BILAN DE COMPETENCES

Le Bilan de Compétences : une occasion unique de faire le point

Le Bilan de compétences permet de faire un point sur votre vie professionnelle, vos compétences métiers mais aussi et vos aptitudes personnelles ou également appelées "soft-skills", et bien sûr vos motivations et envies.

Vous vous posez des questions sur votre poste actuel, ou sur votre avenir.

• Quels changements opérer pour me sentir plus heureux ?

• Comment être pleinement satisfait de ma vie professionnelle ?

• Et si j'osais changer … de job, de boite, de région, de … ?

• Quels métiers, secteur, ou type d'entreprise me correspondraient ?

• Que faire pour trouver le juste équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle ?

Le bilan de compétences vous permet de répondre à ces questions et bien d'autres encore.

Ce que dit le Ministère du Travail :

Le bilan de compétences se défini comme une prestation permettant :

• « 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. »

Il peut aussi permettre à son bénéficiaire de reprendre confiance en lui ou encore d'avoir une aide pour prendre une ou plusieurs décision(s) en toute connaissance afin de faire évoluer son parcours professionnel ou retrouver un emploi.

Nous vous proposons plus qu'un simple bilan de compétences … De vivre un moment de prise de recul sur vous-même, pour vous-même. De bénéficier d'une aide à la réflexion, et si besoin pour enclencher et réussir un changement.

Nos consultants sont tous "coachs de vie professionnelle et personnelle" , experts dans l'aide à la prise de recul sur soi, plus que pour un bilan de vos compétences et connaissances "techniques", liées à votre métier, à votre activité.

Notre position est celle d'une "oreille" bienveillante, neutre, qui n'est pas dans le jugement, avec qui vous sentir en confiance pour vous livrer, à qui vous confier pour vous permet de faire le point, prendre du recul ensemble. Nos coachs sont là pour écouter ce que votre manager, votre patron, votre … n'écoute pas, ne comprends pas.

Et vous permettre de mieux vivre votre situation, préparer l'avenir, ou si besoin déclencher un changement après avoir choisi un projet professionnel et personnel réaliste qui vous correspondra et vous permettra de vous épanouir

Nous vous accompagnerons le temps nécessaire, tout au long de votre parcours. Et même lorsque votre bilan est apriori finalisé, nous resterons en contact pendant un an via 2 entretiens de suivi (à 6 et 12 mois).

Quels sont les bénéficiaires d'un bilan de compétences ?

Tous les travailleurs peuvent profiter d'un bilan de compétences :

les salariés du secteur privé;
les agents du secteur public (fonctionnaires , contractuels);
les demandeurs d'emploi;
les indépendants[3] .

Qui peut demander à faire un 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. 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.

• **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.

• **salarié du secteur public** (fonctionnaires, agents non titulaires…) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés (congé de 24h, etc.). 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 avez plus de 45 ans** : à cet âge, vous accédez automatiquement à votre demande. Une ancienneté de 20 ans déclenche aussi ce droit.

<u>Dans le cas d'un salarié</u>

Il peut prendre l'initiative de faire un bilan de compétences. S'il choisit 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 devra faire une demande de congé de Bilan de compétences. 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. A 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.

<u>La demande de congé de</u> bilan doit être présentée à l'employeur 2 mois avant le début du Bilan. L'employeur dispose ensuite de 30 jours pour répondre, au-delà, l'absence de réponse vaut pour acceptation.

SAS au capital de 176 000 €
SIRET : 910 018 043 00018
NAF : 8559A / NDA : 119 224 871 92
TVA : FR05910018043
18 rue du Commerce 92700 Colombes
01 44 26 41 36
contact@communicationqualite.fr
communicationqualite.fr

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement

• Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

• Il fait 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.

Quel est le déroulement d'un bilan de compétences ?

Sa durée maximum est de 24 heures (séquences réparties sur une période allant de 1 à 3 mois). Il faut y ajouter des heures de travail personnel (réflexions sur son parcours personnel et professionnel, ses connaissances et compétences, recherches documentaires, …).

Quelles sont les étapes ?

