

LIVRET DE PRÉSENTATION DU BILAN DE COMPÉTENCES ET CADRE LÉGAL

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/>

Pourquoi un bilan de compétences ?

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 Pôle emploi, 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).

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

“ Pour un salarié comme pour un demandeur d'emploi, le bilan de compétences constitue désormais une démarche privilégiée pour l'élaboration d'un projet porteur d'évolution et de progression professionnelle. Il permet d'anticiper ses changements, de définir sa propre ligne d'action, et, dans le cas de démarches de gestion prévisionnelle dans l'entreprise, de se positionner clairement.”

Circulaire d'application 93/13 – 19 mars 1993 de la Délégation à la Formation Professionnelle du ministère du travail

Le bilan permet ainsi :

- 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.

Ce processus d'investigation, d'analyse et de prise de recul vous donnera des réponses et réveillera votre potentiel et fera émerger les ferments de votre projet et ainsi, redonner du sens à votre vie professionnelle.

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**.

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 ?

Le bilan de compétences se déroule entièrement dans le cadre d'**entretiens individuels** de 1h30 à 2h, réalisés en présentiel, en distanciel ou en mode hybride.

Le bilan de compétences dure au maximum **24 heures** (hors travail individuel fourni en dehors des séances, une douzaine d'heures environ). La durée du travail personnel est indicative et propre à chacun, selon le(s) projet(s) investigués.

La démarche est **individualisée** (en temps et choix de supports) en fonction des objectifs et des attentes du bénéficiaire.

Le bilan comprend **trois phases**. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au mieux aux besoins de la personne.

Une phase préliminaire qui 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

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 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
- 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** qui comprend :

- Les circonstances du bilan
- Les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation, ainsi que les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

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

Le suivi

Un suivi est envisagé durant les 6 mois suivant la fin du bilan, il permet de proposer au bénéficiaire :

- Un soutien, s'il en ressent le besoin
- De faire le point sur l'avancement du projet professionnel principal ou secondaire, les difficultés rencontrées, les changements intervenus
- D'adapter le plan d'action si besoin et de mettre en place des actions correctives pour les 6 prochains mois
- D'évaluer l'impact du bilan de compétences à posteriori et la durabilité de ses effets à long terme.

Les documents élaborés pour la réalisation du bilan sont détruits par l'organisme prestataire à l'issue du RDV de suivi, sauf demande expresse du bénéficiaire, fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation.