

## LE CADRE LEGAL LE BILAN DE COMPETENCES

### Définition du bilan de compétences

#### **Objectif : élaborer un projet professionnel ou de formation**

Les actions permettant de réaliser un bilan 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.

Art. L6313-10 du Code du travail

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 4

Il s'agit donc de passer en revue les activités professionnelles de l'intéressé afin de :

- faire le point sur ses expériences professionnelles et personnelles ;
- repérer et évaluer ses acquis liés au travail, à la formation et à la vie sociale ;
- mieux identifier ses savoirs, compétences et aptitudes ;
- déceler ses potentialités inexploitées ;
- recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ;
- gérer au mieux ses ressources personnelles ;
- organiser ses priorités professionnelles ;
- mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

Arrêté du 27.10.92 (JO du 28.11.92)

#### **Outil de GPEC pour l'entreprise**

Pour les entreprises, le bilan de compétences représente un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pouvant être financé par les employeurs au même titre que les actions de formation professionnelle.

Initialement pratiqué par les entreprises pour mesurer « l'employabilité » de leurs salariés, afin de les affecter aux postes adéquats, le bilan est devenu une occasion de s'évaluer, un instrument privilégié s'inscrivant totalement dans le concept du salarié « acteur de sa formation professionnelle tout au long de la vie ».

#### **Outil d'orientation pour les salariés et les demandeurs d'emploi**

Les titulaires du CPF qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi peuvent donc mobiliser leur heures pour suivre un bilan de compétences

Art. L6323-6 du Code du travail

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 1

L'objectif principal réside dans la volonté d'établir un projet professionnel interne ou externe à l'entreprise, accompagné ou non d'un projet de formation.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail. Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ce dispositif, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par les Fongecif, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par chaque conseil d'administration.

## **LE CADRE LEGAL LE BILAN DE COMPÉTENCES**

Avenant n° 1 du 20.7.05 à l'ANI du 5.12.03, art. 1-1-2

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficiaire, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée en priorité, et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par le dispositif du droit individuel à la formation.

ANI du 5.12.03, art. 1-1 (BOCC du n° 04-13 du 24.4.04)

Arrêté d'extension du 17.12.04 (JO du 24.12.04)

Avenant n° 1 du 20.7.05 à l'accord national du 5.12.03, art. 1-1-3, non étendu

ANI du 5.10.09, art. 89 et suivants, non étendu

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Avenant n° 1 du 20.7.05 à l'accord national du 5.12.03, art. 1-1-3

### **Déroulement du bilan de compétences**

#### **Les trois phases du bilan de compétences**

Le bilan comprend, sous la conduite du prestataire, trois phases définies par le Code du travail.

Art. R6313-4 du Code du travail

Décret n° 2018-1330 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 2

#### **Une phase préliminaire**

La phase préliminaire qui a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin de la personne ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

Art. R6313-4 du Code du travail

Décret n° 2018-1330 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 2

#### **Une phase d'investigation**

La phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou des alternatives.

Art. R6313-4 du Code du travail

Décret n° 2018-1330 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 2

#### **Une phase de conclusions**

La phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

## **LE CADRE LEGAL LE BILAN DE COMPETENCES**

– de 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 de compétences.

Art. R6313-4 du Code du travail  
Décret n° 2018-1330 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 2

Cette phase de conclusion s'achève par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse.

### **Organisation du bilan de compétences**

Les employeurs ne peuvent pas réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Art. R6313-5 du Code du travail  
Décret n° 2018-1330 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 2

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

Art. R6313-6 du Code du travail  
Décret n° 2018-1330 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 2

### **Restitution écrite des résultats**

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse et de résultats détaillés dont la personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire. Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le document de synthèse peut être communiqué, à la demande du bénéficiaire, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle.

Art. L6313-4 du Code du travail  
Loi n° 2018-711 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 4

### **Documents détruits après le bilan**

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences dès le terme de l'action, sauf :

- le document de synthèse qui doit être conservé pendant un an ;
- les documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation pendant un an.

Art. R6313-7 du Code du travail  
Décret n° 2018-1330 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 2

En revanche, l'administration a précisé que ne sont pas concernés par ces dispositions, les documents nécessaires au suivi statistique et financier des activités de prestataire de bilans de compétences.  
Circ. DFP n° 93-13 du 19.3.93 (BOT n° 93-9)

### **A l'issue du bilan de compétences**

Au terme de l'action de bilan, l'intéressé doit avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées. En conséquence, il doit être en mesure de définir ou confirmer son projet professionnel.  
Circ. DFP n° 93-13 du 19.3.93 (BOT n° 93-9)

## LE CADRE LEGAL LE BILAN DE COMPETENCES

### Règles de méthodologie et de déontologie

Le prestataire de bilan de compétences est tenu d'utiliser des méthodes et techniques fiables mises en œuvre par des personnels qualifiés et de respecter des règles encadrant ses relations avec le bénéficiaire (consentement du travailleur, secret professionnel, transmission des résultats, respect de la vie privée, destruction des documents)

### Bénéficiaires du bilan de compétences

#### **Prestation accessible à toute personne**

Tout travailleur peut suivre des actions de bilan de compétences.

