

PROGRAMME ET METHODES DU BILAN DE COMPETENCES

Objectifs

Les fonctionnaires ou contractuels 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.**

Aussi, dans un contexte de reconversion ou de reclassement, ses objectifs sont multiples :

- Faire le point sur le parcours professionnel, les compétences, la personnalité.
- Identifier et valider des projets d'évolution.
- Construire un projet de formation, changer de métier ou d'environnement de travail.
- Prévenir l'usure professionnelle.
- Trouver de nouvelles sources de motivation.

Déroulement, durée et méthodes

Les bilans de compétences sont réalisés selon les modalités prévues par le décret n°2007-1845 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale et par le code du travail. Ce sont des outils d'accompagnement encadrés législativement dans la mise en œuvre (Articles L6313-4 à L6313-8).

Aussi, il dure **24 heures maximum sur une période de 4 à 6 mois** et démarre systématiquement par un entretien préalable qui détermine les modalités de l'accompagnement.

Le bilan de compétences se déroule selon une alternance d'entretiens individuels avec le chargé de bilan et de démarches personnelles (exercices exploités avec le bénéficiaire).

Ce bilan comprend nécessairement 3 phases, :

- **Une phase préliminaire** qui a pour objet (1 à 2 séances):
 - 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 de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Méthodes mobilisées : entretien semi-directif, contrat d'engagement réciproque, charte de déontologie, co-construction d'objectifs à atteindre, questionnaire d'auto-évaluation,..

- **Une phase d'investigation** permettant au bénéficiaire (6 à 9 séances) :
 - D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, ses valeurs, sa personnalité et son comportement dans le travail ;
 - D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;

- De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Méthodes mobilisées : tests/questionnaires sur les intérêts professionnels, les valeurs, la personnalité, le portefeuille de compétences, vos motivations, questionnaires d'auto-évaluation, logiciel d'orientation professionnelle, support enquête métier, etc.

- **Une phase de conclusions** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire (1 à 2 séances) :
 - De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
 - De co-construire un plan d'action détaillé pour la mise en œuvre du ou des projets

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.

Méthodes mobilisées : entretien semi-directif, analyse et mesure de l'atteinte des objectifs, co-construction du plan d'action, présentation et ajustement du document de synthèse, etc.

Modalités :

Le bilan de compétences ne nécessite aucun prérequis et est accessible à tous les travailleurs.

Tout au long du bilan de compétences un chargé de bilan sera votre interlocuteur privilégié.

Les entretiens s'effectuent en présentiel. Cependant des entretiens en visioconférence peuvent également être envisagés.

Les moyens matériels à disposition :

- Bureaux d'entretiens où la confidentialité est préservée
- Poste informatique sur site avec une connexion internet pour la passation de tests, recherches diverses, etc.
- Des supports et tests spécifiques (en format papier ou numérique...)

Délai d'accès :

Un délai de 4 semaines minimum est requis entre la demande d'information et le début de la mise en œuvre de la prestation, en lien avec l'obtention du financement et la disponibilité des chargés de bilan.

Equipe

- Consultant en Bilan de compétences (CP FFP) certifié avec habilitation aux tests Central Test

Posture

Empathie, respect et bienveillance tout au long de l'accompagnement dans le respect de la confidentialité et de la déontologie.

Les +

Notre structure, experte de la Fonction Publique Territoriale est à même de proposer ce type de prestations aux agents publics puisque nous disposons des **connaissances indispensables en matière de Statut de la Fonction Publique** et de modalités de recrutement. Par ailleurs, notre établissement, à travers notamment l'Observatoire de l'Emploi Territorial, connaît particulièrement bien le **marché de l'emploi public et les métiers des collectivités**.

Durée

24 heures maximum sur une période de 4 à 6 mois (*pouvant aller jusqu'à 72 heures selon le Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle**)

Localisation

Dans les locaux du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Oise à Beauvais.

Accessibilité

Les locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Pour toute demande spécifique, contacter : referent-handicap@cdg60.com

Tarif

Le tarif horaire est fixé chaque année par le Conseil d'Administration du CDG60. Le tarif est également disponible sur notre site internet.

Un devis sera établi et transmis à la collectivité avant la mise en place d'un bilan.

** Soumis à devis spécifique (coût du bilan 24h additionné d'un surcoût selon tarif en vigueur).*

S'agissant d'une mission facultative l'accès au service est conditionné à la validation préalable de la convention unique par l'assemblée délibérante.

Financement

Pour les agents de la fonction publique territoriale, la demande de financement sera à réaliser auprès de votre employeur (ex : CPF, plan de développement des compétences interne, etc).