



# FICHE TECHNIQUE

## Bilan de compétences dans la FPE



Les agents de la FPE (fonction publique d'État) justifiant d'une certaine ancienneté peuvent bénéficier d'un congé rémunéré pour réaliser un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel. Il est réalisé par un organisme prestataire et comprend 3 phases. À la fin du bilan, un document de synthèse est remis au bénéficiaire.

### 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.

L'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent.

**À savoir :** pour compléter la préparation ou la réalisation de ce bilan, l'agent peut utiliser son compte personnel de formation (CPF).

### Démarche

#### Demande de l'agent

La demande de bilan de compétences peut être formulée :

- à l'occasion de l'entretien annuel de formation de l'agent,
- dans le cadre de son évaluation annuelle,
- ou au titre d'un bilan de carrière.

#### Réponse de l'administration

L'administration doit répondre par écrit dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande. En cas de refus, la réponse doit être motivée.

### Prise en charge financière du bilan

L'administration prend en charge, dans la limite des crédits disponibles, l'ensemble des frais relatifs à la réalisation du bilan de compétences.

Le bilan est réalisé après conclusion d'une convention tripartite entre :

- l'agent bénéficiaire,
- l'administration,
- et l'organisme prestataire.

Cette convention définit les principales obligations respectives des 3 parties.



*Élections professionnelles du 6 décembre 2018*



**À noter** : le congé est accordé à un agent (sur justificatif) qui réalise un bilan de compétences non pris en charge financièrement par l'administration.

## Déroulement du bilan de compétences

### Phase préliminaire

La phase préliminaire 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.

### Phase d'investigation

La phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et éventuellement d'évaluer ses connaissances générales,
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

### Phase de conclusion

La phase de conclusions permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés :

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

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire, qui rappelle :

- les circonstances du bilan,
- les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées,
- les éléments constitutifs de son projet professionnel et éventuellement de son projet de formation et les principales étapes prévues de sa réalisation.

Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

## Congé pour bilan de compétences

### Durée du congé

Le congé pour bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures du temps de travail par bilan. Il peut être fractionné.

### Rémunération

Pendant le congé pour bilan de compétences, le fonctionnaire continue de percevoir sa rémunération habituelle.

### Obligations de l'agent

À l'issue du congé, l'agent présente à son chef de service une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire.

## Textes de référence

- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État - Article 22
- Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'État - Article 8
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État



Comment ça se passe ? Ce qu'il faut retenir :

Le Bilan de compétences dure 24 heures et se déroule en 3 étapes : la phase préliminaire, la phase d'investigation et la phase de conclusion.

A l'issue du Bilan, un document de synthèse rappelant les circonstances du bilan, les perspectives envisagées et les actions à mettre en œuvre pour concrétiser son projet, est remis au bénéficiaire.

Prenez contact avec **FO** localement pour toute information.

*Paris, le 12 juin 2018*

