

### PRINCIPE

Le bilan de compétences permet à l'intéressé de :

- analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

### PUBLIC

Le bilan de compétences est accessible à toute personne active notamment :

- les salariés du secteur privé en CDI ou CDD ;
- les demandeurs d'emploi.

*À noter : le bilan de compétences est une démarche volontaire et ne peut être réalisé qu'avec l'accord du salarié. A contrario, le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.*

### MISE EN ŒUVRE

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), du plan de développement des compétences de l'entreprise (ou d'un congé de reclassement dans le cadre d'une procédure de licenciement économique) :

#### 1- Eligibilité du bilan de compétences au CPF

- lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
- lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan en tout ou partie pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de son employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

#### 2- Bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour donner son accord et signer la convention. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

### MISE EN ŒUVRE (Suite)

**À noter :** le bilan de compétences peut également être mobilisé au titre d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) mis en place par l'employeur.

#### 3- Bilan de compétences réalisé dans le cadre **du conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Le conseiller en évolution professionnelle accompagne le salarié dans sa réflexion sur son évolution professionnelle. Les attentes sont définies conjointement par le salarié, le CEP et le prestataire externe. Les droits CPF de la personne sont dans ce cas mobilisés.

### CHOIX DE L'ORGANISME PRESTATAIRE

L'entreprise ne peut organiser en interne le bilan de compétences pour ses salariés. Il est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.

### DURÉE

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au **maximum de 24 heures**. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

### RÉMUNÉRATION

Lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail il donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien de la rémunération. Si le bilan se déroule hors temps de travail, le salarié ne perçoit pas de rémunération.

### DÉMARCHÉ

Le bilan comprend obligatoirement **trois phases** sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions réalisées pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire qui a pour objet de :

- analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation qui permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, qui permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

### DÉMARCHE

#### (Suite)

- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

### SOURCES

- *Articles Code du travail : L. 1233.71*
- *Articles Code du travail : L. 6313-1, L. 6313-4*
- *Articles Code du travail : R. 6313-4 à R. 6313-8*
- *Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences*

Mise à jour : Mars 2020