

LE BILAN DE COMPETENCES

Principe et objectifs

Le bilan de compétences permet au salarié de faire le point sur ses compétences et ses expériences, professionnelles et personnelles, en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant un projet de formation.

Il a pour objectifs d'identifier et d'évaluer les savoirs, savoir-faire et aptitudes acquis au cours des expériences professionnelles, lors de formation ou à l'occasion d'activités personnelles exercées en dehors du travail, mais également de déterminer les motivations et de détecter des potentialités inexploitées jusqu'alors.

Modalités de mise en œuvre

Le Bilan de compétences est réalisé à l'extérieur de l'entreprise, dans un organisme spécifique figurant sur une liste arrêtée annuellement par le collecteur de la contribution CIF dont dépend l'entreprise.

Il comprend 3 phases :

- une phase préliminaire : confirmation de l'engagement du salarié, définition et analyse de ses besoins, information sur les techniques, les méthodes et le déroulement du Bilan.
- une phase d'investigation : analyse des motivations et intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire, identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, évaluation éventuelles des connaissances générales, détermination des possibilités d'évolution professionnelle
- une phase de conclusion : remise des résultats de la phase d'investigation, recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet professionnel/ de formation, prévision de ses principales étapes de mise en œuvre. Le document de synthèse est uniquement destiné au salarié bénéficiaire et ne peut être transmis à l'employeur qu'avec son accord.

Bénéficiaires

Le Bilan de compétences peut être mis en place soit dans le cadre du Plan de formation de l'entreprise ou à l'initiative du salarié dans le cadre du Congé Bilan de Compétences.

Dans le premier cas, l'entreprise détermine de manière discrétionnaire les bénéficiaires prioritaires, les conditions d'ancienneté, la durée et le coût du bilan...

Dans le second cas, l'accès au Congé Bilan de Compétences est destiné aux salariés bénéficiant de 5 ans d'ancienneté, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui les emploient. Un délai de franchise de 5 ans est nécessaire entre 2 Bilans sauf si le salarié a changé d'entreprise. Ce congé est d'une durée de 24h de temps de travail, consécutif ou non (le temps excédant ces 24h s'effectue hors temps de travail).

Coût et financement

Dans le cadre du Plan de formation, le montant du bilan, la rémunération et les éventuels frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par le budget formation de l'entreprise. L'accord du salarié est indispensable (signature d'une convention tripartite). Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour retourner la convention signée, l'absence de réponse dans ce délai vaut refus.

Lorsque le Bilan est une démarche individuelle et personnelle du salarié dans le cadre d'un Congé Bilan de compétences, une demande de prise en charge auprès d'un organisme collecteur agréé au titre du Congé Individuel de Formation (FONGECIF ou OPACIF) peut être effectuée pour obtenir le maintien de la rémunération pendant l'absence. Une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur doit préalablement être réalisée par écrit au moins 2 mois avant la date du congé. L'employeur dispose d'un mois à compter de la réception de la demande pour y répondre. Le congé peut être reporté par l'employeur dans un délai maximum de 6 mois en raison des nécessités de l'entreprise.

Avantages et inconvénients

Avantages :

- analyse individualisée de l'ensemble des compétences acquises et des aspirations professionnelles
- identification de la meilleure reconversion du salarié dans le cadre d'une évolution de l'entreprise ou du secteur d'activité

Inconvénients :

- frustration du salarié si l'entreprise ne peut pas lui proposer l'évolution professionnelle envisagée dans le cadre du bilan
- risque de départ du salarié vers une autre entreprise

Plus d'informations :

Bureau d'Information et d'Orientation Professionnelle (BIOP) de la CCIP : www.biop.ccip.fr, rubriques entreprises
– outils pour la gestion des carrières ou en cliquant sur le lien suivant :
<http://www.biop.ccip.fr/index.asp?idprofil=5&idlangue=5&idmetapage=294>