

BILAN DE COMPÉTENCES

Clé dans la gestion de son parcours professionnel, le bilan de compétences permet de faire le point sur ses compétences, afin d'élaborer un projet professionnel ou de formation.



Les publics concernés

Toute personne active peut bénéficier d'un bilan de compétences, salariée en CDI ou CDD entre autres, sans aucune condition d'ancienneté.

COMPRENDRE...

Les points clés et objectifs

Le bilan de compétences peut être initié par :

- le salarié dans le cadre d'une démarche autonome et individuelle.
- l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise avec l'accord du salarié.



Le bilan de compétences est un dispositif permettant au salarié de :

- analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il peut notamment s'avérer particulièrement utile dans le cadre d'une reconversion.



Pour les entreprises, le bilan de compétences représente un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au même titre que les actions de formation professionnelle, permettant de mesurer « l'employabilité » de leurs salariés, afin de les affecter aux postes adéquats.



À savoir :
L'entreprise ne peut réaliser en interne le bilan pour ses salariés.

Le contenu et déroulement

Un bilan de compétences est réalisé auprès d'un prestataire externe à l'entreprise, sur une durée totale de maximum 24 heures et se répartit sur plusieurs semaines.

Le bilan de compétences fait l'objet de différents entretiens avec un consultant, autour de trois phases clés :

Phase préliminaire

- Analyser la demande et le besoin de l'individu
- Cadrer les modalités du bilan de compétences

Phase d'investigation

- Construire le projet professionnel de l'individu
- Élaborer différentes alternatives

Phase de conclusions

- Permettre l'appropriation des résultats par l'individu
- Recenser les conditions, modalités de mise en œuvre du projet, notamment les actions de formation

Un entretien de suivi peut être réalisé avec le prestataire (à 6 mois par exemple). Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

À savoir :
Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

AGIR...

Mettre en œuvre



À l'initiative du salarié :

Le salarié peut mobiliser tout ou partie de son Compte Personnel de Formation (CPF) pour un bilan de compétences.

- S'il le réalise en dehors de son temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé.
- S'il le réalise en tout ou partie sur son temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation (CPF) et les éventuelles spécificités de l'accord formation/développement des compétences de son entreprise.

Bonne pratique :
Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un échange avec conseiller en évolution professionnelle (CEP).



À l'initiative de l'employeur :

Le bilan de compétences peut être réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement ou congé de sécurisation professionnelle.

Une convention écrite est alors conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences, respectant certaines mentions obligatoires (article R6313-8 du Code du travail).



À savoir :
L'absence de réponse du salarié au terme du délai de 10 jours vaut refus de conclure la convention.

Financer



À l'initiative du salarié :

Le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation (CPF). Le salarié peut utiliser son enveloppe CPF en tout ou partie, et/ou autofinancer le bilan.



À l'initiative de l'employeur :

Le bilan de compétences peut être financé par OPCO (2) au titre du plan de développement des compétences, pour les entreprises de moins de 50 salariés. La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu sur le temps de travail.

Être accompagné



Vous êtes salarié, vous pouvez contacter :

- Un conseiller en évolution professionnelle (CEP) pour un entretien individuel, gratuit et confidentiel d'information autour de vos démarches ;
- Un agent d'un centre interinstitutionnel de bilan de compétences (CIBC) pour initier votre parcours ;
- Le service des ressources humaines (DRH) de votre entreprise ou votre employeur pour initier votre démarche.



Vous êtes une entreprise, vous pouvez contacter un conseiller OPCO (2) pour obtenir davantage d'informations.



Pour en savoir +

Textes légaux

- Articles R6313-4 à R6313-8 du Code du travail
- Articles L6323-1 à 9 du Code du Travail
- Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Autres sources d'informations

- Site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
- Site du service public
- Site OPCO (2)
- Accord formation et alternance dans la branche professionnelle des IEG