



Tout savoir sur le Bilan de Compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, ainsi que vos aptitudes et vos motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, 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 votre carrière afin de vous 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 vos questions pour une bonne gestion de votre carrière et permet de retrouver un emploi épanouissant. Tout au long du bilan de compétences, un consultant vous aide à valoriser votre expérience et votre profil pour certains postes, quelques soient votre âge, votre statut ou votre niveau d'études.

Réalisé pendant ou en dehors du temps de travail, le bilan de compétences se déroule dans un organisme agréé de votre choix, 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 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 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 formation sont mobilisés !

Les conditions d'accès au bilan de compétences

- Si vous êtes intérimaire : 5 ans d'ancienneté sont demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si vous restez dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.
- Si vous êtes 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.
- Si vous êtes 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.
- Si vous avez plus de 45 ans : à cet âge, vous accédez automatiquement à votre 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 à vos besoins.

Une phase préliminaire :

Cette étape a pour objet de :

- confirmer votre engagement dans la démarche ;
- définir et analyser la nature de vos 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 vos motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer vos connaissances générales ;
- de déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

Une phase de conclusion :

Cette étape vous 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.



Cadre légal du Bilan de compétences

iWips, Imagine Your World In Progress, se conforme au cadre légal et aux règles du bilan de compétences définies par le Code du travail :

« Art. R. 6313-4.-Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L.6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

« 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

« a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

« b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;

« c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

« 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

« 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

« a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;

« b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

« c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

« Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

« Art. R. 6313-6.-L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

« Art. R. 6313-7.-L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

« Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

«-au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

«-aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

« Art. R. 6313-8.-Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71,



il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

« La convention comporte les mentions suivantes :

« 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

« 2° Le prix et les modalités de règlement.

« Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

« L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. »

Source : Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences – Article 2



Le financement du Bilan des compétences

Le CPF :

Tout salarié dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF) crédité chaque année en euros. Il vous permet de financer une action de formation. Grâce à une application mobile et à un site web dédiés, vous pouvez choisir, vous inscrire et payer vous-même votre formation.

Si vous ne disposez pas du montant nécessaire au financement de votre bilan de compétences sur votre compte CPF, un complément vous sera demandé sur l'application.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Si le montant crédité sur votre compte personnel de formation n'est pas suffisant, vous pouvez le compléter par un financement personnel.

Le Plan de développement des compétences :

À compter du 1er janvier 2019 le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation. Durant l'accompagnement, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

L'AIF (L'Aide Individuelle à la Formation):

En tant que demandeur d'emploi (CSP ou pas) un financement au titre de l'AIF est possible.

En fonction de votre situation, prenez contact avec votre conseiller référent Pôle Emploi.

L'utilisation de votre CPF est également possible.

Le financement pour les indépendants:

Vous devez vous rapprocher de votre comptable ou de l'URSSAF pour connaître l'organisme financeur (FIFPL / AGEFICE...)

Le financement personnel:

Si aucune de ces solutions ne peut aboutir, un financement personnel est possible et nous pouvons envisager des règlements échelonnés jusqu'à maximum 3 mois.