OBJECTIFS DU BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à tout individu (art. L.6313-10 du Code du Travail) :

- d'analyser ses aptitudes, 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.

C'est aussi pour l'entreprise l'occasion :

- de mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de 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 confirmer un projet professionnel, le cas échéant un projet de formation.

COMMENT SE DEROULE UN BILAN DE COMPETENCES

La démarche comprend 3 phases sous la conduite d'un prestataire.

Phase préliminaire

Elle 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 ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Phase d'investigation

Elle permet 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.

Phase de conclusion

Par la voie d'entretiens personnalisés, elle 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 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 individuel et se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Durant les 3 phases du bilan, les actions doivent être menées de façon individuelle.

Toutefois, certaines actions conduites dans la phase n°2 (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 qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

COMMENT PEUT - ON EN BENEFICIER ET QUI LE FINANCE ? QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU SALARIE ?

Le bilan de compétences s'adresse à tous publics : salariés, non salariés, demandeurs d'emploi et est basé sur le volontariat.

Le bénéficiaire peut être salarié :

Le bilan peut résulter d'une demande du salarié qui demande une autorisation d'absence indiquant les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Le salarié doit avoir travaillé au moins 5 ans dont 12 mois dans l'entreprise.
Cette demande doit parvenir à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.
Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (OPACIF) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

L'OPACIF peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé notamment lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation du bilan ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

La rémunération du bénéficiaire est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur qui sera remboursé par l'organisme.

La réalisation du bilan est subordonnée à une convention signée par l'employeur, l'organisme prestataire du bilan et le bénéficiaire.

Un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

L'employeur peut le demander :

L'employeur peut inciter le salarié à effectuer un bilan de compétences. Le consentement du salarié s'avère cependant nécessaire.

Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour réaliser un bilan de compétences, l'employeur doit lui présenter la convention tripartite dûment complétée. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs poursuivis par le financeur.

Le salarié dispose alors d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. Il restitue alors à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention «lu et approuvé».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
L'ensemble des actions de bilan de compétences retenues par l'employeur en fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise Sont regroupées dans le plan de formation de l'entreprise. Les frais de bilan sont imputés sur ce plan de formation.

Qu'il résulte d'une demande de l'employeur ou du salarié, le bilan de compétences ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de

travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel.

Le bénéficiaire peut être demandeur d'emploi :
Le conseiller professionnel de l'ANPE ou de l'APEC peut renseigner les demandeurs d'emploi sur les nombreuses possibilités de financement public.

Les frais de bilan sont totalement ou partiellement pris en charge par l'état, si le demandeur d'emploi entre dans le cadre d'un dispositif financé par l'état ou s'il s'adresse à un centre inter-institutionnel de bilan de compétences (CIBC).

Le demandeur se trouve dans une autre situation :
Rien ne s'oppose à la réalisation d'un bilan de compétences sous réserve qu'une convention soit signée entre l'individu et l'organisme spécialisé. Les frais de bilan sont alors à la charge du demandeur, sauf si éventuellement, la personne s'adresse à un CIBC.

OU FAIRE UN BILAN DE COMPETENCES ?
Le bilan de compétences doit rester une prestation réalisée par des prestataires spécialisés : les entreprises ne peuvent les réaliser elles-mêmes pour leurs salariés (art. R.6322-57 du Code du Travail) . Elles doivent recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur.
Il est possible de faire un bilan de compétences :

- au sein d'un CIBC
- au sein d'un organisme prestataire et extérieur à l'entreprise, dont la liste est fournie par les organismes collecteurs.

Les personnes chargées de réaliser les bilans de compétences sont soumises aux dispositions pénales relatives au secret professionnel. La liste des CIBC et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF) est disponible à la DDTE ou dans les agences locales pour l'emploi (ALE).

LES SALARIES EN CDD ONT-ILS ACCES AUX BILANS DE COMPETENCES ?

Oui. Toutefois, les conditions d'ancienneté requises pour l'ouverture du droit au congé et les modalités de rémunération pendant le congé de bilan de compétences sont aménagées pour ces salariés (art. L.6322-27 du Code du Travail) :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Le bénéficiaire a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire (OPCA). Cette rémunération est identique à celle versée pendant un congé individuel de formation : son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD.

Le + syndical

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Parution avril 2011

Les Fiches Techniques

Le Bilan de Compétences

5

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)

Le + syndical