



## Bilan de compétences

**Définition** : Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes et les motivations d'une personne en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il permet de changer de branche d'activité, évoluer dans votre entreprise, retrouver un emploi ou simplement faire le point.

### Bénéficiaires :

- **Les salariés du secteur public** : depuis 2007, le droit à la formation permet de prétendre à un bilan professionnel avec 10 ans de service. Cette démarche s'inscrit alors dans la perspective d'une évolution géographique ou professionnelle.
- **Les salariés du secteur privé en CDD ou CDI** : Selon les règles propres à l'utilisation du CPF, un salarié en CDI doit justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande. Un salarié en CDD doit justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.
- **Les intérimaires** : 5 ans d'ancienneté sont demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si vous restez dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.
- **Les demandeurs d'emploi** (la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi) peuvent bénéficier du Bilan de compétences. Il est accessible à partir de 3 ans d'expérience professionnelle. Il concerne les personnes de moins de 55 ans, au chômage depuis plus de 6 mois.

### Les types de demandes de bilan de compétences :

- Demande d'identification de vocation
- Demande de confirmation de projet professionnel
- Demande d'information/orientation
- Demande d'évaluation



### Démarche :

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou du plan de développement des compétences.

#### 1. Dans le cadre d'un CPF

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur.

#### 2. Dans le cadre d'un plan de développement des compétences

Il faut obligatoirement le consentement du salarié.

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

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 rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétence 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 les droits formation (CPF) sont mobilisés !



### 3. Dans le cadre du dispositif FNE-Formation

Les entreprises ayant obtenu une autorisation d'activité partielle sont éligibles au dispositif FNE Formation<sup>1</sup>, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activités ainsi que celles présentant des difficultés économiques, mais non concernées par l'activité partielle.

- Tous les salariés déclarés en activité partielle sont concernés, sauf ceux en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation. Les salariés en télétravail à temps plein ne sont pas éligibles.
- Tous les salariés des entreprises en difficultés financières
  - ✚ Salariés appartenant à une entreprise en situation d'activité partielle qu'elle soit totale ou non
  - ✚ Salariés appartenant à une entreprise rencontrant des difficultés financières.

#### Le choix de l'organisme prestataire

Le salarié doit choisir le prestataire de bilans de compétences. L'employeur ne peut pas réaliser lui-même de bilan de compétences pour ses salariés. Les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) sont à disposition du salarié pour le renseigner.

---

<sup>1</sup> C'est un dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée mais aussi ceux travaillant dans des entreprises présentant des difficultés économiques mais non concernées par l'activité partielle. Il consiste en une prise en charge par l'Etat d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation.



### Déroulement :



- ❖ Le bénéficiaire du bilan est **seul destinataire** des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord y compris son employeur.

### Durée :

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum. Ces heures se répartissent généralement sur plusieurs semaines. Une durée minimale n'est pas exigée.

### Rémunération :

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, la rémunération est maintenue. Si le bilan se déroule hors temps de travail, aucune rémunération n'est versée.



## Avantages

### 1. Pour le bénéficiaire :

Il permet :

- Une vision plus claire de votre situation professionnelle et une capacité à mieux vous projeter dans votre avenir professionnel
- Une prise de conscience et une formalisation de vos compétences
- L'identification des types de fonctions que vous pourriez occuper
- La capacité d'argumenter votre projet professionnel
- L'acquisition d'outils et de méthodologies utiles à votre orientation tout au long de la vie

### 2. Pour l'entreprise :

Il permet :

- Une meilleure gestion des compétences des salariés
- L'élaboration d'un plan de formation individualisé
- L'anticipation des besoins d'évolution des salariés