



DÉFINITION

C'EST QUOI ?

Un bilan de compétences permet à son bénéficiaire d'élaborer un projet professionnel en faisant une analyse de ses compétences professionnelles et personnelles et en réfléchissant sur ses motivations avec l'aide d'un consultant extérieur.

À partir de cette analyse, il est possible :

- + d'organiser ses priorités professionnelles ;
- + de mieux exploiter ses ressources personnelles ;
- + de mettre en avant ses atouts lors de négociations relatives à ses choix de carrière.

CARACTÉRISTIQUES

QUEL EST LE PUBLIC ÉLIGIBLE ?

Le bilan de compétences est accessible à tous sans restriction :

- + salariés ;
- + non salariés (commerçants, professions libérales, etc.) ;
- + agents publics ;
- + demandeurs d'emploi ;
- + particuliers.

QUAND PEUT ÊTRE RÉALISÉ UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Un bilan de compétences peut être fait sur le temps de travail ou hors temps de travail. Il peut être réalisé en congé parental, en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en congé sans solde ou sabbatique.

En revanche, il ne peut pas se dérouler pendant un congé maternité, un congé de proche aidant ou en projet de transition professionnelle.

MISE EN ŒUVRE

TROIS ÉTAPES DE MISE EN PLACE

Le bilan de compétences se déroule en trois phases :

1. **une phase préliminaire** lors de laquelle le consultant procède à une analyse de la demande et du besoin de la personne pour déterminer le format le plus adapté et définir les modalités de réalisation du bilan de compétences ;
2. **une phase d'investigation** qui permet de construire le projet professionnel. Le consultant accompagne le bénéficiaire dans cette démarche et l'aide à évaluer la pertinence de son projet et à émettre, le cas échéant, des alternatives ;
3. **une phase de conclusion** durant laquelle le bénéficiaire s'approprie les résultats et réfléchit aux moyens de mettre en œuvre son projet. Cette phase doit notamment prévoir la possibilité d'un suivi effectué par le consultant.

Le bilan de compétences donne lieu à la production d'une **synthèse écrite et strictement personnelle** des résultats remise au bénéficiaire. Elle ne peut être transmise à un tiers qu'avec l'accord du bénéficiaire.



FINANCEMENT

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE FINANCEMENT ?

Les financements du bilan de compétences sont différents si le demandeur est salarié ou demandeur d'emploi.

Le bilan de compétences du salarié peut être financé via :

- + le plan de développement de compétences de l'employeur ;
- + le CPF du salarié avec abondement possible de l'employeur ;
- + l'autofinancement.

Le bilan de compétences du demandeur d'emploi peut être financé via :

- + le CPF du demandeur d'emploi ;
- + la région ;
- + Pôle emploi ;
- + l'autofinancement.

QUELLE PRISE EN CHARGE ?

Pour être éligible à la prise en charge de l'OPCO Santé, un bilan de compétences **ne doit pas excéder 24 heures et être suivi dans le cadre du plan de développement des compétences.**

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, seuls les frais d'accompagnement peuvent être financés :

- + à hauteur de 30 € de l'heure par stagiaire pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- + à hauteur de 60 % des frais dans le respect d'un plafond de 30 € de l'heure par stagiaire pour les entreprises de 11 à 50 salariés.

Quelle que soit la taille de la structure, des financements complémentaires sont possibles dans le secteur sanitaire, social et médico-social (SSSMS) à but non lucratif :

- + les fonds mutualisés de branche (FMB) peuvent être mobilisés dans la limite de 24 heures pour le financement des frais d'accompagnement plafonnés à 80 € de l'heure, la rémunération et les frais annexes ;
- + le CIFA issu de la contribution volontaire peut aussi être mobilisé dans la limite de 24 heures mais sans plafonnement des frais d'accompagnement.

L'OPCO Santé vous accompagne dans la mise en place d'un bilan de compétences via :

- + un guide pratique de la formation professionnelle ;
- + une foire aux questions sur le bilan de compétences.

Pour en savoir plus, consultez notre site opco-sante.fr.
