

Bilan de compétences

publié le 14.09.15 mise à jour 29.01.24

Dans le cadre du **maintien dans l'emploi**, pour **évaluer vos compétences**, pour connaître vos **possibilités d'évolutions professionnelles**, pour **vous former** ou parce que votre employeur vous demande de **faire état de vos compétences** ou propose un **congé de reclassement**... vous pouvez réaliser un bilan de compétences.

Le bilan de compétences permet d'analyser ses **compétences professionnelles et personnelles**, ses **aptitudes** et ses **motivations** en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Il sert à faire le point sur votre situation professionnelle : vos compétences acquises au cours de vos emplois et de votre parcours professionnel. Il donne aussi une vision des potentielles évolutions et formations auxquelles vous pouvez avoir droit.

Le bilan de compétences fait état de vos compétences et de vos envies professionnelles. Il est obligatoirement réalisé par un **prestataire extérieur à l'entreprise, certifié par l'État**.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- **Les salariés du secteur privé**, ainsi que les travailleurs indépendants,
- **Les demandeurs d'emploi** : la demande doit être faite auprès de France Travail, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- **Les agents du secteur public** (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés ;
- **Tout autre titulaire de compte personnel de formation (CPF)**.

Cabinet RH Paul-William Castel

285, Rue de la Grande Tousque – 13100 Aix-en-Provence Tél. 06 03 62 25 26
N° SIRET : 948 873 492 00 011 - N° déclaration d'activité formation : 93 132 139 013 - Code APE : 7022Z
www.paul-william-castel.com

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 est mis en œuvre 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.

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.

Cabinet RH Paul-William Castel

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 (CEP)**. **Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP**, en lien avec le prestataire externe.

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

- Le CEP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- Le conseiller CEP 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 CEP sur son projet d'évolution professionnelle.

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.

Une phase préliminaire a pour objet :

- 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.

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.

Cabinet RH Paul-William Castel

285, Rue de la Grande Tousque – 13100 Aix-en-Provence Tél. 06 03 62 25 26
N° SIRET : 948 873 492 00 011 - N° déclaration d'activité formation : 93 132 139 013 - Code APE : 7022Z
www.paul-william-castel.com

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.

A noter

Le ministère du Travail a mis en place un **modèle de certificat de réalisation des actions de formation, bilans de compétences, actions VAE et actions de formation par apprentissage**, applicable à compter du 1^{er} juin 2020 par les associations « Transitions Pro » (ATpro). Ce certificat permet d'harmoniser les pratiques entre les opérateurs de compétences (OPCO), avec les entreprises, organismes de formation et centres de formation d'apprentis (CFA).

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est **obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur**.

Une entreprise, 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**.

Le bilan de compétence peut être financé :

- **Par votre compte personnel de formation (CPF) ;**
- **Par votre employeur** (par exemple, dans le cas d'un congé de reclassement si le CPF n'est pas mobilisé) ;
- **Par vos soins hors du temps de travail.**

Cabinet RH Paul-William Castel

285, Rue de la Grande Tousque – 13100 Aix-en-Provence Tél. 06 03 62 25 26
N° SIRET : 948 873 492 00 011 - N° déclaration d'activité formation : 93 132 139 013 - Code APE : 7022Z
www.paul-william-castel.com

Pour aller plus loin

Pour clarifier les règles d'éligibilité au compte personnel de formation du bilan de compétences, **un guide d'éligibilité du bilan de compétences au compte personnel de formation** (CPF) est disponible en téléchargement via ce lien.

Il est le fruit d'une **co-construction**, menée par la **Caisse des dépôts** et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (**DGFEP**) du ministère du Travail, accompagnées notamment de représentants de la profession tels que les Centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC), la Fédération française des professionnels de l'accompagnement et du bilan de compétences (FFPABC), l'Association syndicale des centres des bilans de compétences (ASBC), ainsi que Les acteurs de la compétence.

Ce guide vise à **expliquer et détailler la réglementation en vigueur** des actions relatives au bilan de compétences.

Liens utiles

- Comment préparer ma reconversion professionnelle ?
- La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS-DDETS) de votre territoire
- Le compte personnel de formation
- Le conseil en évolution professionnelle
- Le plan de développement de compétences des entreprises

Et aussi sur service-public.fr :

- Le bilan de compétences pour les salariés du secteur privé
- Le bilan de compétences dans la fonction publique hospitalière
- Le bilan de compétences dans la fonction publique territoriale
- Le bilan de compétences dans la fonction publique d'État

Cabinet RH Paul-William Castel