

BILAN DE COMPÉTENCES

Permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes, leurs motivations afin de définir un projet professionnel et/ou de formation.

? DESCRIPTIF

Le bilan de compétences permet de :

- Analyser les compétences professionnelles et personnelles du bénéficiaire, ses acquis, ses aptitudes et ses motivations.
- Définir un projet de professionnel et le cas échéant un projet de formation.
- Utiliser ses atouts comment un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Il s'agit d'une démarche personnelle et volontaire du salarié

Le bénéficiaire du bilan de compétences est l'unique destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire agréé, extérieur à l'entreprise.

Il doit être réalisé selon des étapes bien précises, sur la base d'un suivi personnalisé effectué par un conseiller en bilan.

Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, à l'initiative de l'entreprise, ou dans le cadre d'un congé de bilan de compétences / d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), à l'initiative du salarié. Le salarié peut également utiliser les heures acquises ou les euros acquis au titre du compte personnel de formation (CPF).



BÉNÉFICIAIRES

Toute personne active, notamment :

- Les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminée (justifiant d'une activité salariée de 5 ans dont 1 an dans l'entreprise) ou déterminée (justifiant d'une activité salariée de 24 mois consécutifs ou non et quelque soit la nature des contrats de travail, au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois).
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle Emploi, de l'APEC ou de Cap Emploi.
- Les salariées du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires ...)

À QUI S'ADRESSER ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise et agréé.

Cet organisme doit être inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur :

- soit le FONGECIF / OPACIF,
- soit l'OPCA de branche dont relève l'entreprise et agréé au titre du congé individuel de formation (CIF).

FINANCEURS

Le salarié peut demander :

- **La prise en charge des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise.**
 - **À son employeur de financer le bilan de compétences dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise.**
 - **À l'initiative de l'entreprise, le bilan de compétences réalisé dans ce cadre nécessite une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'employeur. Cette convention précise les objectifs visés et les modalités de réalisation du bilan.**
- Les frais de bilan sont à la charge de l'employeur qui peut les imputer sur son budget « Plan de formation ».**

Régime général	Régime agricole	Indépendant	Agent de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

BILAN DE COMPÉTENCES

Permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes, leurs motivations afin de définir un projet professionnel et/ou de formation.

DÉROULÉ DE L'ACTION

Demande d'autorisation d'absence

Si le salarié souhaite effectuer le bilan de compétences sur son temps de travail, il doit en informer son employeur par écrit dans un délai de 60 jours avant le début du bilan de compétences. La demande écrite du congé doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation de l'absence.

L'employeur peut reporter l'autorisation d'absence de 6 mois maximum pour des raisons de service.

Demande de prise en charge financière

Dans le cadre d'un congé de bilan, la demande de prise en charge financière doit être effectuée auprès de l'OPACIF dont dépend l'entreprise / relève le salarié.

La demande est faite sans aucune démarche auprès de l'employeur sauf si le salarié souhaite réaliser le bilan de compétences pendant son temps de travail.

Un dossier doit être retiré ainsi que la liste des centres de bilan de compétences habilités par l'organisme financeur.

Dans le cadre d'un financement par le plan de formation de l'entreprise, si le bilan est demandé par l'employeur, il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié : l'accord du salarié est obligatoire.

Prise de contact avec l'OPACIF

Vérifier si l'outil est adapté à la situation.

Vérifier les conditions d'éligibilité au bilan de compétences.

Signature d'une convention tripartite

Si la prise en charge des dépenses liées au congé de bilan de compétences est assurée par l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise, une fois le centre de bilan de compétences choisi, une convention tripartite entre le salarié, le prestataire choisi et l'organisme collecteur OPACIF doit être signée afin que le congé de bilan de compétences soit réalisé.

Si la prise en charge des dépenses liées au congé de bilan de compétences est assurée par l'employeur dans le cadre d'un financement par le plan de formation de l'entreprise.

À l'initiative de l'entreprise, le bilan de compétences réalisé dans ce cadre nécessite une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'employeur.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour remettre à son employeur la convention signée.

L'absence de réponse du salarié durant ce délai équivaut à un refus.

Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

BILAN DE COMPÉTENCES

Permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes, leurs motivations afin de définir un projet professionnel et/ou de formation.

DÉROULÉ DE L'ACTION

Déroulement du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne.

Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan de compétences comprend 3 phases :

- **Une phase préliminaire** : confirmation de l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, définition et analyse de la nature des besoins du bénéficiaire, information du bénéficiaire sur les conditions de déroulement du bilan et sur les méthodes et techniques mises en œuvre.
- **Une phase d'investigation** : analyse des motivations et intérêts professionnels et personnels, identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et éventuellement évaluation des connaissances générales, détermination des possibilités d'évolution professionnelle.
- **Une phase de conclusion** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de prendre connaissance des résultats détaillés, recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet, prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet.

Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Les actions doivent être menées de façon individuelle. Certaines actions de la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective.

Document de synthèse

Le document de synthèse, établi par le prestataire et présenté au bénéficiaire, 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.



BON À SAVOIR

Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de bilan de compétences, il faut attendre un délai de 5 ans pour en solliciter un nouveau.

Quand le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pendant le bilan, le salarié conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelles. Le bilan de compétences n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du congé payé annuel. Quand le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail, le temps du bilan de compétences est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits en matière de congés payés annuels et sa durée est comptabilisée pour le calcul de l'ancienneté et des avantages liés à l'ancienneté (primes, congés supplémentaires), considéré comme un temps de travail.

Les organismes financeurs (OPACIF) peuvent également prendre en charge le bilan même si le salarié ne souhaite pas en informer son employeur.

En cas de refus de prise en charge, le salarié peut déposer un recours gracieux dans un délai de deux mois après notification du refus par l'organisme collecteur agréé.

Le statut du bénéficiaire reste identique pendant le congé de bilan.

Le médecin du travail peut inciter le salarié à faire ce bilan de compétences pouvant donner des éléments objectifs pour orienter un projet de reclassement.