

1 : Qu'est-ce qu'un Bilan de Compétences (BC) ?

Outil permettant d'analyser les compétences et aptitudes d'une personne salariée ou non en vue de la gestion de sa carrière professionnelle, d'un projet de formation, d'une recherche d'emploi ou d'une reconversion professionnelle.

2 : Quels sont les publics bénéficiaires du BC ?

Des salariés (du public ou du privé), des demandeurs d'emploi, des travailleurs indépendants

3 : Que recherchent les personnes qui souhaitent réaliser un BC ?

- **Faire un point sur ses compétences professionnelles**
- **Prétendre à une évolution de poste en interne**
- **Construire un projet professionnel (emploi ou formation)**
- **Changer de métier**
- **Mieux se situer professionnellement (points forts, motivations et priorités dans le monde du travail) dans le cadre d'une période difficile ou de transition à traverser**
- **Mieux connaître le marché du travail et les opportunités professionnelles offertes**
- **S'orienter vers une démarche VAE**

4 : Qui peut prendre l'initiative du BC ?

- **Un salarié en CDD justifiant de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.**
- **Un salarié en CDI justifiant de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande. À noter qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans**
- **Un salarié intérimaire de 5 ans d'ancienneté demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si vous restez dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.**
- **Un salarié du public ayant 10 ans de service. Cette démarche s'inscrit alors dans la perspective d'une évolution géographique ou professionnelle.**
- **Un employeur avec accord du salarié dans le cadre d'un plan de développement de compétences ou de congés de reclassement**
- **Un conseiller dans le cadre d'un conseil en évolution professionnelle**
- **Un travailleur indépendant à condition d'avoir participé au paiement des contributions au financement de la formation professionnelle.**
- **Un demandeur d'emploi à partir de 3 ans d'expérience professionnelle. Il concerne les personnes de moins de 55 ans, au chômage depuis plus de 6 mois. Si plus de 45 ans ou une ancienneté de 20 ans, le droit est déclenché.**

5 : Quelles sont les conditions permettant à un salarié de bénéficier d'un BC ?

Un salarié peut bénéficier d'un BC :

- **en mobilisant son CPF (Compte Personnel de Formation) hors temps de travail sans nécessité l'accord de son employeur, et en acceptant les conditions générales de la CDC (Caisse des Dépôts et Consignations)**

EIRL TRANS'FORMATIONS/ Tessa FERUS

Basse-Gondeau – 97232 LE LAMENTIN

N° SIRET : 831 800 685 000 16 – Code APE : 8559A

Enregistrée sous le n° 02 97 321 3997 auprès du Préfet de région Martinique.

Ce numéro ne valant pas agrément de l'État (*Article L. 6352-12 du Code du Travail*).

✉ contact@trans-formationen972.com – ☎ 0696 75 33 32

Site web : www.trans-formationen972.com

- en mobilisant son CPF en tout ou partie du temps de travail avec l'accord de l'employeur, et maintien du salaire

6 : Qui assure un BC et dans quelles conditions ?

Obligatoirement un prestataire extérieur à une entreprise, soit :

- Un organisme de formation classique, s'il dispose d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation des bilans.
- Un prestataire certifié, financé sur fonds publics
- Un organisme de formation agréé :
 - Pôle Emploi par une demande de prise en charge via l'AIF (Aide Individuelle à la Formation) pour un demandeur d'emploi indemnisé ou non durant une période chômage
 - Un OPCO (OPérateur de COmpétences) pendant ou hors de temps de travail

7 : Comment se finance un BC :

pour un salarié ? **Par son CPF avec l'accord de l'employeur ou pas sous certaines conditions**

pour un demandeur d'emploi ? **Par AIF (Aide Individuelle à la Formation) ou son CPF par le biais d'un conseiller Pôle Emploi**

pour un agent public de l'état ? **Par son CPF à sa propre initiative ou par le biais du DRH de son administration ou représentants du personnel à l'occasion d'un entretien ou évaluation annuelle, un bilan de carrière ; en établissant une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et le prestataire.**

Si le bilan de compétences est prévu sur le budget du plan de formation et que la demande est acceptée, l'administration prend en charge la totalité des frais dans la limite des crédits disponibles, avec un complément éventuel par la CPF du bénéficiaire.

pour un travailleur indépendant ? **Par son CPF depuis le 1er janvier 2018, par le biais d'organismes compétents en termes de formation et de financements tels que :**

- **le Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux ;**
- **le Fonds d'Assurance Formation de la profession médicale - Association de Gestion de Financement de la formation des Chefs d'Entreprises (FAF-AGEFICE).**

8 : Quelles démarches doit effectuer un salarié qui souhaite réaliser un BC ?

Pour réaliser un BC, il faut que :

- **Le salarié de la fonction publique fasse une demande de congé de BC au plus tard 60 jours avant le début de la prestation. L'administration doit lui répondre par écrit dans un délai de 30 jours suivant la date de réception de la demande.**
- **Le salarié du secteur privé se rapproche de son OPCO si la demande est individuel ou de son employeur pour accord préalable, et en fonction de sa situation**

9 : Quelles sont les phases d'un BC et qu'est ce qui en est clairement attendu à la fin ?

1. **Phase préliminaire, étape de présentation des objectifs et des besoins du bénéficiaire du BC (analyse de la demande) et des modalités du déroulement du BC**
2. **Phase d'investigation, qui est avant tout une étape d'exploration des compétences, motivations et aptitudes du bénéficiaire du BC ; puis une étape de cristallisation pour définir un projet professionnel (emploi ou formation) autour de pistes de réflexion**

EIRL TRANS'FORMATIONS/ Tessa FERUS

Basse-Gondeau – 97232 LE LAMENTIN

N° SIRET : 831 800 685 000 16 – Code APE : 8559A

Enregistrée sous le n° 02 97 321 3997 auprès du Préfet de région Martinique.

Ce numéro ne valant pas agrément de l'État (*Article L. 6352-12 du Code du Travail*).

✉ contact@trans-formations972.com – ☎ 0696 75 33 32

Site web : www.trans-formations972.com

3. Phase de conclusion qui passe par l'étape de spécification (faisabilité des probabilités évoquées à l'étape précédente) pour aboutir à l'étape de réalisation (co-construction du projet établi et ses modalités de mise en œuvre)

10 : Quels sont les trois documents obligatoires liés à un BC de salarié ?

1. **Convention écrite tripartite (employeur, salarié, structure) qui formalise l'accompagnement au BC**
2. **Un document de synthèse qui récapitule le projet co-contractualisé avec le bénéficiaire du BC**
3. **Rapport de suivi (Suivi à 6 mois BC ou pendant 6 mois, à raison d'une rencontre téléphonique par mois) qui fait état de la mise en œuvre du plan d'actions formalisé dans le document de synthèse.**

EIRL TRANS'FORMATIONS/ Tessa FERUS

Basse-Gondeau – 97232 LE LAMENTIN

N° SIRET : 831 800 685 000 16 – Code APE : 8559A

Enregistrée sous le n° 02 97 321 3997 auprès du Préfet de région Martinique.

Ce numéro ne valant pas agrément de l'État (*Article L. 6352-12 du Code du Travail*).

✉ contact@trans-formations972.com – ☎ 0696 75 33 32

Site web : www.trans-formations972.com