



Au regard des articles L. 6313-4 et L. 6313-10 du code du Travail, les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Ces derniers, en charge de la réalisation des bilans de compétences, sont soumis à un devoir de confidentialité quant aux échanges ainsi que s'agissant des documents produits durant le bilan de compétences (article L. 6313-10 du Code du travail)

Tous les actifs peuvent réaliser un bilan de compétences :

- Les salariés du secteur privé,
- Les agents du secteur public (fonctionnaires, contractuels)
- Les demandeurs d'emploi,
- Les indépendants

Déroulement de la prestation

Le bilan de compétences se déroule, le plus souvent, en six ou sept séances, sur une période de deux à trois mois, alternant face à face avec le consultant, heures de travail personnel (réflexions sur son parcours personnel et professionnel, ses connaissances et compétences, recherches documentaires...) et enquêtes terrain.

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.

1. Durée du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan qu'il soit réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou du compte personnel de formation (CPF).

2. Le bilan s'articule toujours autour de trois phases - Article R6313-4 du Code du travail

- Une phase préliminaire : qui a pour objet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ; de définir et analyser la nature de ses besoins ; de l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

- Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire : d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ; d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelle et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ; de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire : de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ; de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ; de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

3. Informations demandées au bénéficiaire

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent pas être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre, en application des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Conditions d'accès au bilan de compétences

1. Modalités de réalisation d'un bilan de compétences

Le bilan de compétences peut être réalisé soit :

- A l'initiative du salarié dans le cadre, par exemple, du compte personnel de formation (CPF)
- A l'initiative de l'employeur qui peut le proposer (et non l'imposer).

Si le bilan de compétences est réalisé en dehors du temps de travail et indépendamment de son entreprise, le salarié doit financer son bilan de compétences seul ou avec son CPF.

2. Choix de l'organisme

Il n'existe pas de critères de choix. Il est toutefois conseillé de rencontrer 2 ou 3 organismes avant d'en choisir un.

3. Convention tripartite

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte les mentions suivantes :

- Intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- Les prix et les modalités de règlement.



Si toutefois, le bilan de compétences se fait via le CPF, il suffit de s'inscrire sur le CPF afin d'enregistrer son dossier et donc pas besoin d'une convention si celui-ci se fait hors temps de travail.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour refuser ou accepter et signer à compter de la transmission.

Article R6321-2

Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire de bilans de compétences dans les conditions prévues aux articles R. 6322-32 et suivants.

Article R6322-32

Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :

1. Le salarié ;
2. L'organisme prestataire de bilans de compétences ;
3. L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences

Article R6322-33

La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.

Article R6322-34

Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences, l'employeur lui présente la convention tripartite complétée.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

Article R6322-36

Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle.

Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires

Article R6322-37

La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10.

L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Article R6322-38

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

1. Circonstances du bilan
2. Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
3. Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation des bénéficiaires et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R6322-39

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité.

Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Article L1225-56

Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du même type que celles définies au 10° de l'article L.6313-1.

Pendant cette période, il n'est pas rémunéré.

Il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L.6342-5 pour les stagiaires de la formation professionnelle.