

Édition juin 2014



Le bilan de compétences

“ L’essentiel

Le bilan de compétences permet de faire le point sur son parcours professionnel, ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations afin de construire un projet professionnel ou de formation. ”

À savoir

Le salarié qui a bénéficié d’un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse établi par l’organisme prestataire. Ces éléments peuvent être communiqués à un tiers si le salarié le souhaite et notamment à l’employeur afin de personnaliser son parcours de formation.

Textes de références

Accord de branche du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie des banques

Code du travail
Articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51
Articles R. 6322-32 à R. 6322-63

ANI du 5 décembre 2003
ANI du 9 mars 2006

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l’orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale

Objectifs :

Le bilan de compétences permet :

- d’analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- d’organiser ses priorités professionnelles ;
- d’utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Pour l’entreprise, c’est aussi l’occasion de :

- mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Publics concernés :

Le bilan de compétences s’adresse à tous les salariés (CDI et CDD, temps partiel et travailleurs temporaires), quelle que soit la taille de l’entreprise.

Sous quelles conditions ?

- Le consentement du salarié, lorsque le bilan est à l’initiative de l’employeur, son refus ne pouvant constituer ni une faute ni un motif de licenciement,
- lorsque le bilan est à l’initiative du salarié, celui-ci peut demander à bénéficier d’un congé de bilan de compétences dès lors qu’il a 5 ans d’expérience professionnelle en qualité de salarié et 1 an d’ancienneté dans l’entreprise,
- après 20 ans d’activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie de plein droit, sous réserve d’un an d’ancienneté dans l’entreprise, d’un bilan de compétences,
- enfin, les salariés qui reprennent le travail à l’issue d’un congé parental d’éducation bénéficient de plein droit d’un bilan de compétences, sous réserve de justifier d’une ancienneté minimale d’un an à la date de naissance de l’enfant ou à son arrivée au foyer.

Il existe un délai de franchise de 5 ans entre deux bilans de compétences.



Le bilan de compétences

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La démarche comprend trois phases :

- phase préliminaire : confirmation de l'engagement du salarié dans sa démarche, définition de ses besoins...
- phase d'investigation et d'analyse des motivations, intérêts professionnels et personnels, compétences, possibilités d'évolutions professionnelles...
- phase de conclusion : présentation des éléments susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet et des principales étapes de sa mise en œuvre.

Durée

Le bilan se déroule sur plusieurs semaines, sous forme d'entretiens et de tests. Il peut faire l'objet d'un congé de bilan de compétences dont la durée maximale est de 24 heures.

Où faire son bilan de compétences ?

Le bilan de compétences doit demeurer une prestation réalisée par des prestataires spécialisés, extérieurs à l'entreprise : celle-ci ne peut les organiser elle-même pour ses salariés. Elle doit recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur (FONGECIF et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation). Il peut s'agir d'organismes privés, de centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) par exemple.

La liste des centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, certains OPCA de branche) est disponible à la DIRECCTE ou auprès de Pôle emploi.

Sites utiles

Observatoire des métiers de la banque : www.observatoire-metiers-banque.fr

Opcabaia : www.opcabaia.fr

AFB - Association Française des Banques : www.afb.fr

Centre de Formation de la Profession Bancaire : www.cfpb.fr

Ministère du travail de l'emploi et du dialogue social : www.travail-emploi.gouv.fr

Fongecif de votre région