



Constructyts

Votre partenaire compétences

Le Bilan de compétences

Au cours de leur vie professionnelle, vos collaborateurs peuvent souhaiter faire le point sur leurs compétences, mesurer leurs acquis, éventuellement envisager un nouveau projet professionnel.

Le bilan de compétences permet à tout salarié de réaliser cet « état des lieux » professionnel et personnel ; ce peut être aussi pour vous l'occasion de mieux identifier les aptitudes et motivations de vos salariés.

RÉFORME FORMATION 2019

Ce qui change avec la loi «Avenir Professionnel»

- Suppression du congé de bilan de compétences,
- Modification du contenu des trois phases du bilan.

JANVIER 2020





Qu'est-ce que le Bilan de compétences ?

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, et de définir, le cas échéant, un projet de formation.

Il peut être décidé soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise avec l'accord du salarié.



Pour qui ?

VOTRE ENTREPRISE

Toute entreprise, quelle que soit sa taille.

VOTRE COLLABORATEUR

Tout salarié de votre entreprise.



Avantages

VOTRE ENTREPRISE

- Accompagner et valoriser les projets de vos collaborateurs
- Optimiser la gestion des emplois et des compétences
- Favoriser l'évolution des carrières et la mobilité professionnelle

VOTRE COLLABORATEUR

- Être acteur de son projet professionnel
- Faire le point sur ses compétences, son projet professionnel et sa faisabilité
- Construire un nouveau projet professionnel
- Définir les modalités de réalisation de son projet



Vos engagements

Le bilan de compétences peut être réalisé à votre initiative dans le cadre du Plan de développement des compétences ou dans le cadre du reclassement du salarié.

Si votre collaborateur réalise son bilan de compétences sur le plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un reclassement, une convention tripartite entre lui, votre entreprise l'organisme prestataire de bilans de compétences doit être conclue. Vous vous engagez à laisser le temps nécessaire à votre collaborateur pour réaliser son bilan de compétences et à respecter la confidentialité des résultats. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures (consécutives ou non).

IMPORTANT

Le bilan de compétences peut également être initié dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Préalablement à la décision de mobiliser ses droits pour effectuer un bilan, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle.

EN SAVOIR + SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



À SAVOIR

Les titulaires du CPF peuvent mobiliser leur crédit pour réaliser un bilan de compétences.



Rémunération

- En tout ou partie sur le temps de travail : la rémunération habituelle est maintenue.
- Hors temps de travail : vous ne versez aucune rémunération, ni allocation de formation. Dans ce cas, le salarié peut utiliser son CPF sans avoir à demander l'accord de son employeur.



Mise en œuvre

EN PRATIQUE

- Lorsque le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail du salarié, celui-ci doit demander à son employeur, 60 jours avant la date de démarrage du bilan, une autorisation de congé de 24 heures.
- L'employeur est tenu de transmettre une réponse dans un délai de 30 jours.
- Une fois le centre de bilan de compétences choisi, une convention tripartite doit être signée entre le salarié, le prestataire bilan et l'organisme financeur.

DÉROULEMENT

Le bilan de compétences est conduit par un prestataire extérieur spécialisé. Il comporte 3 phases :

① La phase préliminaire

Elle permet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- d'identifier le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

② La phase d'investigation

Il s'agit d'une phase d'analyse des motivations et intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire. Elle permet au bénéficiaire :

- de construire son projet professionnel et d'en vérifier sa pertinence,
- d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

③ La phase de conclusion

Elle permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés :

- de s'approprier les résultats de la phase d'investigation,
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- de prévoir les principales étapes de son projet professionnel ou de ses alternatives (projet de formation...), dont la possibilité de réaliser un entretien de suivi avec le prestataire du bilan de compétences.

Au terme du bilan de compétences, un document de synthèse est remis au salarié. Les résultats du bilan sont la propriété du salarié.

Constructys vous accompagne dans la mise en œuvre de Bilan de compétences. Prenez contact avec votre conseiller.

EN SAVOIR ☺ : consultez les Modalités et demandes de prises en charge Constructys

CONSTRUCTYS À VOS CÔTÉS POUR :

- ① Identifier le besoin du collaborateur
- ② Rechercher un prestataire
- ③ Monter le dossier de financement