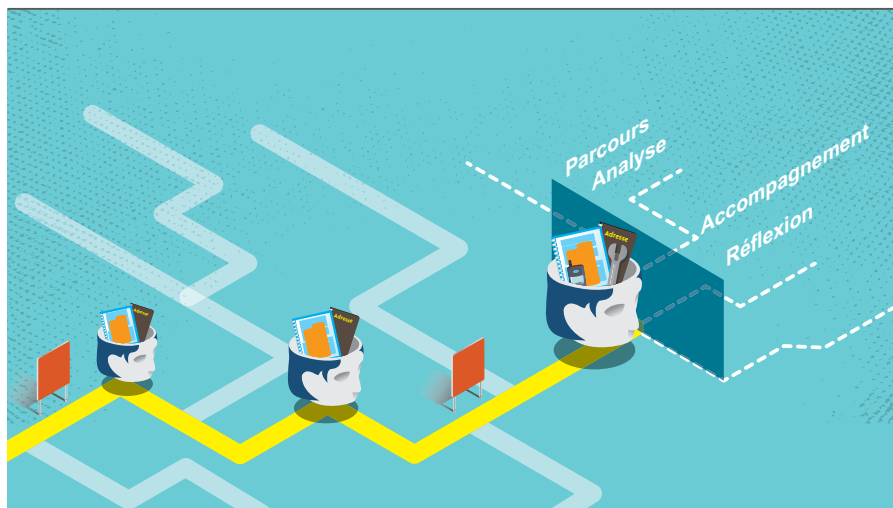


Bilan de compétences : un outil d'accompagnement à la définition d'un projet professionnel



> Une action en faveur des agents territoriaux

> Un accompagnement individuel et personnalisé

> Le respect des règles déontologiques et de la confidentialité

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est une méthode d'accompagnement qui « doit permettre à une personne d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation » (article L. 613-10 du Code du travail).

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

**Mieux comprendre
ses aspirations professionnelles
et ses motivations**

**Identifier
ses besoins
en formation**



**Faire le point sur
son parcours
professionnel**

**Faire évoluer
sa carrière**

Prendre conscience de ses points forts et ses points faibles

Ce que propose le cdg69

La démarche de bilan de compétences du cdg69 respecte le cadre légal et méthodologique de cette prestation.

Sur le plan déontologique, le bilan est confidentiel. Les référents du cdg69 ont par ailleurs développé leur expertise dans le secteur privé ou / et public et connaissent parfaitement l'environnement des collectivités territoriales (métiers, marché de l'emploi territorial, statut, formation...).

Enfin, conformément aux exigences des éditeurs des tests, les référents peuvent s'appuyer sur des psychologues du travail pour interpréter les outils utilisés (inventaire de personnalité, inventaire d'intérêts professionnels, tests d'aptitudes...).

Les étapes du bilan de compétences

La démarche comprend trois phases : une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion.
Le bilan de compétences dure en moyenne **4 mois**.

Entretien préalable

Confirmation de la demande
Modalités d'organisation et de restitution

1 Phase préliminaire

- Définir et analyser la nature des besoins de l'agent
- Informer le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes

2 Phase d'investigation

- Analyser les motivations et les intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire
- Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles du bénéficiaire
- Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle

3 Phase de conclusion

- Prendre connaissance des résultats de la phase d'investigation
- Recenser les points d'appui et les points de vigilance par rapport au projet
- Définir le plan d'action et de mise en œuvre du projet

Suivi à 6 mois

Questionnaire
Entretien éventuel avec l'agent

Le cadre réglementaire

Dans la fonction publique territoriale, le droit à un congé pour bilan de compétences a été introduit dans la réforme globale de la formation professionnelle de 2007.

Ce droit est ouvert aux agents territoriaux ayant accompli dix ans de services effectifs, jusqu'à deux fois dans la carrière, avec un délai de cinq années entre les deux.

Pendant la durée du bilan, de vingt-quatre heures fractionnables, l'agent est considéré en service et doit donc justifier de toute absence.

Au-delà de l'octroi de ce congé, la collectivité peut accorder un bilan de compétences dans le cadre du temps de formation.



Contact :

Unité Bourse de l'emploi et accompagnement
des parcours professionnels

Tél. : 04 72 38 30 74

courriel : emploi@cdg69.fr