



CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Tout savoir sur le bilan de compétences

Le bilan de compétences analyse vos compétences professionnelles et personnelles, ainsi que vos aptitudes et vos motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il peut être un vrai tremplin pour votre carrière.

Qu'est-ce que le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences permet de faire un point sur votre carrière afin de vous aider à définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de formation.

Le bilan de compétences est souvent lié à un licenciement, un départ de l'entreprise, une envie d'évolution ou d'une orientation vers un autre métier. Il répond à vos questions pour une bonne gestion de votre carrière et permet de retrouver un emploi épanouissant. Tout au long du bilan de compétences, un consultant vous aide à valoriser votre expérience et votre profil pour certains postes, quels que soient votre âge, votre statut ou votre niveau d'études.

Réalisé pendant ou en dehors du temps de travail, le bilan se déroule dans un organisme agréé de votre choix, qui garantit la totale confidentialité de votre démarche.

Quelles sont les conditions d'accès au bilan de compétences ?

Vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences, si vous êtes :

- Salarié du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, ainsi que les travailleurs indépendants,
- Demandeur d'emploi : demande faite auprès de France Travail, APEC ou Cap Emploi,
- Salarié du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés (congé de 24h, etc.),
- Tout autre titulaire de compte personnel de formation (CPF).

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.

CONSEIL & FORMATION EN PERFORMANCE HUMAINE

GENESE – 17, rue de Fleurus – 76600 LE HAVRE – Tél. : 02.32.72.77.77 – Fax : 02.32.72.77.78

Mail : genese@jp2a.fr – Site : www.jp2a-genese.fr

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.

Le déroulement du bilan de compétences

La démarche comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à vos besoins.

Une phase préliminaire - étape ayant pour objet de :

- Confirmer votre engagement dans la démarche,
- Définir et analyser la nature de vos besoins,
- Informer des conditions de déroulement du bilan et des méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation - étape vous permettant de :

- Analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels,
- Identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer vos connaissances générales,
- Déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

Une phase de conclusion - étape permettant au travers d'entretiens personnalisés de :

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,

- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
- Prévoir, le cas échéant, les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

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.

Durée du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle ne peut cependant excéder une durée de 24 heures, et se répartit sur plusieurs semaines.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur (organisme de formation agréé) à l'entreprise, qui ne peut organiser elle-même en interne le bilan pour ses salariés.

Comment financer son bilan de compétences ?

Le coût de la mise en œuvre d'un bilan de compétences varie de 1.000 euros à 3.000 euros. En fonction de la situation professionnelle du salarié, plusieurs dispositifs existent pour accéder au financement d'un bilan de compétences.

Financement du bilan de compétences par le CPF

Les **droits** que le salarié a **acquis** sur son **Compte Personnel Formation**.

Financement du bilan de compétences par l'employeur

Par l'OPCO ou par l'entreprise elle-même, via son plan de formation. La mise en place de ce plan concerne toutes les **entreprises employant plus de 50 personnes**.

Toute demande donne lieu à une **convention tripartite, signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire**. Elle a pour objectif de clarifier les modalités d'accomplissement du bilan de compétences.

Financement du bilan de compétences par Transition-Pro

Le Projet de Transition Professionnelle est la **nouvelle version du Fongécif**.

Financement du bilan de compétences par votre FAF

Pour les **travailleurs indépendants**.

Financement du bilan de compétences pour les demandeurs d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi, le bilan de compétences peut être pris en charge dans le cadre de **l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) de France Travail**.