

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Bilan de compétences

DÉFINITION

Un bilan de compétences permet au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. L'objectif est qu'il puisse utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Toute personne active, peut réaliser un bilan de compétences :

- ✓ Les salariés du secteur privé
- ✓ Les salariés du secteur public (textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés)
- ✓ Les demandeurs d'emploi (la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi)
- ✓ Les indépendants

DÉROULEMENT

Le bilan de compétences se déroule sur une période de 2 à 3 mois (10 heures minimum ; 24 heures maximum) alternant des heures de face à face avec le consultant et des heures de travail personnel (réflexions sur son parcours personnel et professionnel, ses connaissances et compétences, recherches documentaires, etc).

Les techniques et outils utilisés sont multiples et diversifiés : ateliers de travail collectifs, entretiens individuels, recherche documentaire, tests psychologiques et de personnalité ou rencontres de professionnels.

Déroulement bilan de compétences en 3 phases obligatoires, le temps consacré à chaque phase varie selon les actions conduites pour répondre aux besoins de la personne :

- 1. Une phase préliminaire, qui a pour objectif de :** confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ; analyser la demande et la nature de ses besoins ; l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ; déterminer le format le plus adapté à sa situation et définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
- 2. Une phase d'investigation qui vise à :** analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ; identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles ; déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ; construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence ; élaborer une ou plusieurs alternatives.
- 3. Une phase de conclusion qui permet 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.

Comme le prévoit la loi, un entretien de suivi est proposé six mois à un an après la fin du bilan de compétences. Toute communication du document est subordonnée à l'accord du salarié.

RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR

Les bilans de compétences ont été institués par la loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35). Les dépenses engagées pour la réalisation de bilans de compétences peuvent être financées sur les fonds de la formation continue, dans des conditions définies par le Code du travail, mais aussi à titre personnel ou via le plan de développement des compétences. La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications au cadre réglementaire existant :

- Article L6313-4 : ajout d'une durée légale maximum de 24h ; rappel des dispositions existantes sur la finalité du bilan, les exigences liées au consentement du bénéficiaire, à la transmission et propriété des résultats et les dispositions relatives au secret professionnel auxquelles sont soumis les prestataires de bilan de compétences.
- Articles R6313-4 à R6313-7 code du travail : le bilan doit être réalisé par un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise, les bilans internes sont interdits ; le prestataire effectuant le bilan doit conduire les 3 phases du bilan, il ne peut sous-traiter ; il doit exister au sein de la structure, une organisation identifiée spécifiquement dédiée aux bilans si le prestataire exerce d'autres activités ; les résultats du bilan sont la propriété du stagiaire, ils sont confidentiels ; les documents sont détruits en fin de bilan.

FINANCEMENT

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. Si le salarié mobilise son CPF pour un bilan réalisé hors du temps de travail, il ne doit pas nécessairement informer son employeur. Si le salarié mobilise son CPF pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au CPF.

Dans le cas de la mobilisation du plan de développement des compétences de l'entreprise, le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée. La convention doit alors préciser : les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation et de remise des résultats détaillés, du document de synthèse, le prix et les modalités de règlement du bilan.

CONFIDENTIALITÉ

Un organisme de formation doit respecter certaines règles : consentement du bénéficiaire ; respect du secret professionnel ; respect de la vie privée ; accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers ; destruction des documents à l'issue du bilan.

Si le bilan est réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, la démarche reste personnelle et l'employeur n'en sera pas informé. Si le bilan est tripartite c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, cette dernière accompagne la démarche qui reste toutefois confidentielle. Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.

Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi.