

Des précisions sur le bilan de parcours professionnel des agents publics

Bastien Scordia

L'accompagnement des agents publics monte en puissance. Objectif : favoriser leur évolution professionnelle. Dans le prolongement de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 et d'un décret de juillet 2022, un arrêté publié le 17 août dernier apporte ainsi des précisions sur les nouveaux dispositifs mis en œuvre pour renforcer la formation et l'accompagnement personnalisé des agents publics.

Parmi ces dispositifs, les actions de formation, les plans individuels de développement des compétences ou encore le bilan de parcours professionnel en collectif, dont la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de préciser les modalités de mise en œuvre dans un [guide](#).

“L'enjeu de ce nouvel outil est de garantir aux agents publics un accompagnement personnalisé dans leur réflexion de mobilité et dans la valorisation de leurs parcours en vue de construire leur nouveau projet d'évolution professionnelle, indique la directrice générale, Nathalie Colin, en introduction de ce guide. Ce bilan peut s'articuler selon plusieurs modalités en fonction des objectifs, des publics et des usagers de chaque employeur public.”

Professionaliser les acteurs de l'accompagnement

Dans le détail, chaque agent peut bénéficier de ce bilan de parcours professionnel, qui est distinct des autres entretiens dont bénéficient les agents publics (bilan de compétences, entretien “projet de mobilité”, entretien professionnel annuel). Ce bilan consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations des agents pour les aider à élaborer et à mettre en œuvre leur projet professionnel. Il est conduit par un professionnel qualifié pour accompagner les démarches d'évolution professionnelle et peut prendre la forme de séances de travail collectives.

Le guide que vient de publier la DGAFP donne tous les détails sur les enjeux et objectifs de ce bilan de parcours professionnel, sur les modalités d'accès à ce bilan, sur les phases de son déroulement ou encore sur la nécessité de “*professionnaliser*” les acteurs de l'accompagnement personnalisé sur ce nouveau dispositif, et notamment les conseillers mobilité-carrière (CMC).