Le bilan se déroule en 3 étapes, conduites (sauf exception) de manière individuelle. Elles sont les suivantes :

1. **Préliminaire**

Consiste en un entretien individuel qui permet de définir vos besoins et vous présenter les conditions de déroulement.

Cette étape a pour objet :

o d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

o de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin du bénéficiaire ;

o de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

2. **Investigation**

Cette phase, plus longue, permet d'analyser vos aptitudes et vos centres d'intérêts. Le consultant vous propose au cours de cette étape des tests de personnalité, d'orientation professionnelle,

Elle vise soit à :

o construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence ;

o élaborer une ou plusieurs alternatives.

3. **Conclusion**

Cette phase de conclusion avec remise d'un document de synthèse, Par la voie d'entretiens personnalisés, le bilan de compétences permet de :

o s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;

o recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

o prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets;

SAS au capital de 176 000 €
SIRET : 910 018 043 00018
NAF : 8559A / NDA : 119 224 871 92
TVA : FR05910018043
18 rue du Commerce 92700 Colombes
01 44 26 41 36
contact@communicationqualite.fr
communicationqualite.fr

Cette dernière phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui reprend votre projet et définit les étapes envisagées pour sa poursuite. Vous êtes seul destinataire des conclusions du Bilan.

Qui sont les organismes proposant des bilans de compétences ?

La loi Avenir professionnel rappelle que les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés. Fort heureusement, car l'accompagnement nécessite de réelles compétences dans ce domaine et des qualités humaines importantes. Par conséquent, ce bilan est assuré par des organismes prestataires de bilans de compétences [5].

Un organisme de formation classique peut être prestataire de bilans de compétences s'il dispose d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation des bilans. Ce qui est le cas de Communication Qualité – La Formation Durable.

Quelles sont les obligations des organismes prestataires de bilans de compétences ?

Ces organismes doivent respecter certaines règles présentées ci-après :

- **Déontologie et confidentialité**

Ainsi, seul le bénéficiaire du bilan est destinataire des résultats. De plus, le prestataire ne peut demander aux bénéficiaires du bilan que "des informations présentant un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi". Enfin, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.

- **Non conservation des données personnelles**

Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Quel est le cadre de la contractualisation avec le prestataire du bilan de compétences ?

Pour le bilan financé dans le cadre du CPF : il faut accepter les conditions générales de la Caisse des dépôts et consignations. En revanche, pour celui nécessitant la mobilisation du plan de développement des compétences ou du congé de reclassement, il doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et le prestataire.

La convention [6] 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 prix du Bilan de compétences varie entre 1 500 et 3 000 € HT. Il existe différents moyens de financement du Bilan de compétences.

A commencer par le Compte personnel de formation (CPF). Depuis le 1er janvier 2017, le Bilan de compétences peut être financé par vos heures CPF. Pour monter un dossier de formation vous devez vous connecter à votre compte sur le site moncompteformation.gouv.fr.

SAS au capital de 176 000 €
SIRET : 910 018 043 00018
NAF : 8559A / NDA : 119 224 871 92
TVA : FR05910018043
18 rue du Commerce 92700 Colombes
01 44 26 41 36
contact@communicationqualite.fr
communicationqualite.fr

Pour accéder à notre page de demande d'inscription pour utiliser votre CPF, cliquez ici : www.moncompteformation.gouv.fr

Mais vous pouvez aussi nous contacter directement pour vous aider dans le montage de votre dossier : nicolas.massy@communicationqualite.fr

Le code CPF Bilan de compétences est le 202.

Si le bilan est à la demande de l'employeur et financé par celui-ci :

Pour faire connaître son acceptation, le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention. Et, l'absence de réponse, au terme de ce délai, vaut refus de conclure la convention.

Comment est-il financé ?

Le coût moyen d'un bilan est d'environ 2000 euros et il peut être financé par le CPF, pour les actifs (dont salariés et indépendants) ayant ouvert des droits [7].

Pour les salariés, la prise en charge peut se faire dans le cadre du plan de développement des compétences.

