



CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Tout savoir sur le bilan de compétences

Le bilan de compétences analyse vos compétences professionnelles et personnelles, ainsi que vos aptitudes et vos motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il peut être un vrai tremplin pour votre carrière.

Qu'est-ce que le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences permet de faire un point sur votre carrière afin de vous aider à définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de formation.

Le bilan de compétences est souvent lié à un licenciement, un départ de l'entreprise, une envie d'évolution ou d'une orientation vers un autre métier. Il répond à vos questions pour une bonne gestion de votre carrière et permet de retrouver un emploi épanouissant. Tout au long du bilan de compétences, un consultant vous aide à valoriser votre expérience et votre profil pour certains postes, quels que soient votre âge, votre statut ou votre niveau d'études.

Réalisé pendant ou en dehors du temps de travail, le bilan se déroule dans un organisme agréé de votre choix, qui garantit la totale confidentialité de votre démarche.

Quelles sont les conditions d'accès au bilan de compétences ?

Vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences, si vous êtes :

- Salarié du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée,
- Demandeur d'emploi : demande faite auprès de Pôle Emploi, APEC ou Cap emploi,
- Salarié du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés (congé de 24h, etc.).

Si le bilan de compétences est à l'initiative du salarié :

S'il choisit de mobiliser ses droits à la formation, et de le faire en dehors du temps de travail, il n'est pas tenu d'informer son employeur de la démarche.

Dans le cas contraire, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation de ces droits à la formation.

Pour cela, il devra remplir certaines conditions en fonction de sa situation :

- Salarié en CDI ; justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande. À noter qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans,

CONSEIL & FORMATION EN PERFORMANCE HUMAINE

GENESE – 17, rue de Fleurus – 76600 LE HAVRE – Tél. : 02.32.72.77.77 – Fax : 02.32.72.77.78

Mail : genese@jp2a.fr – Site : www.jp2a-genese.fr

- Salarié en CDD : justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, dans les 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'entreprise :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'employé et fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, les modalités de réalisation, de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que du prix et des modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

Son absence de réponse au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où les droits à la formation sont mobilisés !

Les conditions d'accès au bilan de compétences

- Si vous êtes intérimaire : 5 ans d'ancienneté sont demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée. Si vous restez dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.
- Si vous êtes salarié du public : depuis 2007, le droit à la formation permet de prétendre à un bilan professionnel avec 10 ans de service. Cette démarche s'inscrit dans la perspective d'une évolution géographique ou professionnelle.
- Si vous êtes demandeur d'emploi : un bilan est accessible à partir de 3 ans d'expérience professionnelle. Il concerne les personnes de moins de 55 ans, au chômage depuis plus de 6 mois.
- Si vous avez plus de 45 ans : vous accédez automatiquement à votre demande. Une ancienneté de 20 ans déclenche aussi ce droit.

Le déroulement du bilan de compétences

La démarche comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à vos besoins.

Une phase préliminaire - étape ayant pour objet de :

- Confirmer votre engagement dans la démarche,
- Définir et analyser la nature de vos besoins,
- Informer des conditions de déroulement du bilan et des méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation - étape vous permettant de :

- Analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels,
- Identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer vos connaissances générales,
- Déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

Une phase de conclusion - étape permettant au travers d'entretiens personnalisés de :

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
- Prévoir, le cas échéant, les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Durée du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle ne peut cependant excéder une durée de 24 heures, et se répartit sur plusieurs semaines.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur (organisme de formation agréé) à l'entreprise, qui ne peut organiser elle-même en interne le bilan pour ses salariés.

Comment financer son bilan de compétences ?

Le coût de la mise en œuvre d'un bilan de compétences varie de 1.000 euros à 3.000 euros. En fonction de la situation professionnelle du salarié, plusieurs dispositifs existent pour accéder au financement d'un bilan de compétences.

Financement du bilan de compétences par le CPF

Les **droits** que le salarié a **acquis** sur son **Compte Personnel Formation**.

Financement du bilan de compétences par l'employeur

Par l'OPCO ou par l'entreprise elle-même, via son plan de formation. La mise en place de ce plan concerne toutes les **entreprises employant plus de 50 personnes**.

Toute demande donne lieu à une **convention tripartite, signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire**. Elle a pour objectif de clarifier les modalités d'accomplissement du bilan de compétences.

Financement du bilan de compétences par Transition-Pro

Le Projet de Transition Professionnelle est la **nouvelle version du Fongécif**.

Financement du bilan de compétences par votre FAF

Pour les **travailleurs indépendants**.

Financement du bilan de compétences pour les demandeurs d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi, le bilan de compétences peut être pris en charge dans le cadre de **l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) de Pôle Emploi**.