

LE BILAN DE COMPÉTENCES

COMPÉTENCES ?

POURQUOI FAIRE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

L'objectif est de définir un projet professionnel. Le bilan de compétences permet d'évaluer l'expérience professionnelle du salarié ou demandeur d'emploi. C'est donc un outil d'aide à la décision en termes de choix professionnel.

CONDITIONS POUR Y ACCÉDER

Pour les salariés en CDI : pouvoir justifier d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il travaille actuellement. Et ne pas avoir déjà bénéficié d'un congé bilan de compétences dans cette même entreprise au cours des 5 dernières années.

Pour les salariés en CDD : pouvoir justifier d'une activité salariée de 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des douze derniers mois. Si le bilan débute avant la fin du contrat de travail en cours, l'ouverture des droits est calculée à la date d'entrée en formation.

MODALITÉS

Il peut durer jusqu'à 24 heures réparties sur une période de 3 semaines à 4 mois et se déroule en trois phases définies par le Code du travail (art. R.6322-35) :

- **Une phase préliminaire**, dont le rôle est d'informer le salarié des conditions de déroulement du bilan, des méthodes, des techniques qui lui sont proposées, d'analyser la nature de ses besoins et de lui permettre de confirmer ses motivations.
- **Une phase d'investigation**, qui permet d'analyser et identifier ses besoins, et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- **Une phase de conclusion**, au cours de laquelle les résultats détaillés lui sont présentés. Un document de synthèse lui est remis ; il en est le seul destinataire.

QUEL FINANCEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES ?

Lorsque la démarche est à l'initiative du salarié, elle peut être financée dans le cadre du congé bilan de compétences. Il peut alors se dérouler sur le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Hors temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas nécessaire et le salarié peut faire une demande auprès du Fongecif.

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur ou qu'il a donné son accord, elle peut être financée dans le cadre du Plan de formation établi chaque année dans l'entreprise. Une convention doit être conclue entre l'employeur, l'organisme qui assure le bilan de compétences et le salarié. Elle rappelle aux signataires leurs principales obligations, notamment relatives à la communication des résultats.

QUELLE EST LA DÉMARCHE À SUIVRE ?

Il faut demander à l'employeur une autorisation d'absence si le bilan a lieu sur le temps de travail :

- Cette demande doit mentionner les dates et la durée du bilan, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme choisi.
- La loi précise que cette demande doit être faite par écrit à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan.
- L'employeur a 30 jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

QUEL EST LE STATUT PENDANT LE CONGÉ DE BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le contrat de travail est suspendu, mais non rompu. Le salarié fait toujours partie des effectifs. La période est considérée comme du temps travaillé.

Il peut durer jusqu'à 24 heures réparties sur une période de 3 semaines à 4 mois et se déroule en trois phases définies par le Code du travail