

ACCOMPAGNEMENT BILAN DE COMPETENCES

Synthèse

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

- **Quel est l'objectif du bilan de compétences ?**
- **Comment se déroule un bilan de compétences ?**

A savoir

Textes de références

Les conditions dans lesquelles les fonctionnaires de l'Etat peuvent bénéficier d'un bilan de compétences sont précisées par :

Les Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail.

L'Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État

La LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Le Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

Fiche détaillée

Quel est l'objectif du bilan de compétences ?

Le bilan de compétences concerne toute personne désireuse :

- D'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- De gérer ses ressources personnelles ;
- D'organiser ses priorités professionnelles ;
- D'utiliser ses 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.

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).

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire.

Une phase préliminaire qui a pour objet de :

- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- Définir et analyser la nature de ses besoins ;
- L'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- 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 conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire 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 les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

La durée du bilan varie. Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions 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.

La personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences dans le cadre du plan de développement de compétences de l'entreprise

Inscrit dans le cadre du plan de développement de compétences de l'entreprise, le bilan de compétences ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il faut obligatoirement votre accord.

Il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, vous et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Vous disposez d'un délai de 10 jours pour faire connaître votre acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse de votre part à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Votre refus n'est ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.