Bon à savoir :

Un bilan réalisé sur le temps de travail est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Ainsi, le temps en formation correspond à un temps de travail.

La Loi Avenir professionnel a supprimé le congé bilan de compétences.

La réalisation d'un bilan de compétences suppose le consentement du travailleur. En d'autres termes, selon les dispositions du code du travail, le salarié peut refuser de réaliser un bilan proposé par son employeur. Ajoutons, que ce refus, normalement, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Exemple de prise en charge par un opérateur de compétences : Le site d'Uniformation (OPCO de la Cohésion sociale) affiche clairement ses coûts de prise en charge.

Pour conclure

Il faut reconnaître qu'un bilan de compétences bien réalisé est une étape clé dans une carrière. En effet, il facilite l'identification de ses points forts, sa motivation et ses priorités dans le monde du travail. De plus, il participe à la construction d'un projet professionnel.

C'est un outil pour engager une formation et (ou) changer de cap professionnel. Par ailleurs, ce dispositif est très intéressant car il offre un temps de réflexion sur son projet professionnel futur.

Le bilan présente également de nombreux atouts pour les entreprises qui pourront davantage identifier les souhaits d'évolution de leurs collaborateurs. C'est aussi un bon support pour piloter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Modalités et délais d'accès :

Toute demande de bilan fait l'objet de la transmission d'un devis précisant le montant (HT et TTC) de la prestation, ainsi que la période de réalisation possible. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée par le biais de l'application moncompteformation.gouv.fr.

SAS au capital de 176 000 €
SIRET : 910 018 043 00018
NAF : 8559A / NDA : 119 224 871 92
TVA : FR05910018043
18 rue du Commerce 92700 Colombes
01 44 26 41 36
contact@communicationqualite.fr
communicationqualite.fr

La prestation, après acceptation du devis et signature de la convention (contrat), peut démarrer en respectant un délai minimum de 7 jours calendaires.

Personnes en situation de handicap ou avec un besoin spécifique

Cette prestation est ouverte à tout public. Nous pouvons adapter notre organisation, pédagogie, outils en fonction de vos besoins spécifiques.

Nous disposons de plusieurs lieux de rencontre qui sont adaptés aux PMR. Quand l'accès aux locaux n'est pas possible, avec l'acceptation du (de la) bénéficiaire, le bilan pourra être réalisée entièrement à distance (via internet).

À noter : le bilan de compétences peut être réalisé par des personnes souffrant d'une déficience visuelle car les supports internet peuvent bénéficier d'une lecture automatique en format audio.

Et si nous n'avions pas la solution, nous avons conclu des accords avec des partenaires spécialisés et pourrons vous orienter vers l'un d'entre eux par simple demande auprès de Valérie VITAL (valerie.vital@communicationqualite.fr) notre référente handicap.

REFERENCES

[1] Loi du 31 décembre 1991 relative au bilan de compétences ; arrêté du 27 octobre 1992.

[2] Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 4 ; Article L6313-10 code du travail.

[3] Le droit au CPF leur est reconnu depuis le 1er janvier 2018. Il faut se rapprocher de l'organisme compétent en termes de formation et de financements tels que : le Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux ; le Fonds d'assurance formation de la profession médicale ; l'association de gestion de financement de la formation des chefs d'entreprises.

[4] Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 – art. 2 , Article R6313-4 code du travail.

[5] Pour rappel : A partir de janvier 2021, les prestataires de formation professionnelle, de bilan de compétences et de validation d'acquis d'expérience ainsi que les centres de formation d'apprentis devront être certifiés par un organisme accrédité par le Comité français d'accréditation (Cofrac) pour accéder aux financements publics ou mutualisés.

[6] Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 – art. 2.

[7] Pour les demandeurs d'emploi et pour les fonctionnaires il faut respectivement contacter : Pôle emploi, la DRH de son administration.

SAS au capital de 176 000 €
SIRET : 910 018 043 00018
NAF : 8559A / NDA : 119 224 871 92
TVA : FR05910018043
18 rue du Commerce 92700 Colombes
01 44 26 41 36
contact@communicationqualite.fr
communicationqualite.fr