



BOCAGE RECRUTEMENT

**CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE
DU BILAN DE COMPETENCES**



BOCAGE RECRUTEMENT

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.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Le bilan de compétences permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Quelles sont les conditions d'accès au bilan de compétences ?

Vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences, si vous êtes :



BOCAGE RECRUTEMENT

- 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

BOCAGE RECRUTEMENT

22 RUE DE BEAULIEU 79300 BRESSUIRE

Tel : 0554544984 – Mail : agence@bocage-recrutement.com Site internet : www.bocage-recrutement.com

Catalogue en ligne : <https://bocage-recrutement.catalogueformpro.com>



BOCAGE RECRUTEMENT

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 ;



BOCAGE RECRUTEMENT

- 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.

Comment financer son bilan de compétences ?

Le coût de la mise en œuvre d'un bilan de compétences varie de 1.000 euros à 3.000 euros. En fonction de la situation professionnelle du salarié, plusieurs dispositifs existent pour accéder au financement d'un bilan de compétences.

Financement du bilan de compétences au titre du Congé individuel de formation (CIF)

Le CIF permet à tout salarié de suivre, à son initiative, des actions de formation et notamment un bilan de compétences. Il y a deux cas spécifiques pour pouvoir prétendre au financement du CIF :

- Pour les salariés qui sont en CDI : 5 ans d'activité professionnelle doivent être comptabilisés, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.
- Pour les salariés sont en CDD : 24 mois d'activité salariée doivent être justifiés, qu'ils soient consécutifs ou non, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Le CIF peut se faire en dehors du temps de travail. Pour cela, il faut simplement s'adresser à un OPCA. La liste des FONGECIF par région est disponible ici. Au contraire, si le CIF est effectué sur le temps de travail, une autorisation de la part de l'employeur est nécessaire.

Financement du bilan de compétences par un OPACIF (exemple du FONGECIF)

Un organisme dédié, comme le FONGECIF peut prendre en charge le coût de la mise en œuvre du bilan de compétences.

- Coût du bilan : **Entre 1000 et 1600 euros selon la formule** (Les prix varient selon les cabinets, les régions et les contraintes imposées par les financeurs).
- Part du financement pris en charge par l'OPACIF : 100%



BOCAGE RECRUTEMENT

- Part salarié : 0 € - Indemnité pendant le temps de travail : Non
- Indemnité hors temps de travail : Non

Financement du bilan de compétences au titre du Plan de formation de l'entreprise

La mise en place d'un plan de formation concerne toutes les **entreprises employant plus de 50 personnes**. Ces entités doivent prévoir les actions de formation qu'elles comptent engager pour leur personnel.

À ce titre, la demande de bilan de compétences peut être à l'initiative de l'employeur moyennant l'accord du salarié. Cette demande peut également être formulée par le salarié, notamment durant l'entretien annuel.

Toute demande donne lieu à une **convention tripartite, signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire**. Elle a pour objectif de clarifier les modalités d'accomplissement du bilan de compétences.

Financement du bilan de compétences pour les demandeurs d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi, le bilan de compétences peut être pris en charge dans le cadre de **l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) de Pôle Emploi**. C'est une aide qui permet aux demandeurs d'emploi de compléter le financement d'une formation dans le cadre de leur DIF portable (Droit individuel à la formation).

Enfin, il est possible de mobiliser son **Compte personnel de formation (CPF)** pour réaliser un bilan de compétences.