

## LE BILAN DE COMPÉTENCES

Mulhouse et Haut-Rhin Sud.

### L'ESSENTIEL :

Le Bilan de compétences permet à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. (*art L 900-2 du Code du Travail*)

Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'article 378 du code pénal en ce qui concerne les informations détenues à ce titre.

### Objectifs :

#### ☞ Pour les individus :

- \* analyser aptitudes, compétences personnelles et professionnelles, motivations
- \* gérer leurs ressources personnelles
- \* organiser leurs priorités professionnelles
- \* utiliser leurs atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

#### ☞ Pour l'entreprise, c'est aussi l'occasion de :

- \* mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- \* favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation.

### Objet :

Un **bilan de compétences** au sens de l'article L. 900-2 **doit comprendre**, sous la conduite du prestataire, les **trois phases** suivantes :

- **Une phase préliminaire** qui a pour objet :
  - de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
  - de définir et d'analyser la nature de ses besoins
  - de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
- **Une phase d'investigation** permettant :
  - d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
  - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
  - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- **Une phase de conclusions** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
  - de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
  - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
  - de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L. 900-

4-1. Ces trois phases doivent être menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Outre le document de synthèse, l'organisme prestataire est tenu de communiquer au bénéficiaire les conclusions détaillées du bilan de compétences au terme de ce dernier (*R900-1 du Code du travail*).

### Financement :

Cette prestation peut être suivie :

- ⇒ à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son **plan de formation**)
- ⇒ ou du salarié (dans le cadre du **congé de bilan de compétences**).

### Plan de formation :

Le **bilan de compétences** entre dans le **champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue**.

Il doit être réalisé avec le **consentement du salarié**, c'est pourquoi sa mise en œuvre fait l'objet d'une **convention tripartite** signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan.

La **convention doit préciser les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés**.

Le salarié dispose d'un **délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation** en restituant la convention signée avec la mention « lu et approuvé ». **L'absence de réponse** dans ce délai **équivalait à un refus qui ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement**.

**Congé Bilan de Compétences** : (salariés en CDI\*)

♦ **Condition d'accès** : cinq ans min d'activité salariée (consécutifs ou non) dont 12 mois dans l'entreprise.

♦ **Durée maximale du congé** : **24 heures**.

♦ **Transmission du dossier à l'employeur** : au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

♦ **Réponse** : Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit son accord, ou les raisons de service motivant un report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

♦ **Financement** : le dossier de « **congé bilan de compétences** » passe devant la commission de l'organisme collecteur FONGECIF, ou certains OPCA de branche agréés au titre du CIF. **Ce dernier peut refuser le financement du congé**.

♦ **Rémunération** : elle est égale à celle perçue par le salarié s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle est versée par l'employeur qui est remboursé par l'organisme collecteur.

♦ **Réalisation** : elle est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'organisme paritaire.

♦ **Délai de carence** : 5 ans entre deux Bilans de compétences (sauf en cas de changement d'entreprise). Il n'y a pas de délai de carence entre un Congé Bilan de Compétences et un Congé Individuel de Formation.

**A noter** : Au cours du congé parental, le (la) salarié(e) peut bénéficier d'un bilan de compétences.

*\*Le Congé Bilan de Compétences est ouvert aux salariés en CDD, aux intérimaires : les conditions d'ancienneté requises et les modalités de rémunération étant spécifiques, se renseigner directement auprès du FONGECIF (ou du FAF-TT pour les seconds).*

*Cette fiche est un document de synthèse simplifié. Elle ne peut pas se substituer à une référence aux textes législatifs et réglementaires, ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.*