



DPC
et
BILAN DE COMPETENCES

Jean-Pierre Coudereau



**Le Bilan de Compétences est éligible au DPC
(HAS, 2014)**



Repères historiques et juridiques sur la formation professionnelle et le bilan de compétences

Dès les années 60 : Restructurations dans le secteur de la sidérurgie, reclassement donc développement de la formation continue

1970 : **Loi Delors** portant organisation de la formation professionnelle continue. La formation continue est présentée non plus seulement comme un outil d'adaptation des salariés mais aussi comme un moyen de développement personnel et de promotion sociale.

Dès les années 70 : Crises pétrolières marquant la fin de l'âge d'or industriel. Besoin de reclassement.

1986 : **A titre d'expérimentation création des CIBC** (Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences)

1991 Accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 crée le bilan de compétences et les dispositions sont inscrites dans la loi

2004 Révision de la loi sur la formation crée le « congé bilan » et le « DIF »

Loi sur la formation professionnelle (2009, 2014) : La formation tout a long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs. Création du Conseil en évolution professionnelle (CEP). **Création du Compte Personnel de Formation (CPF)**

2016 : Loi travail El-Khomri : Compte personnel d'activité (CPF, compte pénibilité et compte épargne temps), **Bilan de compétences éligible au CPF** à partir du 1^{er} janvier 2017

« Un droit au bilan pour le salarié, une obligation pour l'employeur »

Que vise un bilan de compétences ?

« Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux travailleurs de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Pour atteindre ce but, les actions de bilans de compétences mises visent à analyser les compétences professionnelles et personnelles du bénéficiaire ainsi que ses aptitudes et ses motivations »

Salariés, quels engagements?

Le salarié s'engage à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences

Le salarié se doit de suivre l'ensemble de l'action pour laquelle le congé lui a été accordé. Faute de motif valable, il perd le bénéfice de ce congé

Organismes de bilan, quels engagements, quelles obligations?

Le Bilan de compétences ne peut se réaliser qu'avec le consentement du bénéficiaire.

Les informations détenues par les opérateurs des bilans de compétences sont protégées par le secret professionnel (si atteinte au secret professionnel, sanction pénale d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende).

Le bénéficiaire est l'unique destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Le prestataire ne peut les communiquer à un tiers qu'avec l'accord de l'intéressé.

Les prestataires doivent obtenir les agréments et être inscrits sur les listes établies par les organismes collecteurs agréés (OPCA) au titre du « congé bilan de compétences »

Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser des bilans de compétences, des méthodes et techniques fiables, mises en œuvre par des personnel qualifiés (article R6322-56)

Pour résumer moyens, confidentialité et déontologie

Durée du congé bilan de compétences

La durée du congé bilan ne peut excéder 24 heures de temps de travail (en général sur une période de 2 à 3 mois)

Le congé bilan n'interrompt pas le délai de franchise entre 2 congés individuels de formation

La durée de congé bilan de compétences ne peut être imputée sur la durée de congé payé

Finalités du bilan de compétences

Pour l'individu

Faire le point, identifier ses compétences

Évoluer, s'orienter, gérer, dynamiser sa carrière

Anticiper, s'adapter aux changements

(Re)trouver du sens

Choisir une formation

Finalités du Bilan de compétences

Pour l'entreprise :

Mieux connaître son capital compétences

Mieux gérer les parcours professionnels

Optimiser son plan de formation

GPEC

La démarche de bilan

« Une ingénierie au service d'une démarche réflexive »

Déroulement d'un bilan de compétences

Trois phases légales (Art R 6322-35)

Le phasage du bilan de compétences détaille les étapes clés et les objectifs assignés à chaque entretien.

- 1 – Une phase préliminaire
- 2 – Une phase d'Investigation
- 3 – Une phase de conclusion

Phase préliminaire

Analyse de la demande

Définition des objectifs

Engagement, contractualisation

Phase d'investigation

Analyse du parcours, des motivations, des intérêts

Compréhension de son propre parcours

Valorisation des compétences

Exploration de l'environnement

Identification d'un projet professionnel, d'un projet de formation

Phase de conclusion

Travail sur le plan d'action

Restitution du document de synthèse centré sur le projet professionnel

Développement Professionnel Continu (HAS)

- Le Bilan de Compétences doit être mis en œuvre par organisme enregistré auprès de l'OGDPC
- Le Bilan de Compétences qui suit la démarche du code du travail permet de satisfaire le temps d'analyse des pratiques d'un programme de DPC
- **La réalisation d'un bilan de compétences devra être complétée par un temps explicite de formation dans le domaine de la santé**, identifiée lors du bilan, et qui peut être :
 - soit intégré à la démarche
 - Soit externalisé en complément du bilan de compétences et articulé avec lui

MERCI DE VOTRE ATTENTION