

## Le congé pour bilan de compétences

### Définition :

Article 18 du Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié

Les agents territoriaux peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, en particulier 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. Ce bilan 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 :

Articles 18 et 42 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié

Le congé pour bilan de compétences est un droit ouvert aux fonctionnaires, aux agents non titulaires et aux assistants maternels et familiaux.

### Fonctionnement :

Articles 21 à 26 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié

Articles R6313-4 à R6313-7 du code du travail

Les bilans de compétences sont réalisés selon les modalités prévues aux articles R6313-4 à R6313-7 du code du travail.

<b>Les 3 phases du bilan de compétences</b>		
<b>1</b>	<b>Préliminaire</b>	Cette phase a pour objet : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;</li> <li>- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;</li> <li>- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Investigation</b>	Permet à l'agent soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;</li> <li>- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Conclusions</b>	L'agent, par voie d'entretiens professionnalisés, pourra : <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;</li> <li>- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;</li> <li>- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.</li> </ul>

### L'agent

Pour la réalisation d'un bilan de compétences, les agents peuvent demander à bénéficier d'un congé dont la durée ne peut excéder **24 heures du temps de service**, éventuellement fractionnables.

**Pendant la durée du congé, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.**

Au terme du congé pour bilan de compétences, l'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan.

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

Les résultats du bilan ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à un tiers qu'avec l'accord de l'agent.

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.

La **demande** de congé pour bilan de compétences doit être présentée par l'agent auprès de son employeur au plus tard **60 jours** avant sa date de début.

Elle précise les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par l'agent. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière du bilan par la collectivité ou l'établissement.

### La collectivité

La collectivité dispose d'un **délai de 30 jours pour répondre** à compter de la réception de la demande. L'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé 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 du bilan.

Lorsque la collectivité prend en charge financièrement la réalisation d'un bilan de compétences, une **convention tripartite** doit être établie entre l'agent bénéficiaire, la collectivité et l'organisme prestataire. Cette convention a pour objectif de rappeler à chaque signataire ses principales obligations.

Le congé pour bilan de compétences peut être accordé aux agents :

- dont le métier disparaît ou est en très forte évolution et qui nécessitent une réorientation ;
- ayant des souhaits de mobilité dont les aspirations et les compétences ne sont pas assez identifiées.



*Dans le cadre de la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel (article L. 452-38 du code général de la fonction publique – 12°), deux Conseillers en Projets Professionnels du Centre de Gestion de l'Aube accompagnent les agents des collectivités affiliées dans l'élaboration d'un projet professionnel.*

### Renforcement des actions de formation pour certains agents :

Article L.422-3 du code général de la fonction publique

Articles 20 et 26 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié

#### Bénéficiaires

L'article L. 422-3 du code général de la fonction publique vise expressément :

- les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 (niveau baccalauréat) ou d'une qualification reconnue comme équivalente,
- les travailleurs mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail (à l'exception des bénéficiaires des emplois réservés), par exemple : les travailleurs en situation de handicap, les titulaires d'une pension d'invalidité ....
- l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

#### Aménagements

La **durée maximale** du congé pour la réalisation d'un bilan de compétences du fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier de congés de formation professionnelle est portée à **72 heures de temps de service**.

Le fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique ne peut **prétendre à un autre bilan de compétences** qu'à l'expiration d'un **délai d'au moins 3 ans** après le précédent.