

LE BILAN DE COMPETENCES

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences?

Le bilan de compétences permet aux salariés et aux demandeurs d'emploi de faire le point sur leurs acquis professionnels, personnels, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel assorti, si nécessaire, d'un projet de formation.

Pour les salariés, le bilan de compétences peut :

- résulter d'une initiative individuelle du salarié et être effectué dans le cadre du congé de bilan de compétences
- être fait à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences?

- **Demandeur d'emploi**
 - **Tout salarié**

Quand le bilan de compétences est réalisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Quand le bilan de compétences est réalisé à l'initiative du salarié, il se fait dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Dans ce dernier cas, le salarié doit répondre aux exigences suivantes :

- pour les salariés en contrat à durée indéterminée, justifier de 5 années consécutives ou non d'activité salariée, dont 1 année dans l'entreprise actuelle ;
- pour les salariés en CDD, justifier de 24 mois consécutifs ou non comme salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Cadre et procédure du bilan de compétences

Demandeurs d'emploi : Bilan de compétences prescrit dans le cadre d'un PAP

Dans le cadre du projet d'action personnalisé, les demandeurs d'emploi peuvent se voir proposer un bilan de compétences.

Les organismes prescripteurs peuvent être l'ANPE, l'APEC ou les missions locales. La prestation est financée par l'ANPE. Le demandeur d'emploi a une obligation de présence et d'assiduité.

Salariés : Bilan de compétences s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise

Le bilan peut être effectué à la demande de l'employeur. Dans ce cas, le consentement du salarié est indispensable. Si ce dernier refuse, cela ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Il est mis en œuvre par un organisme extérieur à l'entreprise. Une convention tripartite est établie entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire selon un modèle type.

Le salarié a 10 jours pour accepter en restituant la convention signée. L'absence de réponse vaut refus.

Seul le salarié est destinataire du résultat du bilan de compétences. L'employeur ne peut en avoir connaissance que si le salarié donne son accord.

Salariés : Congé bilan de compétences

A l'initiative du salarié, il permet d'effectuer un bilan de compétences sur le temps de travail ou en dehors, indépendamment de celui pouvant être prévu dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

La durée de ce congé ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

S'il se déroule sur le temps de travail, le salarié doit demander, 60 jours avant le début, l'autorisation à l'employeur en indiquant les dates et durée du bilan ainsi que l'organisme choisi. L'employeur répond par écrit dans un délai de 30 jours. Ce dernier ne peut pas refuser le congé pour bilan de compétences ; toutefois, il peut reporter le départ de 6 mois pour des raisons de service.

NB: dans le cadre du plan de formation ou du congé bilan de compétences, l'organisme prestataire doit être choisi parmi la liste arrêtée par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF)

Déroulement du bilan de compétences

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases:

- La phase préliminaire qui permet d'analyser la demande et d'informer sur le déroulement du bilan.
- La phase d'investigation qui consiste à réaliser un bilan personnel (caractéristiques personnelles, centres d'intérêt, valeurs, motivations) et professionnel (compétences, connaissances, potentiel ..), de même que définir un projet professionnel au vu des possibilités d'évolution.
- La phase de conclusion qui va permettre au bénéficiaire de prendre connaissance des résultats, de la synthèse interprétée et explicite, de recenser les facteurs favorisant ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant de formation, et d'élaborer un plan d'action.

A l'issue de cette dernière phase, le consultant remet au bénéficiaire un document de synthèse. Un suivi peut être proposé.

Le salarié est le seul destinataire des résultats. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers et notamment à l'employeur qu'avec l'accord du salarié.

Financement du bilan de compétences

Dans le cadre du plan de formation, le financement du bilan de compétences est imputé sur la contribution formation professionnelle correspondante de l'entreprise (soit 0,9 % ou 1% pour les entreprises de 10 salariés et plus). L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont dépend l'entreprise peut éventuellement le financer. La rémunération du salarié est entièrement maintenue par l'employeur.

Dans le cadre du congé bilan de compétences, le salarié doit adresser une demande de prise en charge à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF OU OPCA) auquel son entreprise est rattaché. Cela donnera lieu à la signature d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme prestataire et l'organisme financeur.

Si le financement est accepté, l'organisme paritaire agréé au titre du CIF prendra en charge les frais du bilan de compétences et la rémunération du salarié dans la limite de 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Pour rechercher les coordonnées d'un OPCA

<http://www.centre-info.fr/v2/outils/adresses.phtml>

Sources légales : article L.900-2 du code du travail et R.900-1 du code du travail

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?commun=CTRAVA&art=L900-2>

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?commun=CTRAVA&art=R900-1>