



Bilan de compétences : définition, cadre légal et règlementaire

DÉFINITION

Le bilan de compétences est un dispositif régi par la loi et relevant de la formation professionnelle continue. Il consiste à « analyser ses compétences professionnelles et personnelles, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation », comme l'indique le Code du Travail (article L 6313-10).

Un bilan de compétences vous offre ainsi l'opportunité de faire un point sur votre carrière, d'analyser vos compétences professionnelles, vos aptitudes et vos motivations. Il pourra vous aider à définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de formation.

DUREE ET DEROULEMENT

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum, se répartissant généralement sur plusieurs semaines.

Un bilan de compétences se compose d'entretiens individuels et de travail personnel guidé.

Le bilan de compétences se déroule en 3 étapes obligatoires : la phase préliminaire, la phase d'investigation et la phase de conclusion.

■Phase préliminaire

La phase préliminaire a pour objet les actions suivantes :

- 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

■Phase d'investigation

La phase d'investigation permet au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.



■Phase de conclusion

La phase de conclusion permet au bénéficiaire d'effectuer les actions suivantes :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- Prévoir les principales étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un ou plusieurs entretiens de suivi avec le consultant.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Enfin, un entretien de suivi post-bilan est réalisé 6 mois après la fin du bilan.

QUI PEUT EN BENEFICIER ?

Les bilans de compétences est ouvert à toute personne active, salariés du secteur privé ou public ainsi qu'aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs non-salariés. Certaines conditions peuvent être requises, selon la situation du demandeur.

Si la demande de bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur, le consentement du salarié est requis.

CHOIX DE L'ORGANISME PRESTATAIRE

Le salarié doit choisir le prestataire de bilans de compétences.
L'employeur ne peut pas réaliser lui-même de bilan de compétences pour ses salariés.
Les organismes paritaires agréés sont à disposition du salarié pour le renseigner.



CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité du bilan est une garantie imposée par la loi. Les consultants sont soumis au secret professionnel, aussi, aucune information ne sera communiquée à votre employeur.

Par ailleurs, vous n'êtes pas obligé(e) d'en informer votre employeur actuel si vous ne le souhaitez pas. Dans ce cas, votre employeur ne sera jamais informé de votre démarche. Cependant, vous devrez alors réaliser votre bilan en dehors de votre temps de travail

DEMARCHE

Auprès de l'employeur

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement.

■ 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, un salarié en CDI doit justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande. Un salarié en CDD doit justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

■ Plan de développement des compétences

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre 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. La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).



Le consentement du salarié est obligatoire. Celui-ci dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin 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.

■ Un congé de reclassement

Le bilan de compétence peut être réalisé en début de congé de reclassement.

FINANCEMENT

Le Bilan de compétences est éligible au CPF (Compte Personnel de Formation – code 202). Dans ce cadre, le salarié gère son compte CPF depuis la plateforme moncompteformation.gouv.fr. Il peut ainsi utiliser ses heures en dehors du temps de travail pour faire un Bilan ; il n'est alors pas nécessaire d'en informer son employeur. Les demandeurs d'emploi peuvent également utiliser leurs heures de CPF pour faire un Bilan.

Le Bilan de compétences peut être financé par le Plan de formation de l'entreprise. Le salarié peut aussi faire une demande de financement auprès d'un OPACIF (Fongecif ou autre) qui prendra en charge une partie ou la totalité à hauteur de 24 heures de prestation maximum. Enfin, le Bilan de compétences peut être financé par les ressources personnelles du bénéficiaire.

MAJ le 29/03/2024