

# Cadre légal du Bilan de compétences

Le bilan de compétences entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la **formation professionnelle** selon l'Article L6313-1 du Code du travail.

Il permet d'analyser ses **compétences professionnelles et personnelles**, ses **aptitudes** et ses **motivations** en appui d'un **projet d'évolution professionnelle** pouvant comporter une **formation**.

## Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les **salariés du secteur privé**
- les **demandeurs d'emploi** : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi
- les **salariés du secteur public** (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

## Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

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

## Comment financer le Bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au **compte personnel de formation**.

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 **compte personnel de formation** pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

## Dans le cadre du **plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés)** ou d'un congé de reclassement :

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 faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

nb : 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**.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un **conseil en évolution professionnelle (CÉP)**. Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

Le **document de synthèse** peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP, dans la mesure où :

- le CÉP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise
- le conseiller CÉP est soumis à l'obligation de **discrétion professionnelle** (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées)
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP sur son projet d'évolution professionnelle.

## **Autres financements possibles :**

ANFH (si vous êtes dans la fonction publique hospitalière)

CMA 35 (si vous êtes artisan)

VIVEA (si vous êtes chef d'entreprise agricole)

**Le bilan de compétences peut être autofinancé par le bénéficiaire.**

## Comment se déroule un bilan de compétences ?

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.

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

### ① Une phase préliminaire a pour objet de :

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

### ② Une 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.

### ③ Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, 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
- 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.

## Où faire un bilan de compétences ?

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

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