



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

## Bilan de compétences dans la fonction publique territoriale (FPT)

Vérfifié le 11 février 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Les agents de la fonction publique territoriale peuvent réaliser un bilan de compétences. Ce bilan permet à l'agent, accompagné d'un prestataire, d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel cohérent ou de valider un projet de formation. Le bilan de compétences peut être pris en charge financièrement par la collectivité. Il peut donner lieu à un congé rémunéré de 24 heures maximum fractionnables.

De quoi s'agit-il ?

Le bilan de compétences vous permet de faire un point sur votre carrière en vue de vous aider à élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel cohérent.

Le bilan de compétences peut aussi vous permettre de valider un projet de formation avant de demander un congé de formation professionnelle.

Le bilan vous permet de faire le point sur vos compétences, aptitudes et motivations.

Qui est concerné ?

Vous pouvez demander à bénéficier d'un bilan de compétences que vous soyez fonctionnaire ou contractuel.

Comment se déroule le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est réalisé avec un organisme de formation agréé extérieur à votre collectivité que vous pouvez choisir.

Votre service de formation peut vous accompagner dans la recherche d'un organisme.

Vous pouvez demander à votre collectivité la prise en charge financière de la prestation.

Vous pouvez réaliser votre bilan de compétences pendant vos heures de travail et demander à bénéficier pour cela d'un congé.

**A noter** : vous pouvez aussi choisir de réaliser votre bilan de compétences dans le cadre des heures de formation acquises sur votre compte personnel de formation (CPF) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3040>).

Un bilan de compétences comprend 3 phases.

Phase préliminaire

La phase préliminaire a pour objet les actions suivantes :

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- Définir conjointement la procédure de déroulement du bilan

Phase d'investigation

La phase d'investigation permet au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Phase de conclusion

La phase de conclusion permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés, d'effectuer les actions suivantes :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- Prévoir les principales étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Démarche

Demande de l'agent

Vous devez formuler votre demande de prise en charge financière de votre bilan de compétences et de congé auprès de votre administration.

Cette demande doit être effectuée au moins 60 jours avant la date de début du bilan.

Elle doit préciser les dates et la durée prévues du bilan et les coordonnées de l'organisme prestataire que vous avez choisi.

➡ **A savoir** : si vous avez déjà bénéficié d'un bilan de compétences, vous ne pouvez en demander un autre qu'au moins 5 ans après le précédent.

#### Réponse de la collectivité

Votre collectivité vous fait connaître son accord, ou les motifs de refus ou de report de votre demande de congé dans les 30 jours suivant la réception de votre demande.

Elle vous fait savoir également si elle prend en charge financièrement ou non la prestation.

Si elle prend en charge les frais de réalisation du bilan, elle établit une convention tripartite avec l'organisme prestataire et vous.

Cette convention définit les principales obligations respectives des 3 parties.

✍ **A noter** : votre collectivité peut accorder le congé et refuser la prise en charge financière ou inversement.

#### Congé pour bilan de compétences

La durée du congé est fixée à 24 heures maximum du temps de travail par bilan.

Ce congé peut être pris de manière fractionnée.

Pendant le congé pour bilan de compétences, vous continuez de percevoir votre rémunération habituelle.

#### Obligations de l'agent

Vous devez présenter une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire à la fin de votre congé.

Si vous n'avez pas bénéficié d'un congé, vous devez présenter une attestation de présence à la fin de votre bilan s'il a été pris en charge financièrement par votre collectivité.

Si, sans motif valable, vous ne suivez pas l'ensemble du bilan, vous perdez le bénéfice de votre congé et votre absence du service devient irrégulière. Vous devez aussi rembourser le montant de la prestation si votre collectivité a pris en charge financièrement le bilan.

➡ **A savoir** : les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec votre accord.

#### Textes de loi et références

- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale (FPT) [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017761652)  
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017761652>)  
*Articles 18 à 26 et 46*