

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.

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 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 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.

Bilan de compétences – Cadre Légal

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.

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 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 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, 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.

Bilan de compétences – Cadre Légal

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

Attention cas particulier applicable aux Bilans de Compétences

L'article L6353--3 prévoit que « *Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat est conclu entre elle et le dispensateur de formation.* ».

Le contrat de formation ne doit pas être confondu avec la convention de formation professionnelle continue, destinée aux employeurs, aux travailleurs indépendants, aux financeurs...

Même si une convention de formation a été signée, un contrat de formation professionnelle doit également être établi dans l'hypothèse où le stagiaire prend en charge une partie du coût de la formation.

Conformément à l'article L6353--4, le contrat de formation doit comporter les clauses suivantes :

- 1° La nature, la durée, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;*
- 2° Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;*
- 3° Les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment les modalités de formation dans le cas des formations réalisées en tout ou en partie à distance, les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;*
- 4° Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;*
- 5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.*

Important :

Ces clauses sont obligatoires. Leur absence peut entraîner la nullité du contrat, et pourrait remettre en cause les sommes versées.

Le stagiaire dispose d'un délai de dix jours à compter de la signature du contrat pour se rétracter. Il doit en informer l'organisme de formation par lettre recommandée avec accusé de réception.

Conditions financières

Aucun paiement (y compris frais d'inscription) ne peut être exigé au client avant l'expiration d'un délai de rétractation de dix jours à compter de la signature du contrat.

A l'issue de ce délai, la somme demandée au client ne peut pas dépasser 30% du coût total de la formation. Le calcul de ce plafond de 30% prend en compte les coûts pédagogiques, mais également les frais d'inscription, les achats de matériel, les coûts administratifs...

Bilan de compétences – Cadre Légal

Le paiement du solde se fait au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation (on ne peut exiger par exemple la remise de chèques pré--- remplis, datés et signés...). Les modalités de règlement, notamment l'échéancier, doivent figurer dans le contrat de formation.

Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est empêché de suivre la formation, il peut résilier le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont dues au prorata de leur valeur prévue au contrat.

Outre la situation de force majeure, le contrat doit stipuler clairement les conséquences financières en cas de cessation anticipée, notamment si le stagiaire décide d'interrompre la formation.

- LOI n° 2018771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 20181153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros
- Décret n° 20181171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation
- Décret n° 20181172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux
- Décret n° 20181209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non salariés et au contrôle de la formation professionnelle
- Décret n° 20181329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation
- Décret n° 20181330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences
- Décret n° 20181332 du 28 décembre 2018 relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle
- Décret n° 20181335 du 28 décembre 2018 relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi et au transfert du suivi de la recherche d'emploi
- Décret n° 20181336 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié
- Décret n° 20181338 du 28 décembre 2018 relatif aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation
- Décret n° 20181339 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle
- Décret n° 20181341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences
- Décret n° 20181342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 633214 et L. 633217 du code du travail
- Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle
- Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences
- Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Bilan de compétences – Cadre Légal

- Arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale
- Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 631611 du code du travail
- Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail