ALISFA CPNEF

Commission paritaire nationale Emploi Formation

Fiche pratique n°4



Le bilan de compétences

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est un dispositif d'analyse en profondeur pour faire le point sur les compétences et aptitudes acquises au cours du parcours de formation initiale ou continue ainsi que de l'expérience professionnelle et personnelle.
Il permet de prendre du recul sur sa situation et de mieux cerner ses atouts professionnels et aide à définir un projet professionnel réaliste et adapté à ses envies et à ses possibilités.
Il peut notamment accompagner une évolution professionnelle, une reconversion ou un projet de formation.
Réalisé avec un organisme spécialisé, il repose sur des entretiens individuels et des temps de réflexion.

Quels sont les bénéficiaires ?

Toutes les personnes engagées dans la vie active.

Quelle durée ?

Le bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures au total, réparties sur plusieurs semaines (généralement entre 6 à 8 semaines).

Quelles modalités ?

Il peut se réaliser entièrement en présentiel, à distance (en ligne), ou en format hybride.

Quelle finalité ?

À son terme, le bénéficiaire dispose d'une synthèse et d'un plan d'action pour concrétiser son projet. Ces éléments sont confidentiels. Ils ne peuvent pas être transmis à votre employeur ou à un tiers sans votre autorisation écrite.

Quelles sont les différentes étapes ?

En amont de la démarche :

Recherche d'un prestataire

• Recherche de prestataires en bilan de compétences,
• Sélection du prestataire qui convient le mieux aux besoins de la personne.

Étape 1

Bilan préliminaire du bilan de compétences

En lien avec le consultant
• Analyse de la demande et des besoins,
• Sélection du format le plus adapté à la situation,
• Définition des modalités de déroulement du bilan.

Étape 2

Phase d'investigation

En lien avec le consultant
• Analyse des motivations et des intérêts professionnels et personnels,
• Identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, évaluation des connaissances générales,
• Définition des possibilités d'évolution professionnelle.

Étape 3

Phase de conclusion

En lien avec le consultant
• Analyse des résultats détaillés de la phase d'investigation,
• Recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
• Prévision, le cas échéant, des principales étapes de la mise en œuvre de ce projet,
• Un document de synthèse est adressé à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut-être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

Comment financer la démarche ?

Le bilan de compétences peut-être financé, à l'initiative du salarié, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou à l'initiative de l'employeur avec accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences.

Dans le cas d'un financement via le CPF, le salarié devra justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande. Par ailleurs, le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un bilan de compétences financé par des fonds publics ou paritaires (CPF, État, Région, France Travail, OPCO, fonds d'assurance formation, etc.) au cours des 5 dernières années. Le financement par le CPF est plafonné à 1 600 € maximum. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé en dehors de son temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé, tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Quel organisme peut réaliser le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire certifié Qualiopi et extérieur à l'entreprise.

ALISFA CPNEF
Commission paritaire nationale Emploi Formation