

BILAN DE COMPETENCES

SOMMAIRE :

1. Etat des lieux
 2. Pourquoi un bilan de compétences
 3. Vous êtes à la recherche d'un emploi
 4. Vous êtes salarié(e)
 5. Le déroulement du bilan de compétences
 6. Bien choisir son centre
 7. Liens utiles
-

Vous envisagez de changer d'orientation sans bien savoir vers où vous diriger ? Vous êtes à la recherche d'un emploi et vous voulez faire le point sur votre situation ? Alors le bilan de compétences s'adresse à vous. Il vous permet de faire votre bilan professionnel en tenant compte de plusieurs facteurs tels que vos compétences, vos motivations personnelles ou encore l'état du marché de l'emploi.

1 - Etat des Lieux

- Le bilan de compétences est apparu dans le monde du travail, il y a de cela une dizaine d'années environ.
- Il bénéficie d'une relativement bonne popularité auprès des entreprises qui sont 95% à connaître cette méthode.
- 41% d'entre elles encouragent leurs salariés à l'utiliser.
- Ce sont les entreprises dont l'activité est liée aux services qui y ont majoritairement recours (45% contre 33% dans le secteur du commerce et 18% dans l'industrie).
- 59% des entreprises de plus de 250 salariés y ont eu recours contre 8% pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- La demande émanant des salariés est relativement faible, à cause notamment d'un manque d'information.

2 - Pourquoi faire un bilan de compétences ?

De toute manière, le bilan de compétences est là pour vous aider à mieux vous connaître, à mieux cerner votre projet professionnel. Il sert de base à une orientation professionnelle qui peut s'inscrire dans la lignée de votre situation professionnelle actuelle ou qui peut vous amener à changer de voie. Il peut également vous amener à suivre une formation diplômante ou non s'il met en évidence certaines carences dans vos compétences.

- Pour faire le point sur : Votre parcours, vos diplômes, votre formation, votre expérience, vos centres d'intérêts, vos objectifs ou encore vos motivations.
- Pour élaborer un projet :Vous pourrez définir vos forces et vos faiblesses afin de déterminer le projet qui vous va le mieux, la branche voire le métier dans lesquels votre potentiel peut s'exprimer de façon optimale.
- Pour valider vos acquis : Si vous avez plusieurs années d'expérience professionnelle, il existe des dispositifs pour valider vos savoir-faire par un diplôme tel que le CAP, BEP, Bac Techno, Bac Professionnel, Brevet Professionnel, BTS, etc... Le bilan de compétences peut vous y aider.
- Pour envisager une reconversion ou un perfectionnement: Dans un contexte où l'environnement économique évolue de manière rapide, il permet de faire le point sur ses compétences et de redéfinir ses orientations, en vue de préparer un perfectionnement dans la branche déjà occupée ou une reconversion vers d'autres métiers.

- Ou tout simplement pour réfléchir :Même si vous n'envisagez aucun des cas de figure précédents au départ, un tel bilan ne peu que vous être profitable et peut même vous permettre de découvrir des perspectives auxquelles vous ne pensiez peut être pas.

3 - Vous êtes à la recherche d'un emploi ?

Pour les non-cadres

Le bilan de compétences est essentiellement réservé aux cadres. Cependant, des actions assimilées existent pour les autres catégories et vous sont proposées par l'ANPE. Ces formules sont destinées aux demandeurs d'emploi de longue durée pour les aider dans leur recherche d'emploi, dans leur bilan personnel et leur orientation.

- Les SAO ou sessions d'orientation active.

Ce sont des sessions de courte durée ouvertes à tous les demandeurs d'emploi sans formalité particulière. Adressez-vous à un conseiller ANPE pour tout renseignement. Leur objectif est d'aider le demandeur d'emploi à préparer sa recherche d'emploi, à bâtir son projet professionnel et à mieux préparer sa rencontre avec un employeur.

Chaque session comprend environ 10 personnes et dure une demi-journée. Les thèmes abordés sont définis avec le candidat. Divers ateliers sont à sa disposition :identifier ses atouts pour son projet professionnel, rechercher des informations pour connaître un secteur d'activité, un métier, s'assurer de la pertinence de son projet professionnel et préparer sa réalisation, rechercher une formation pour réaliser son projet professionnel, mettre en valeur ses savoir-faire et ses qualités, etc..

- Les MOA ou modules d'orientation approfondie.

