

LE CONGE POUR BILAN DE COMPETENCES

Fiche pratique n°6

POUR QUI ?

Tous les agents fonctionnaires et contractuels de droit public.

POUR QUOI FAIRE ?

Le congé pour bilan de compétences permet d'analyser les compétences personnelles et professionnelles, les aptitudes et les motivations d'un agent, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

DUREE

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

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

CONDITIONS D'INSCRIPTION

La collectivité employeur autorise le congé pour bilan de compétences en fonction des nécessités de service, selon la situation de l'agent, et dans le respect des prescriptions du règlement de formation de la collectivité.

REMUNERATION

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

CUMULS POSSIBLES

Le congé pour bilan de compétences est cumulable avec d'autres dispositifs de formation.

MISE EN ŒUVRE

La demande de congé pour bilan de compétences est présentée au plus tard 60 jours avant le début du bilan. 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.

Dans les 30 jours qui suivent 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.

CONFIDENTIALITE

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

PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR

Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement la réalisation d'un bilan de compétences, celui-ci ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre l'agent bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement et l'organisme prestataire. La convention a notamment pour objet de rappeler les principales obligations qui incombent à chacun des signataires.

OBLIGATIONS DE L'AGENT

À l'issue du congé, l'agent doit présenter une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire. Si, sans motif valable, l'agent ne suit pas l'ensemble du bilan, il perd le bénéfice de son congé. Il doit aussi rembourser le montant de la prestation si l'administration a pris en charge financièrement le bilan.