

Le bilan de compétences, c'est quoi ?

Le bilan de compétences est un outil qui permet au salarié de :

- Faire le point sur son expérience professionnelle et personnelle ;
- Repérer et évaluer des savoirs acquis par le travail, la formation, la vie sociale ;
- Identifier des savoirs, des compétences, des aptitudes, et déceler des potentialités inexploitées ;
- Déterminer et valider le choix d'une formation, y compris par la VAE ;

- Établir un projet professionnel ou personnel.

Le bilan de compétences permet d'identifier les potentiels et repérer les compétences transférables du salarié.

Il lui donne l'occasion de faire le point sur ses motivations et intérêts professionnels, afin de pouvoir s'orienter vers une formation ou une nouvelle fonction avec les meilleures chances de réussite.

Le bilan de compétences, pour qui ?

- **Salarié du secteur privé**, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ;
- **Demandeur d'emploi** : la demande doit être faite auprès de France Travail, de l'APEC ou de Cap emploi ;

- **Salarié du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...)** : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux autres salariés.

Le bilan de compétences, ça se passe comment ?

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures, en 3 phases obligatoires :

1- Une phase préliminaire qui permet :

- a)** De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b)** De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c)** De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2- Une phase d'investigation qui permet :

- a)** D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b)** D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c)** De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

3- Une phase de conclusion qui permet :

- a)** De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b)** De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c)** De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre.

En pratique

Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés, extérieurs à l'entreprise, choisis par le salarié, qui sont tenus de respecter diverses obligations :

- Le respect du secret professionnel.
- Le respect de la vie privée.
- La restitution des résultats, sous forme détaillée au seul bénéficiaire.
- La transmission au bénéficiaire d'un document de synthèse.
- Un accord du bénéficiaire pour la communication des résultats à un tiers.
- La signature d'une convention tripartite quand le bénéficiaire effectue le bilan dans le cadre du plan de développement des compétences de son entreprise.
- La destruction des documents à l'issue du bilan.

Comment financer un bilan de compétences ?

Les salariés et les agents publics peuvent demander une prise en charge financière du bilan de compétences :

- Soit dans le cadre du plan de développement des compétences (si le bilan est à l'initiative de l'employeur),
- Soit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) quelle que soit la situation professionnelle du salarié,
- Les demandeurs d'emploi dans le cadre de leur Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE).
- Les non-salariés peuvent le faire financer par le Fond d'Assurance Formation (FAF) dont ils dépendent. En cas d'absence de prise en charge par un FAF, le non-salarié peut s'adresser à un Centre Institutionnel de Bilan de Compétences (CIBC) afin de bénéficier d'un financement d'État.
- Les individus peuvent également financer eux-mêmes leur bilan de compétences

Bilan de compétences et CPF

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un **bilan réalisé hors temps de travail**, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un **bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail**, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF.

ATTENTION : Il est prévu une participation du titulaire d'un CPF au financement des formations éligibles, (sauf pour les demandeurs d'emploi, en cas de cofinancement ou de mobilisation du C2P) fixée à 100 euros, revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année, en fonction de l'inflation.

Cette participation peut être prise en charge par les employeurs ou les Opcv.

Bilan de compétences et plan de développement des compétences de l'entreprise

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une **convention écrite** entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. Il faut obligatoirement le **consentement du salarié**.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un **délai de 10 jours** pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute **ni un motif de licenciement**.

Pendant le bilan de compétences, le salarié conserve son statut (rémunération, protection sociale) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur.

Le salarié demeure le seul destinataire des résultats détaillés du bilan et du document de synthèse. Ces documents ne peuvent être communiqués à l'employeur que si le salarié y consent.

Pour aller plus loin

Les textes de référence

- Actions de formations admises : Code du travail : article L6313-1.
- Bilan de compétence : Code du travail : articles L6313-4 à R6313-8.
- Bilan de compétence dans le cadre du CPF : Code du travail : articles L6323-1 à L6323-9.

Les documents consultables

- La loi, les accords de branche, d'entreprise, de groupe, le plan de développement des compétences (PDC), la BDES, le rapport annuel ou le bilan social.
- Ceux de l'OPCO, de Certif.Pro, de Transition.Pro, de la CPNE, de l'Observatoire des métiers de la branche, de celui du territoire, de la CPNE, des organismes spécialisés sur la FP et l'apprentissage comme CentreInffo, du CEP...
- Ceux de la CFDT (Confédération, URI, FNCFB...).

Les acteurs à contacter

- Les institutionnels (OPCO, CEP, CPNEFP, Certif.Pro, Transition.Pro...),
- Les organismes spécialisés sur la formation professionnelle,
- Le syndicat, L'URCB, la FNCFB, l'URI, la Confédération.