



LE BILAN DE COMPETENCES CADRE LEGAL, REGLEMENTAIRE et METHODOLOGIE OBJECTIFS, METHODES et FINANCEMENT

(extrait de : <https://www.bilandecompetences.fr/bilan-de-competences/informations>)

1-Pourquoi faire un bilan de compétences

C'est une démarche dont l'objectif est de permettre au salarié d'effectuer le point sur ses compétences, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel, un programme de formation ou une mise en place de validation des acquis et de l'expérience.

Le bilan de compétences est une mesure mise en œuvre dans le cadre du droit du Travail, il est réalisé par un prestataire, organisme extérieur à l'entreprise et agréé. Il doit être réalisé selon des étapes bien précises, sur la base d'un suivi personnalisé effectué par un Conseiller en bilan.

À l'issue du déroulement du bilan de compétences, un document de synthèse est rédigé, en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation.

Règlementation

« Le Bilan de Compétences a pour objet de permettre 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 » (Article L.900-2 du Code du Travail)

Pourquoi les entreprises font-elles appel au bilan de compétences ?

Bien que la majorité des bilans de compétences soit engagés à l'initiative du salarié, les entreprises font de plus en plus appel à cet outil de gestion de carrière. Il a pour objectif de répondre à diverses préoccupations des entreprises :

- Révéler et développer les potentiels
- Mettre en place un programme de formation
- Accompagner les salariés au changement organisationnel
- Mettre en place un parcours professionnel individualisé au sein de l'entreprise

2-Principes d'intervention et déontologiques

Un bilan respectant les règles de la confidentialité

Les actions relevant d'un bilan de compétences sont menées de façon individuelle. 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.

Le bénéficiaire du bilan est l'unique destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Une démarche volontaire : respect du consentement

Le bilan de compétences permet de faire le point sur le parcours, les acquis et de définir un projet professionnel ou de formation avec l'aide d'un spécialiste du bilan.

Le bilan de compétences est une démarche volontaire et individuelle qui se destine à tous (ouvriers, cadres, employés, techniciens, dirigeants d'entreprise, fonctionnaires...). Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, à l'initiative de l'entreprise, ou dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, à l'initiative du salarié. On peut également utiliser les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (moncpf.gouv.fr)

A l'initiative du salarié ou de l'employeur

Le bilan de compétences peut-être à l'initiative du salarié dans le cadre du congé bilan de compétences ou du Compte personnel de formation, il peut être également à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou d'un plan social. Dans tous les cas, il reste une démarche dans le respect de consentement.

Les demandeurs d'emploi peuvent également bénéficier d'un bilan de Compétences, il sera dans ce cas mis en œuvre à l'aide de son conseiller Pôle Emploi.

Une posture professionnelle : une neutralité et bienveillance de nos accompagnateurs

Nos intervenants sont des psychologues confirmés.

Chaque démarche de bilan de compétence est unique, individuelle et spécifique, conduite dans l'accueil et le respect de la personne accompagnée (sa demande, (prescrite ou volontaire), ses besoins, sa motivation, sa maturité, la nature de ses freins ou de ses croyances limitantes, sa capacité à les dépasser...).

Elle est guidée par la motivation et les ressources propres de la personne qu'il s'agit de faire éclore ou grandir par elle-même et par son propre rythme d'évolution.

Une adaptation : synthèse remise exclusivement au salarié

Afin de répondre au cadre réglementaire, la synthèse du bilan de compétences sera remise uniquement au salarié par l'organisme spécialisé (sauf souhait écrit de transmission du document à une personne tiers. Exemple : DRH)

3- Qui sont les bénéficiaires du bilan de compétences

Le bilan de compétences est accessible sous certaines conditions aux salariés, demandeurs d'emploi, agents publics et non-salariés (commerçants, artisans, professions libérales).

Le bilan de compétences peut se réaliser :

- dans le cadre d'un congé individuel de formation,
- dans le cadre d'un plan de formation (avec l'accord du salarié),
- dans le cadre du compte personnel de formation

4-Comment réaliser un Bilan de compétences

Dans le cadre du congé individuel de formation

À l'initiative du salarié, le bilan de compétences est effectué par l'intermédiaire d'un congé individuel de formation. Le salarié en CDI et CDD peuvent sous certaines conditions bénéficier d'un bilan de compétences.

La plupart des OPACIF (Organismes Paritaires Agréés du Congé Individuel de Formation) donnent la possibilité d'effectuer un bilan de compétences, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel du 5 juillet 1994.

La demande est donc faite sans aucune démarche auprès de l'employeur sauf si le salarié souhaite réaliser le bilan pendant son temps de travail.

Demande d'autorisation d'absence

Si le salarié souhaite effectuer le bilan de compétences sur son temps de travail, il doit en informer son employeur par écrit dans un délai de soixante jours avant le début du Bilan de Compétences.

L'employeur peut reporter l'autorisation d'absence de six mois maximum pour des raisons de service.

Un salarié ayant déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut renouveler une demande avant l'expiration d'un délai de cinq ans, sauf s'il a changé d'employeur.

Demande de prise en charge auprès de l'OPACIF

La demande de prise en charge financière doit être faite auprès de l'OPACIF dont dépend l'entreprise. Un dossier doit être retiré ainsi que la liste des centres de bilan de compétences habilités par l'organisme financeur.

