétences comprend des séances d'entretien individuel et, selon les besoins, des tests, des questionnaires ou encore des enquêtes métiers.

À la fin du processus, un document de synthèse est remis au bénéficiaire, qui récapitule le contexte du bilan, les compétences et aptitudes identifiées ainsi que les éléments constitutifs de son projet professionnel.

La durée est estimée à **24 heures**, réparties sur **2 à 3 mois**.



Le bilan nécessite un **fort investissement personnel**.

LES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT

Avec l'accord de l'employeur

Le bilan de compétences est inscrit dans les textes sur la formation professionnelle des agents territoriaux. L'agent peut donc solliciter son employeur afin de l'aider dans sa démarche.

Différents dispositifs de formation sont mobilisables pour suivre un bilan de compétences :

Le congé pour bilan de compétences

- ✓ accessible aux fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent,
- ✓ possibilité pour l'agent de disposer d'un congé pour bilan de compétences de 24 heures* sur le temps de travail (rémunérées et, le cas échéant, fractionnables),
- ✓ demande à déposer 60 jours avant le début du bilan (avec date, durée et prestataire choisi),
- ✓ possibilité pour l'agent de demander la prise en charge des frais pédagogiques et de déplacement (au bon vouloir de la collectivité).

Si l'employeur accepte le financement, une **convention tripartite** rappelant les principales obligations devra être signée.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est mobilisable sur des actions de formation visant à préparer une future mobilité, une promotion ou une reconversion professionnelle. De ce fait, il peut être mobilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences.

Si l'employeur accepte l'utilisation du CPF, il s'engage à régler le coût du bilan (possibilité de fixer des plafonds de financement par délibération).

Si le CPF est utilisé sur le temps de travail, la **rémunération** est **maintenue**.

Si le CPF est utilisé en dehors du temps de travail de l'agent, le temps de formation n'est pas considéré comme du temps de travail, et, de fait, **ne pourra pas être récupéré ou rémunéré**. En revanche, l'agent disposera d'une protection sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.



À retenir : c'est l'employeur public qui finance le CPF de ses agents.

Le congé de formation professionnelle

- ✓ accessible uniquement aux agents justifiant d'**au moins 3 ans de services effectifs**
- ✓ durée maximale : 3 ans
- ✓ rémunération maintenue à 85 % du traitement brut (+ SFT) pendant les 12 premiers mois*
- ✓ réintégration automatique à l'issue du congé
- ✓ possibilité pour l'agent de demander la prise en charge des frais de formation (au bon vouloir de la collectivité)

L'agent qui bénéficie de ce congé s'engage à rester dans une administration de la fonction publique pendant trois fois la durée de son congé indemnisé.

S'il ne respecte pas cet engagement, il doit rembourser l'indemnité, sauf si la collectivité l'en dispense après avis de la CAP.

* Les publics prioritaires

3 types de publics sont identifiés comme prioritaires et disposent de **droits renforcés** :

- agents de catégorie C sans diplôme de niveau 4 (BAC),
- BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés),
- agents exposés à un risque d'usure professionnelle (constaté par le médecin du travail).



Pour ces publics :

- ✓ le congé pour bilan de compétences est porté à 72 heures,
- ✓ la rémunération du congé de formation est maintenue à 100 % du traitement brut pendant les 12 premiers mois puis à 85 % les 12 mois suivants.

Sans l'accord de l'employeur

Option 1 : sur le temps personnel (congés annuels, jours non travaillés, en dehors du temps de travail)

- ✓ pas d'obligation d'informer l'employeur,
- ✓ choix libre du prestataire,
- ✓ financement personnel des frais.

Option 2 : disponibilité pour convenances personnelles

- ✓ accord soumis à la décision de l'employeur,
- ✓ suspension de la rémunération
- ✓ financement possible si inscription à France Travail.

Pour les agents contractuels, il s'agit d'un congé sans rémunération.

LES BÉNÉFICES DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences apporte à l'agent :

- ✓ une meilleure connaissance de lui-même,
- ✓ une meilleure connaissance de l'environnement et des possibilités professionnelles,
- ✓ une confiance en soi renforcée,
- ✓ une autre image du rapport au travail,
- ✓ la construction d'un projet professionnel clair et réaliste.

Le Centre de gestion de la Manche vous accompagne

Le Centre de gestion de la Manche vous accompagne dans votre parcours professionnel en proposant :

- ✓ des rendez-vous personnalisés de conseil en évolution professionnelle pour clarifier votre situation et définir votre projet,
- ✓ une aide pour identifier un organisme certifié si vous souhaitez réaliser un bilan de compétences (le Centre de gestion n'est pas habilité à réaliser ces bilans).

Pour échanger sur vos possibilités, contactez le service **Emploi, Promotion et Accompagnement des parcours** au **02 33 77 89 00**.