



Le Bilan de compétences 12h

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 et, le cas échéant, de formation.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- Les salariés du secteur privé,
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi,
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations
- De définir son projet de transition ou d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation
- D'envisager un projet de transition professionnelle, compatible avec ses restrictions médicales (pour les publics RQTH par exemple)
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation (CPF).

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en 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.



Après rupture de son contrat de travail, la personne bénéficie d'une portabilité de ses droits. Elle mobilise son droit CPF dans les deux ans suivant la rupture de son contrat de travail. Au-delà, elle devra trouver une autre source de financement.

Lorsque la personne mobilise son droit CPF pour un bilan de compétences, elle dispose d'un délai de réflexion de 11 jours ouvrés avant de démarrer celui-ci.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Le bilan 12h permet de faire un point sur un projet sur lequel vous avez déjà réfléchi et de vérifier sa cohérence avec votre profil, vos compétences et la faisabilité. Elle se répartit sur plusieurs semaines et nécessitera une grande autonomie

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 de :

- ❖ D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- ❖ Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- ❖ Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- ❖ de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,

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



- ❖ S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,

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

ETHNOS

41 Grande Rue 74160 Saint-Julien-En-Genevois

Tél: +(33) 06.70.25.57.06 / 07.76.86.69.26

Email : s.peignon@ethnos-consult.fr / f.chaanoun@ethnos-consult.fr

Site : <http://www.ethnos-consult.fr>.

N° Siret : 983 234 279 00013

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro en cours auprès du préfet de région Auvergne-Rhône-Alpes
Mise à jour le 22/01/2024