



CAREER ON PURPOSE

— *Spread Your Wings* —

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences est un dispositif inscrit dans le Code du travail (articles L6313-1 et suivants) qui permet à un individu de faire le point sur ses compétences, aptitudes, et motivations afin de construire un projet professionnel ou de définir un plan de formation.

1. Définition et Objectifs

Le bilan de compétences est une démarche volontaire qui a pour but de:

- Identifier les compétences, aptitudes et motivations du bénéficiaire.
- Définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de reconversion.
- Élaborer un plan de formation pour atteindre les objectifs fixés.

Il est accessible à toute personne active, quelle que soit sa situation professionnelle.

2. Les Phases Obligatoires du Bilan de Compétences

Conformément au cadre légal, le bilan de compétences se déroule en trois phases structurées:

a) Phase Préliminaire

- Analyse des besoins du bénéficiaire et de ses attentes.
- Information sur le déroulement du bilan, les outils utilisés, et les droits du bénéficiaire.
- Validation de l'engagement dans la démarche.

b) Phase d'Investigation

- Analyse du parcours professionnel, des compétences acquises, et des aptitudes personnelles.
- Exploration des motivations, centres d'intérêt, et valeurs professionnelles.
- Étude des opportunités professionnelles en lien avec le marché du travail.
- Tests et entretiens (si nécessaire) pour approfondir les analyses.

CAREER ON PURPOSE

Société par actions simplifiée au capital de 11.500 €
Siège social : 5 Avenue Ingres 75016 PARIS - RCS PARIS
N° SIREN : 851 205 393 - N° TVA : FR11851205393



CAREER ON PURPOSE

— Spread Your Wings —

c) Phase de Conclusion

- Restitution des résultats sous forme d'un document de synthèse.
- Élaboration d'un plan d'actions (formation, reconversion, recherche d'emploi, etc).
- Ce document de synthèse est strictement confidentiel et ne peut être transmis à un tiers sans l'accord écrit du bénéficiaire.

3. Conditions d'Accès au Bilan de Compétences

L'accès au bilan de compétences varie en fonction de la situation professionnelle du bénéficiaire:

a) Salariés du Secteur Privé

- Les salariés en CDI doivent justifier d'une ancienneté minimale de 24 mois, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.
- Les salariés en CDD doivent avoir travaillé 24 mois sur les 5 dernières années, dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois.
- Le bilan peut être réalisé pendant ou hors temps de travail :
 - Sur le temps de travail : Nécessite une autorisation d'absence de l'employeur.
 - Hors temps de travail : Aucun accord de l'employeur n'est nécessaire.

b) Agents Publics

- Les fonctionnaires et contractuels peuvent mobiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) pour un bilan de compétences.
- Une autorisation de leur hiérarchie est nécessaire si le bilan est effectué pendant les heures de travail.

c) Demandeurs d'Emploi

- Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un bilan de compétences financé par Pôle Emploi ou la Région.
- Le conseiller Pôle Emploi doit valider la pertinence de la démarche dans le cadre du projet de retour à l'emploi.

d) Travailleurs Indépendants

- Les indépendants, y compris les auto-entrepreneurs, peuvent utiliser leurs droits CPF pour financer un bilan de compétences.

CAREER ON PURPOSE

Société par actions simplifiée au capital de 11.500 €
Siège social : 5 Avenue Ingres 75016 PARIS - RCS PARIS
N° SIREN : 851 205 393 - N° TVA : FR11851205393



CAREER ON PURPOSE

— Spread Your Wings —

4. Financements Possibles

Les modalités de financement dépendent de la situation professionnelle du bénéficiaire:

a) Via le Compte Personnel de Formation (CPF)

- Le CPF peut couvrir tout ou partie du coût du bilan de compétences, accessible via la plateforme Mon Compte Formation.
- Aucune autorisation de l'employeur n'est requise si le bilan est réalisé hors temps de travail.

b) CPF de Transition Professionnelle

- Les salariés souhaitant effectuer un bilan dans le cadre d'un projet de reconversion peuvent mobiliser le CPF de Transition Professionnelle.
- Le dossier de financement doit être soumis à Transitions Pro (ex-FONGECIF).

c) Plan de Développement des Compétences

- L'employeur peut intégrer le bilan de compétences dans son plan de développement des compétences. Dans ce cas, le financement est pris en charge par l'entreprise.

d) Pôle Emploi et Régions

- Pour les demandeurs d'emploi, Pôle Emploi ou les Régions peuvent financer un bilan dans le cadre d'un projet de retour à l'emploi.

5. Confidentialité et Droits du Bénéficiaire

- Le bilan de compétences est strictement confidentiel. Aucun élément ne peut être communiqué à un tiers sans l'accord écrit du bénéficiaire.
- Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire.

6. Obligations des Organismes Réalisant des Bilans de Compétences

- Les organismes doivent être certifiés Qualiopi pour que leurs bilans soient éligibles aux financements publics ou mutualisés (CPF, Pôle Emploi, etc).
- Ils doivent respecter les phases définies par la réglementation et fournir un cadre structuré et confidentiel pour la réalisation du bilan.

7. Conclusion

Le bilan de compétences est un outil structurant et accessible pour accompagner les actifs dans leur réflexion professionnelle. Grâce à des dispositifs de financement variés et adaptés,

CAREER ON PURPOSE

Société par actions simplifiée au capital de 11.500 €
Siège social : 5 Avenue Ingres 75016 PARIS - RCS PARIS
N° SIREN : 851 205 393 - N° TVA : FR11851205393



CAREER ON PURPOSE

— *Spread Your Wings* —

chacun peut envisager une reconversion, une montée en compétences, ou une validation de son projet professionnel dans un cadre légal et sécurisé.

Pour plus d'informations sur les spécificités du bilan de compétences proposé par CAREER ON PURPOSE, il suffit d'adresser un mail à hello@careeronpurpose.com.

CAREER ON PURPOSE

Société par actions simplifiée au capital de 11.500 €
Siège social : 5 Avenue Ingres 75016 PARIS - RCS PARIS
N° SIREN : 851 205 393 - N° TVA : FR11851205393