Ils s'adressent également aux demandeurs d'emploi de longue durée. Ils durent de 50 à 200 heures réparties sur 3 mois et permettent de faire le point sur votre situation professionnelle et personnelle avec l'aide d'un professionnel de l'orientation. L'objectif est de pouvoir créer les conditions favorables à la détermination d'un parcours d'insertion, en fonction de vos aptitudes et de vos motivations professionnelles.

Plusieurs modules différents peuvent être proposés selon les besoins du candidat : la connaissance de l'environnement socio-économique, le bilan personnel et professionnel, la dynamisation, la détermination de différentes pistes d'orientation...

- Le financement

Pour ceux qui ne souhaitent pas suivre ce genre d'actions, le bilan de compétences sera assez difficile à effectuer dans la mesure où il coûte relativement cher. Mais vous avez toujours la possibilité de vous adresser au Centre Institutionnel de bilans de compétences (CIBC) qui permet aux jeunes ou adultes sortis du système scolaire, aux demandeurs d'emploi ou salariés, aux bénéficiaires du RMI, CES, CEC, et aux emplois jeunes de pouvoir y accéder gratuitement.

Pour les cadres et assimilés

Il est conseillé de faire la demande auprès d'un conseiller d'un " chéquier bilan de compétences " pour restreindre le coût du bilan (il vous restera environ 500 francs à payer dans ce cas). Ce type de chéquier est géré de manière conjointe par l'APEC et l'ANPE.

Pour cela, il vous faut remplir certaines conditions :

- Avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle.
- Être demandeur d'emploi depuis plus d'un mois.
- Être inscrit à l'ANPE depuis moins de 6 mois.
- Avoir moins de 55 ans.
- Ne pas avoir bénéficié d'une action de ce type de la part de l'APEC ou de l'ANPE depuis moins de 6 mois.

Pour les jeunes diplômés

Il n'existe pas de dispositifs spécifiques mais vous avez toujours la possibilité de vous rendre auprès du CIBC le plus proche de chez vous (il en existe un par département), pour avoir des conseils et des informations.

4 - Vous êtes salarié ?

Le bilan de compétences peut faire suite à une initiative personnelle ou à une initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de formation.

Qui peut y avoir accès ?

Tout salarié qui a au minimum 5 ans d'expérience professionnelle et 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié doit respecter un délai de 5 ans entre chaque bilan au sein de la même entreprise.

Cas particulier :

- Les titulaires d'un CDD : ils doivent totaliser 24 mois d'activité en tant que salarié au cours des cinq dernières années, dont quatre mois au cours des douze derniers mois.
- Les intérimaires : ils doivent justifier de cinq ans d'activité en tant que salarié ou de trois ans d'activité dans l'intérim, dont, dans les deux cas, un an au moins dans l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle ils demandent à bénéficier d'un congé de bilan de compétences.

Dans quel cadre ?

- Dans le cadre d'un plan de formation

L'initiative vient de l'employeur. Le salarié peut donner son consentement ou pas. Il doit donner sa décision dans un délai de 10 jours durant lesquels il a la possibilité de s'informer sur le déroulement du bilan auprès de l'organisme prestataire choisi par son employeur. Une fois l'accord du salarié obtenu, une convention doit être signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire.

- Dans le cadre du congé pour bilan de compétences

Le bilan se déroule donc en général sur trois jours durant lesquels le salarié continue de percevoir sa rémunération. En effet, ce congé est comparable à un temps de formation et donc à une période de travail. Il ne peut être déduit de la durée des congés annuels payés. Un délai de franchise de 5 ans doit s'écouler pour qu'un salarié ayant bénéficié d'un congé pour bilan de compétences puisse à nouveau y prétendre dans la même entreprise.

Bien entendu, si le salarié le souhaite pour diverses raisons, il peut effectuer le bilan sur son temps libre.

Les formalités :

Vous devez faire parvenir à l'employeur une demande d'autorisation d'absence 60 jours au plus tard avant le début du bilan. Elle doit préciser la date et la durée du bilan ainsi que le nom de l'organisme dans lequel il va se dérouler.

Si vous remplissez les conditions exigées et déposez votre demande dans les délais impartis, le congé ne peut vous être refusé. Par contre, il peut faire l'objet d'un report (qui ne peut excéder 6 mois) dont l'employeur doit motiver les raisons dans les 30 jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence.

Le financement

S'il entre dans le cadre d'un plan de formation voulu par l'entreprise, c'est elle qui doit être en mesure de le financer c'est-à-dire de payer le coût de la prestation à proprement parler mais aussi la rémunération du salarié. Un bilan coûte de manière générale entre 8 000 et 14 000 francs. Il représente donc une charge importante pour les entreprises.

