

Référence réglementaire :

- Sous statut 2003 : Art. L 6322-42 du Code du Travail

♦ **L'essentiel à retenir** : Le Code du Travail inscrit comme un droit la possibilité pour les salariés et les agents de droit public, de réaliser un bilan de compétence. Ce peut être l'occasion pour chacun de se poser, faire un point et de conforter ses orientations professionnelles, ses aspirations personnelles que ce soit pour continuer à France Travail ou avec un autre employeur.

En résumé : Le bilan de compétences doit permettre à des salariés de faire le point sur leur parcours professionnel, analyser ses aptitudes, ses compétences et valider un projet professionnel. Lorsqu'il est à leur initiative, les salariés ont la possibilité de demander un congé au titre du bilan de compétences.

Les modalités du congé bilan de compétences

· Conditions :

Agents ayant 10 ans de services effectifs dans la fonction publique. Le bénéficiaire est le seul destinataire des résultats et de la synthèse du bilan. Il peut la transmettre à son responsable hiérarchique et son employeur.

· Durée du congé

24 heures de temps de travail effectif par bilan.

· Prise en charge

Le financement est assuré par Pôle Emploi. Le bilan est effectué pendant le temps de travail. Les frais annexes peuvent être pris en charge par Pôle emploi.

La démarche

L'agent transmet sa demande sur le formulaire du congé de bilan de compétences à la DRH avec l'avis de son responsable hiérarchique.


Le délai de dépôt de la demande est de 60 jours avant le début du bilan de compétences.

La DRH dispose de 30 jours pour :

- soit donner son accord pour l'autorisation d'absence en lui envoyant la liste des prestataires habilités,
- soit les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (le report ne pouvant excéder 6 mois).

La facture sera adressée par l'organisme à la fin de la formation avec les attestations de présence à la DRH afin de prise en charge par France Travail.

A noter : Lorsque le bilan de compétence est à l'initiative du salarié, en accord avec le manager et sous réserve de validation par le service gestion Formation (DRH).

 **Remarques FO** : Le bilan de compétence est peu utilisé à France Travail. Pourtant, que ce soit par le biais du DIF (pour les agents publics) ou du CPF (pour les agents de droit privé), il peut être aisément finançable et donner un éclairage nouveau à ses choix professionnels.