Sélection d'un centre de Bilan de Compétences

Le salarié doit rencontrer gratuitement plusieurs centres de bilan de compétences figurants sur la liste remise par l'OPACIF et en sélectionner un.

Signature d'une convention tripartite

Une fois le centre de bilan de compétences choisi, une convention tripartite entre le salarié, le prestataire bilan et l'organisme collecteur doit être signée afin que le congé de bilan de compétences soit réalisé.

Démarche auprès du fonds de formation

La demande de prise en charge financière doit être faite auprès de l'OPACIF dont dépend l'entreprise.

La prise en charge financière couvre les frais d'intervention du centre de Bilan de Compétences ainsi que la rémunération du bénéficiaire.

L'OPACIF examine alors la demande de salarié afin d'accepter ou de refuser la demande.

Dans le cas où la demande de prise en charge est refusée, le salarié peut déposer un recours gracieux dans un délai de deux mois après notification du refus par l'organisme collecteur agréé.

Rémunération

La prestation et la rémunération du salarié sont prises en charge par l'OPACIF (Fongecif, Afdas, Uniformalion...).

Le salaire du bénéficiaire reste identique pendant le congé bilan.

Si vous effectuez votre bilan hors temps de travail, vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur.

Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Si le bilan de compétences est demandé par l'employeur, il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Celui-ci dispose d'un délai légal de 10 jours pour prendre une décision.

Le salarié peut pendant cette période s'informer sur les centres de bilan de compétences proposés par l'employeur ainsi que sur le déroulement du bilan.

Le bilan de compétences doit être précédé d'une convention tripartite entre le salarié, le centre de bilan et l'entreprise. Le bilan et la rémunération du salarié sont à la charge de l'employeur (prise en charge sur le budget de formation de l'employeur).

Dans le cadre du Compte personnel de formation

Si le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. Une convention tripartite sera signée, elle indique que vous acceptez de mobiliser vos heures CPF dans le cadre de ce bilan.

Dans le cadre d'une réalisation hors temps de travail, vous pourrez mettre en œuvre le bilan à l'aide de votre conseiller en évolution professionnelle ou vous rapprocher directement de votre conseiller OPCA. Les centres de bilans de compétences pourront également vous préciser les démarches à réaliser en fonction de votre situation.

5- Qui finance le bilan de compétences

Plusieurs modes de financement donnent accès au bilan de compétences.

L'employeur

A l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences doit être financé par le plan de développement de compétences. Dans ce cas, l'employeur doit obligatoirement obtenir le consentement du salarié.

Demandeurs d'emploi

Vous êtes en situation professionnelle reconstituée et utilisez des matériels spécifiques à votre métier. L'Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles :

- Placé en situation professionnelle réelle, vous réalisez des tâches concrètes pour découvrir les conditions d'exercice du métier envisagé. L'Évaluation en Milieu de Travail :
- L'Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement : sous la responsabilité d'un tuteur, vous faites valoir vos compétences par rapport à une offre déposée à Pôle emploi.

Orientées vers des finalités plus concrètes et immédiates que les bilans de compétences habituels, ces méthodes d'évaluation ciblent essentiellement des métiers spécifiques.

Le Compte Personnel de Formation – CPF

Tout actif peut utiliser son CPF pour obtenir le financement d'un bilan de compétences.

La rémunération est également maintenue si l'accompagnement est effectué pendant les horaires de travail avec l'accord de votre employeur.

Ouvrir votre compte CPF : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

6- Comment se déroule le bilan de compétences

Le bilan de compétences est décomposé en trois phases

1 : Phase Préliminaire

Une phase de définition :

Cette première étape vise à confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;

Définir et analyser les besoins du bénéficiaire ;

Informar le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que sur les méthodes et techniques mises en œuvre.

Nous rappelons les principes déontologiques : confidentialité , libre consentement et neutralité.

2 : Phase d'investigation

Une phase de travail sur les compétences du bénéficiaire :

Analyse et évaluation des motivations et des intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire du bilan de compétences ;

Identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles ;

Détermination des possibilités d'évolution professionnelle.

3 : Phase de Conclusion

Une phase d'entretiens personnalisés, avec le bénéficiaire :

Le bénéficiaire du bilan de compétences prend connaissance des résultats du bilan de compétences. Il effectue avec le prestataire une synthèse des éléments capables de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou de conduire à un projet de formation.

Cette phase se conclut par la remise au bénéficiaire du document de synthèse.

Quelle durée ?

La durée du bilan varie en fonction du cadre dans lequel il a été mis en place : au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences, mais en général, elle porte sur plusieurs semaines.

7- Outils, moyens et méthodes d'intervention

- L'écoute bienveillante : Le juste questionnement – la reformulation – le questionnement des représentations – la contextualisation – l'orientation solution/action : le « pour quoi » (par différence au « pourquoi »)
- L'intelligence émotionnelle
- La CNV
- L'analyse transactionnelle
- La PNL
- Les jeux de rôle, mises en situation
- Questionnaires
 - Questionnaire d'orientation et de son style d'après la typologie de Carl JUNG
 - Questionnaires issus de l'analyse transactionnelle (compréhension de son mode de communication, drivers)
 - Outils de perception par les autres (360 degrés)
 - Outils d'autodiagnostic.

8-Réglementation du bilan de compétences

Une convention tripartite ou bilatérale est établie