



VOS DROITS

FORMATION :

bilan de compétences



cgt-tpe.fr

VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FORMATION

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle. Il peut aboutir à la définition d'un projet professionnel et inclure, le cas échéant, un projet de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de formation (article L. 6313-10 du Code du travail).

Le bilan de compétences permet de favoriser, pour la personne, un processus de reprise de confiance en soi, d'estime de soi ; de faire émerger ou mettre en évidence les compétences, aptitudes, habilités et savoirs informels qu'elle ignore parfois ; de préciser, confirmer et consolider son projet professionnel, voire en changer, après clarification de sa stratégie personnelle.

Attention : si le bilan de compétences débouche souvent sur la mise en évidence d'un besoin en formation, il ne donne pas pour autant de droits supplémentaires pour en bénéficier.

Qui peut en bénéficier ?

Pour les salarié·es en CDI

Il faut avoir une année d'ancienneté dans l'entreprise qui emploie la ou le salarié·e au moment de la demande d'un bilan de compétences. Il faut également avoir minimum cinq ans d'activité professionnelle, interrompues ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Pour les salarié·es en CDD

Il faut avoir travaillé vingt-quatre mois au cours des cinq dernières années, dont quatre mois sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

Le bilan doit être réalisé en dehors de toute période d'exécution du contrat de travail et commencer dans un délai de douze mois à compter de la fin du CDD.

Pour les salarié·es intérimaires

Il faut justifier :

- de cinq ans d'activité professionnelle (en tant que salarié·e intérimaire ou pas), dont au minimum 1600 heures en tant que salarié·e intérimaire au cours des dix-huit derniers mois, et, 600 heures au minimum dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence ;

OU

- de 3 200 heures d'intérim sur les trente-six derniers mois, dont la moitié dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence.

Qui réalise le bilan de compétences ?

C'est obligatoirement un organisme spécialisé externe à l'entreprise. Ce dernier est soumis à une obligation de confidentialité. La ou le salarié-e est seul-e destinataire-ice des résultats, qui ne peuvent être transmis à l'employeur-se. Seule une synthèse, et seulement avec l'accord du ou de la salarié-e dans le cadre d'une convention, peut être transmise à l'employeur-se. L'organisme doit être inscrit sur une liste remise au préfet de région par l'association Transition pro régionale.

Attention : La CGT met en garde contre l'existence de nombreux organismes peu scrupuleux qui proposent sous l'appellation « bilans de compétences » des prestations pouvant sembler intéressantes d'un point de vue financier mais qui ne respectent pas les critères d'un bilan (contenu, durée, synthèse...). Avant de s'engager, il est utile de vérifier que l'organisme respecte bien l'ensemble des critères précisés ci-dessous.

Voies d'accès au bilan de compétences

Le recours au bilan de compétences peut s'effectuer désormais par plusieurs voies :

À l'initiative du ou de la salarié-e

- directement sans accompagnement particulier ;
- en articulation avec le **conseil en évolution professionnelle (CEP)** ;
- avec l'accord de son employeur-se, notamment suite à un **entretien professionnel**.

À l'initiative de l'employeur-se

L'employeur-se peut proposer au ou à la salarié-e de réaliser un bilan de compétences, notamment à la suite d'un entretien professionnel, afin de déterminer avec lui ou elle ses besoins de formation au regard des objectifs de l'entreprise et aux évolutions prévisibles de l'organisation du travail.

Il ou elle peut proposer une convention au ou à la salarié-e qui doit donner sa réponse (accord ou refus) par écrit dans un délai de dix jours. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'absence de réponse dans ce délai vaut refus.

La convention peut être tripartite (employeur-se, salarié-e et organisme qui réalise le bilan de compétences) ou quadripartite si un opérateur de compétences participe à la prise en charge financière. Ce type de convention signée par le ou la salarié-e peut prévoir qu'une synthèse du bilan de compétences soit communiquée à l'employeur-se.

Modalités d'accès et financements

- Il peut s'effectuer pendant le temps de travail dans le cadre du **plan de développement des compétences** de l'entreprise. Le financement est dans ce cas assuré soit directement par l'entreprise soit par l'opérateur de compétences dont elle relève.

OU

- Il peut s'effectuer hors temps de travail si la ou le salarié-e veut le réaliser en toute confidentialité. La ou le salarié-e dans ce cas peut utiliser **son compte personnel de formation**.

Attention : L'utilisation du CPF pour financer le bilan de compétences conduit souvent à arbitrer entre suivre une formation ou faire un bilan de compétences. C'est pourquoi la CGT revendique un financement spécifique du bilan de compétences.

Articulation du bilan de compétence avec le conseil en évolution professionnelle

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle. Les attentes sont définies conjointement par la ou le bénéficiaire et sa ou son conseiller-e CEP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du ou de la bénéficiaire, à son ou sa conseiller-e CEP, dans la mesure où :

- le CEP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- la ou le conseiller-e CEP est soumis-e à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées);
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par la ou le bénéficiaire et sa ou son conseiller-e CEP sur son projet d'évolution professionnelle.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de vingt-quatre heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du ou de la bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au ou à la bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au ou à la bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au ou à la bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du ou de la bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.