Si la démarche est initiée par le salarié (dans le cadre d'un congé individuel pour bilan de compétences), le financement peut se faire par l'intermédiaire des OPACIF (Organismes Paritaires chargés des Congés Industriels de Formation). Ces organismes paritaires (ils comprennent des représentants des employeurs et des représentants des salariés), sont présents dans chaque région de France. On peut prendre l'exemple du FONGECIF, (Fond de Gestion du Congé Individuel de Formation), qui est ouvert à tous les métiers. Celui-ci peut financer de manière partielle ou totale le coût de votre bilan.

5 - Le déroulement du bilan de compétences

Dans le cadre d'un partenaire institutionnel ou privé agréé par l'ANPE, il dure en principe 24 heures étalées sur plusieurs jours durant lesquels le candidat rencontre un consultant avec lequel il passera une série de tests, d'entretiens, de questionnaires...

Vous devez passer par 3 étapes

- La phase préliminaire

Elle sert à repositionner la demande et à confirmer la motivation pour poursuivre la démarche. Avec l'aide d'un conseiller, le salarié ou le candidat va cibler précisément ses besoins. Il prend également connaissance des conditions de déroulement du bilan, des méthodes et des techniques mises en œuvre.

- La phase d'investigation

Elle permet d'évaluer les motivations, les intérêts et les valeurs du candidat. Elle permet également de caractériser ses compétences, son parcours professionnel et extra professionnel. C'est également la phase durant laquelle sont définies les pistes d'orientations et les possibilités d'évolution en accord avec l'environnement professionnel.

- La phase de la conclusion

A l'aide d'entretiens personnalisés, le conseiller (il s'agit de manière générale d'un psychologue du travail), qui suit le candidat tout au long de sa démarche, établit de manière formelle le projet et lui remet une synthèse écrite qu'il est en droit de ne pas communiquer.

Pendant pour un salarié qui recherche des moyens d'évolution au sein de son entreprise, il est plutôt conseillé de faire parvenir les conclusions à ses supérieurs. Si par ailleurs, c'est l'entreprise qui en est à l'origine, elle est en droit de réclamer les résultats.

Au moment du bilan, vous saurez alors vers quelle voie vous pouvez vous diriger ou si éventuellement vous avez besoin de suivre une nouvelle formation qu'elle soit diplômante ou non.

Les outils utilisés

- Les entretiens individuels

Ils peuvent varier d'une heure trente à trois heures. Pour les demandeurs d'emplois, ils peuvent être complétés par des travaux effectués en groupe.

- Les outils de connaissance de soi ou d'évaluation.

Il s'agit de tests de personnalités, de motivation ou d'aptitudes. Ils servent à confirmer ou infirmer certains aspects dévoilés par l'entretien

- Le travail d'enquête relatif au projet

Il vous permet de mieux cerner l'environnement professionnel qui vous attire. Cela passe entre autres par un travail documentaire, par des démarches auprès de professionnels...

6 - Bien choisir son centre de bilan de compétences

Pour connaître les coordonnées de cabinets agréés, adressez-vous à des organismes payeurs tels que l'APEC, l'OPACIF ou encore l'ANPE, c'est un gage de sérieux et de qualité. Tous les cabinets ne possèdent pas la même approche et la même méthodologie, aussi vous pouvez en visiter plusieurs afin de vous faire une idée et de choisir celui qui correspond le mieux à vos aspirations, qui s'adapte le mieux à votre demande. C'est une démarche personnelle, elle doit donc s'effectuer en toute confiance.

Pour en savoir plus

7 - Liens utiles

- Le site de l'APEC : <http://www.apec.asso.fr/>
- Le site de l'ANPE : <http://www.anpe.fr/>
- Le bilan de compétences pour les cadres : http://www.anpe.fr/candidat/prestation/cand_prestation3.jsp
- Le site de l'OPACIF : <http://www.opacif.net/>
- La fédération nationale des Centres Institutionnel de Bilan de Compétences (CIBC): <http://www.cibc.net/>
- Pour connaître les coordonnées des CIBC par région : http://www.cibc.net/les_c_i_b_c.htm
- Le site du Service Public : <http://vosdroits.service-public.fr/ARBO/1101-NXTRA313.html>
- Exemple de bilan de compétences en ligne : <http://assogmc.virtualave.net/informer/exo1.shtml>
- A propos du congé de bilan de compétences : <http://www.themas.org/acte5130.htm>
- Le site du FONGECIF <http://www.fongecif.fr/>