

Le bilan de compétences

A8

Mise à jour **Octobre 2009**

Le bilan de compétences est un outil d'aide à l'orientation et à la construction d'un projet professionnel à partir de l'analyse des compétences et aptitudes du salarié.

Le bilan de compétences permet de faire le point sur sa situation professionnelle, ses capacités, ses besoins et ainsi de faire émerger un projet professionnel réaliste. Il peut alors être mobilisé pour préparer une évolution professionnelle, une démarche de validation des acquis de l'expérience (*voir fiche A9 « La validation des acquis de l'expérience (VAE) »*) ou de formation.

À noter : le salarié a également la possibilité de faire son bilan Hors Temps de Travail sans l'accord de son employeur.

1 Définir un projet

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser :

- ➔ leurs compétences professionnelles et personnelles,
- ➔ leurs aptitudes et motivations et définir un projet professionnel accompagné éventuellement d'un projet de formation.

2 Mettre en œuvre

À l'initiative de qui ?

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- ➔ soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé : le congé de bilan de compétences (CBC)
 - ➔ **ZOOM CI-APRÈS**
- ➔ soit à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, le bilan est effectué dans le cadre du Plan de formation de l'établissement (*Voir fiche A1 « Le Plan de formation »*). Le bilan de compétences ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Ce dernier peut donc refuser de suivre une action de bilan de compétences.

ZOOM

Le congé de bilan de compétences (CBC) des salariés en CDI : une initiative du salarié

1 - Le CBC en bref

D'une durée maximale de 24 heures de temps de travail consécutives ou non, le congé de bilan de compétences permet au salarié en CDI de suivre une action de bilan de compétences.

Pour en bénéficier, les salariés en CDI doivent justifier de 5 années consécutives ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature du contrat, dont 12 mois dans l'entreprise.

Un délai de franchise de 5 ans doit en outre être respecté entre deux bilans.

La durée du CBC correspond à une période effective de travail pendant laquelle le contrat de travail est suspendu. Le bénéficiaire reste salarié de l'établissement et conserve sa protection sociale.

La rémunération est maintenue par l'employeur qui en demande le remboursement à Unifaf, en fonction des plafonds.

2 - Les étapes de la mise en œuvre du CBC

- ➔ Demander une autorisation d'absence à l'employeur :

Le salarié dépose une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur au moins 60 jours avant le début de l'action. L'employeur dispose, pour répondre, d'un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. Il peut reporter par écrit la demande pour raison de service et pour une durée de 6 mois maximum mais ne peut la refuser ;

- ➔ Choisir un organisme figurant sur la liste des centres habilités par la délégation régionale paritaire d'Unifaf.

- ➔ Demander le financement du bilan de compétences. Le salarié adresse sa demande de prise en charge au Service régional d'Unifaf qui prend sa décision en fonction des fonds disponibles.

SOMMAIRE

- ➊ Définir un projet
- ➋ Mettre en œuvre
- ➌ Financer le bilan de compétences
- ➍ Accomplir les formalités

À NOTER

- ➔ **Le CBC des salariés en CDD**
Les salariés en CDD peuvent aussi bénéficier d'un CBC s'ils peuvent justifier de 24 mois d'activité consécutifs ou non en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois. Pour les modalités de déroulement, n'hésitez pas à contacter votre Service régional.



⊕ D'INFOS ?

- ➔ Voir notre plaquette CIF/CBC / CVAE ou le site www.unifaf.fr

Quel contenu ?

Le bilan de compétences est organisé en trois phases :

- une phase préliminaire destinée à confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, définir et analyser la nature des besoins, informer des conditions de déroulement du bilan et des méthodes utilisées ;
- une phase d'investigation permettant d'analyser les motivations et intérêts personnels et professionnels du bénéficiaire, d'identifier ses compétences et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- une phase de conclusions effectuée sous forme d'entretiens personnalisés au cours de laquelle le bénéficiaire prend connaissance des résultats, recense les facteurs favorables ou non à la réalisation de ses projets professionnels et/ou de formation et envisage la construction de son projet.

Quelle formalités pour les salariés en CDI ?

- Convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, le prestataire extérieur et l'établissement lorsqu'il est effectué au titre du Plan de formation ;
- Convention quadripartite entre le salarié bénéficiaire, le prestataire extérieur retenu, l'établissement et Unifaf, lorsque le bilan se déroule dans le cadre d'un congé financé par Unifaf.

Et après ?

À l'issue du bilan, un document de synthèse est remis au bénéficiaire. Le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan qui ne peuvent être communiqués qu'avec son consentement à des tiers (son employeur notamment).

Des informations protégées par la confidentialité

Les informations demandées au bénéficiaire au cours du bilan doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan.

3 Financer le bilan de compétences

➤ **Sur le Plan de formation** Les frais de réalisation du bilan, les salaires et charges du remplaçant du salarié bénéficiaire du bilan, les frais de transport et d'hébergement sont imputables sur le Budget Formation Adhérent.

➤ **Sur le CIF** Les frais de réalisation du bilan et la rémunération du salarié sont pris en charge par Unifaf sur la contribution CIF (0,20%), sur demande du salarié, en fonction des plafonds et des fonds disponibles.

À noter que dans les deux cas et pour 2010, la prise en charge des frais de réalisation du bilan est plafonnée à 66,66 € par heure (soit 1 600 € pour 24 heures).

Le centre de bilan de compétences ne peut demander de financement complémentaire au salarié.

ZOOM**Bilan de compétences, DIF et rupture du contrat de travail**

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences en mobilisant ses droits au DIF, à condition d'en faire la demande avant la

fin du préavis. Dans cette hypothèse, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis au titre du DIF et non utilisés est dû par l'employeur. Ce montant sert à financer tout ou partie du bilan auprès de l'organisme prestataire.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre de ses droits au DIF, sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du délai congé (*Voir fiche A2 « Le droit individuel à la formation »*).

4 Accomplir les formalités

➤ Dans le cadre du Plan de formation, l'adhérent doit adresser l'imprimé « Demande d'accord préalable de financement » au **Service régional** d'Unifaf.

➤ Dans le cadre d'un congé bilan de compétences :

- CIF CDI : le salarié envoie l'imprimé « Demande de prise en charge CIF » (DPC CIF CDI) au **Service Régional** d'Unifaf
- CIF CDD : le salarié envoie l'imprimé « Demande de prise en charge CIF CDD » (DPC CIF CDD) au **siège** d'Unifaf.

Quel que soit le dispositif, les demandes de financement doivent parvenir, accompagnées des justificatifs, **deux mois avant le début de l'action**.

➤ **À noter** : il est préférable d'obtenir l'accord de prise en charge d'Unifaf avant le départ en formation du salarié.

Les services +

Conseil, faisabilité du projet, personnalisation du parcours de formation... les services techniques d'Unifaf sont présents sur le terrain, pour aider à la réalisation des projets des salariés.

➤ *N'hésitez pas à contacter votre Service régional.*



DAP Plan de formation
Imprimé téléchargeable sur le site www.unifaf.fr



DPC CIF CDI



DPC CIF CDD

Imprimés à demander à votre Service régional.

SOURCES**Code du Travail**

Articles L.6313-1 et suivants; L.6322-1 et suivants; R.6322-1 et suivants.

Accord de Branche 2005/06 du 22 avril 2005 relatif au CIF, au CBC et au CVAE et son avenant n°1 signé le 18/12/06