

Le bilan de compétences est un dispositif qui permet à un salarié ou un demandeur d'emploi de dresser un bilan de ses compétences professionnelles et de définir un projet professionnel qui soit à la fois réaliste et en accord avec ses aspirations personnelles.

I. LES OBJECTIFS DU BILAN DE COMPETENCES

a. Pour un salarié :

Le bilan de compétences répond à plusieurs objectifs :

- ✓ Etre capable de se positionner sur le marché du travail
- ✓ Faire le point sur ses compétences actuelles et ses motivations
- ✓ Définir un projet professionnel cohérent en identifiant les compétences à acquérir pour le mener à bien

b. Pour une entreprise :

Proposer un bilan de compétences à un salarié entre dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise et permet d'identifier les formations à mettre en place et les évolutions possibles du collaborateur.

II. LES CONDITIONS POUR BENEFICIER D'UN BILAN DE COMPETENCES

Ce dispositif est un droit ouvert :

- ✓ Aux salariés en CDI justifiant de 5 ans d'expérience professionnelle dont 1 an dans l'entreprise actuelle
- ✓ Aux salariés en CDD justifiant de 24 mois d'expérience professionnelle, consécutifs ou non sur les 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sur les 12 derniers mois

III. LA MISE EN ŒUVRE DU BILAN DE COMPETENCES

Dans le cadre d'une formation suivie hors temps de travail, le salarié n'a pas besoin d'en informer son employeur. La demande doit être adressée à l'OPCO.

Dans le cadre d'une formation suivie sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation écrite d'absence au moins 60 jours calendaires avant l'entretien préliminaire. La demande doit préciser les dates et la durée du bilan de compétences ainsi que l'organisme de formation choisi.

L'employeur a 30 jours calendaires pour rendre sa réponse au salarié, dans le cas contraire, la demande du salarié est réputée acceptée. L'employeur peut demander un report de 6 mois pour des raisons de service mais ne peut pas refuser la demande.

Lorsque le bilan de compétences est proposé au salarié par l'employeur, cela se fait souvent dans le cadre du plan de développement des compétences. Un bilan de compétences ne peut être imposé, le salarié doit donc donner son accord.

IV. LES MODALITES DU BILAN DE COMPETENCES

a. La durée du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences est variable en fonction des besoins de la personne accompagnée. L'accompagnement est limité à 24 heures, souvent réparties sur plusieurs semaines.

b. Les étapes du bilan de compétences

Le bilan de compétences doit être réalisé par un prestataire agréé extérieur à l'entreprise et se déroule en trois phases :

- ✓ **Phase préliminaire** : il s'agit de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, de définir et d'analyser ses besoins et d'organiser avec lui les conditions de déroulement du bilan (calendrier, méthodes utilisées...)
- ✓ **Phase d'investigation** : il s'agit de permettre au bénéficiaire de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence en l'amenant à élaborer une ou plusieurs alternatives
- ✓ **Phase de conclusion** : il s'agit, lors d'un entretien personnalisé, de permettre au bénéficiaire de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les éléments susceptibles de favoriser la réalisation du projet professionnel et de prévoir les principales étapes de sa mise en œuvre. Il est également possible de programmer un entretien de suivi avec le prestataire.

V. LE FINANCEMENT DU BILAN DE COMPETENCES

a. Le bilan de compétences réalisé sur le temps de travail

- ✓ **Dans le cadre du plan de développement des compétences** : le bilan de compétences peut être financé au même titre que toute action de formation inscrite sur le plan de développement des compétences et la rémunération du salarié est maintenue.

Une convention doit alors être établie et faire mention :

- ❖ de l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action
- ❖ du prix de l'action et des modalités de règlement
- ❖ des moyens prévus, la durée et la période de formation
- ❖ des modalités de suivi et de sanction de l'action
- ❖ des modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse de la prestation

Le salarié a 10 jours pour signer la convention, à défaut, celle-ci ne sera pas valide.

- ✓ **Dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)** : le bilan de compétences est financé selon la prise en charge en vigueur de l'OPCO comme toute action de formation réalisée dans le cadre du CPF. La rémunération du salarié est maintenue.

b. Le bilan de compétences réalisé hors temps de travail

Si le bilan de compétences est réalisé hors temps de travail, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF. Il doit contacter l'OPCO pour déterminer le montant pris en charge.