



#Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à l'agent d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et le cas-échéant, un projet de formation.

A la différence d'autres outils (entretiens et bilans de carrière), il permet de mener une investigation plus poussée des compétences de l'agent en prenant également en compte des éléments de sa personnalité afin de les mobiliser dans un projet d'évolution professionnelle.



Un bilan de compétences est un outil dont la finalité est de permettre d'élaborer un projet personnel, un projet professionnel et/ou un projet de formation. Il demande un investissement en temps et en énergie.

[Le déroulement d'un bilan de compétences]

Les bilans sont réalisés par des organismes habilités à les réaliser. D'une durée d'une vingtaine d'heures d'entretiens selon les organismes, ils comprennent trois phases :

- ✓ Une phase **préliminaire** qui a pour objet :
 - de confirmer l'engagement de l'agent dans sa démarche ;
 - de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes et techniques utilisées.
- ✓ 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.

Durant cette phase, des tests permettant d'appréhender la personnalité de l'agent peuvent être proposés.

- ✓ 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 du projet.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés du bilan et d'un document de synthèse.

Les résultats du bilan de compétences appartiennent à l'agent : il est le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

[Qui peut en bénéficier ?]

Tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels) peuvent bénéficier, à leur demande, d'un congé pour bilan de compétences pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

Il n'est néanmoins pas possible de prétendre à un autre bilan dans les 5 années suivantes, 3 ans pour les agents de catégorie C dont les diplômes n'atteignent pas le niveau 4 (BAC – BP), ainsi que les agents en situation de handicap ou en situation de risque d'usure professionnelle (avec avis médical).

[Démarche]

- ✓ La demande de bilan de compétences d'un agent ou sa proposition par l'administration est notamment formulée à l'occasion de **l'entretien annuel de formation** de l'agent, dans le cadre de **son entretien professionnel** ou encore à l'occasion d'**un bilan de carrière**.
- ✓ La demande écrite présentée par l'agent est instruite par le service des ressources humaines dont relève l'agent, qui a **2 mois** pour y répondre par écrit. Cette réponse est motivée en cas de refus.
- ✓ Les éléments concernant la réalisation du bilan (demande, copie de la décision, convention) sont versés au dossier de l'agent afin de garder la **traçabilité** dans la perspective d'une autre demande.
- ✓ L'annexe 4 de la circulaire du 8 mars 2012 prévoit que le CVRH soit saisi par le service pour **avis sur l'opportunité** de l'outil (hors question de recevabilité) dans le délai d'instruction. Le conseiller RH du CVRH et l'agent demandeur auront à cet effet un entretien, au cours duquel l'agent fera part de ses souhaits, ce qui permettra au conseiller du CVRH de vérifier si le bilan de compétences est la bonne réponse à apporter à l'agent.

[Prise en charge financière du bilan]

- ✓ L'administration prend en charge dans la limite des crédits disponibles, l'ensemble des frais afférents à la réalisation du bilan de compétences. Il revient à chaque service de gérer l'enveloppe qu'il souhaite y consacrer (à titre indicatif, le coût varie **de 1500 à 3000 euros** selon les organismes et les régions).
- ✓ Le bilan de compétences est réalisé après conclusion d'une **convention tripartite** entre l'agent bénéficiaire, l'administration et l'organisme prestataire du bilan de compétences. Cette convention tripartite rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

[Congés pour bilan de compétences]

- ✓ L'agent a droit à un congé pour bilan de compétences, **de 24 heures** fractionnables.
 - Les agents de catégorie C dont les diplômes n'atteignent pas le niveau 4 (BAC – BP), ainsi que les agents en situation de handicap ou en situation de risque d'usure professionnelle (avec avis médical) bénéficient d'un congé de **72 heures** maximum.
- ✓ Pendant ce congé, l'agent continue de percevoir **sa rémunération habituelle**.
- ✓ A l'issue du congé, il doit présenter à son chef de service une **attestation de présence** délivrée par l'organisme prestataire.
- ✓ Pour compléter la préparation ou la réalisation du bilan, il est possible de mobiliser son compte personnel de formation (**CPF**).

[En chiffres]

- ✓ En 2022, 21 agents de notre pôle ministériel ont bénéficié d'un bilan de compétences.