

CADRE LEGAL - LE BILAN DE COMPETENCES

Source moncompteformation.gouv.fr

Le bilan de compétences permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes et les motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, parfois, 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 la carrière du bénéficiaire afin de l'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 du poste ou d'une orientation vers un autre métier.

Il répond à divers questionnements pour mieux gérer sa carrière, son projet et permet de retrouver un emploi épanouissant. Tout au long du bilan de compétences, un consultant aide le bénéficiaire à valoriser son expérience et son profil.

Il peut être réalisé pendant ou en dehors du temps de travail, le bilan de compétences se déroule dans un organisme agréé au choix du bénéficiaire, 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 : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de 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 de 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 de formation.

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

- Pour un salarié en CDI : il faut 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 ;
- Pour un salarié en CDD : il faut justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 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. Il fait alors 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, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

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

Les conditions d'accès au bilan de compétences

- **Intérimaires** : 5 ans d'ancienneté sont demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si le futur bénéficiaire reste dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, il peut obtenir un bilan.
- **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 alors dans la perspective d'une évolution géographique ou professionnelle.
- **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.
- **Plus de 45 ans** : A cet âge, accès automatique à la demande. Une ancienneté de 20 ans déclenche aussi ce droit.

Lorsque le bilan 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 formations sont mobilisés.

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 aux besoins.

Une phase préliminaire :

Cette étape a pour objet de :

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

Une phase d'investigation :

Cette étape vous permet :

- D'analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels ;



- D'identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer les connaissances générales ;
- De déterminer les possibilités d'évolution professionnelle.

Une phase de conclusion :

Cette étape permet 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 maximum de 24 heures, et se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Où faire un bilan de compétences ?

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