Art. L6313-4 du Code du travail

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 4

Les prestataires de bilan de compétences sont donc susceptibles d'accueillir :

- des salariés ;
- des non-salariés (commerçants, professions libérales, ...) ;
- des agents publics ;
- des demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes ;
- des particuliers.

## LE CADRE LEGAL LE BILAN DE COMPETENCES

Tableau de synthèse « bilan de compétences »

| PUBLIC CONCERNÉ  | MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE   | FINANCEMENT  |
|--|--|--|
| <b>SALARIÉ</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'initiative de l'employeur (plan de développement des compétences).</li> <li>• À l'initiative du salarié (compte personnel de formation).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget formation de l'employeur.</li> <li>• Opérateur de compétences.</li> <li>• Autofinancement.</li> <li>• Caisse des dépôts et consignations.</li> </ul>                         |
| <b>NON-SALARIÉ<sup>(1)</sup></b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire le bilan personnel de son parcours professionnel.</li> <li>• Mobiliser son CPF.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autofinancement.</li> <li>• Demande de prise en charge partielle ou totale au FAF.</li> <li>• Caisse des dépôts et consignations.</li> </ul>  |
| <b>AGENT PUBLIC FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT (FPE)</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'initiative de l'employeur (plan de formation).</li> <li>• À l'initiative de l'agent (congé, CPF en complément).</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget formation de l'employeur.</li> <li>• Autofinancement</li> </ul>  |
| <b>AGENT PUBLIC FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'initiative de l'employeur (plan de formation).</li> <li>• À l'initiative de l'agent (congé, CPF en complément).</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget formation de l'employeur.</li> <li>• Autofinancement.</li> </ul>   |
| <b>AGENT PUBLIC FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'initiative de l'employeur (plan de formation).</li> <li>• À l'initiative de l'agent (congé, CPF en complément).</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget formation de l'employeur.</li> <li>• Opérateur de compétences.</li> </ul>  |
| <b>DEMANDEUR D'EMPLOI</b>                                | À l'initiative du demandeur d'emploi (CPF).  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• État, Région, Pôle emploi (financements complémentaires possibles pour le demandeur d'emploi)</li> <li>• Caisse des dépôts et consignations.</li> <li>• Autofinancement.</li> </ul> |
| <b>PARTICULIER</b>                                       | Faire le bilan personnel de son activité professionnelle.  | Autofinancement.   |

(1) Au 1.1.18, les travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auront accès au CPF.

### Bilan de compétences et compte personnel de formation

Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences font partie des prestations de formation éligibles au CPF, que le titulaire soit salarié ou demandeur d'emploi.

Art. L6323-6 du Code du travail

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 1

Depuis le 1er janvier 2018, les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs ont également accès au compte personnel de formation.

### Conditions de mobilisation du CPF pour un bilan de compétences

Le bilan de compétences peut être réalisé en mobilisant des droits inscrits au compte personnel de formation.

Art. D6323-6 du Code du travail

Décret n° 2018-1338 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 1er

## **LE CADRE LEGAL LE BILAN DE COMPETENCES**

### **Bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Le bilan de compétences peut être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. A cet effet, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, préalablement à la décision de mobiliser ses droits pour effectuer un bilan. Cette information est fournie par l'intermédiaire du service dématérialisé du CPF, [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) (voir FICHE 22-8) .

Art. D6323-6 du Code du travail

Décret n° 2018-1338 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 1er

21-9-3 Accès des salariés au bilan de compétences

### **Mobilisation du plan de développement des compétences**

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, soit à l'initiative de l'employeur, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilans de compétences. Cette convention comporte les mentions suivantes :

– l'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 ;

– le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

Art. R6313-8 du Code du travail

Décret n° 2018-1330 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 2

### **Mobilisation de la prestation de bilan dans d'autres situations**

Les accords de branche et les accords d'entreprise peuvent prévoir les conditions dans lesquelles les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, une action de bilan de compétences. Ce bilan, réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences proposé au salarié, constitue un accès privilégié à la formation professionnelle permettant, le cas échéant, en contrepartie la diminution de l'indemnité de précarité de 10 % à 6 % du salarié en CDD.

Art. L1243-9 du Code du travail

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 45

Cass. soc. du 11.7.07, n° 06-41765

La prestation de bilan de compétences peut être mobilisée également dans le cadre du reclassement du salarié :

– au titre du congé de reclassement ;

Art. R6313-8 du Code du travail

Décret n° 2018-1330 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 2

– au titre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). L'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle, et la convention du 26 janvier 2015 prévoient que les prestations d'accompagnement proposées dans le cadre du CSP s'inscrivent dans le plan

## **LE CADRE LEGAL LE BILAN DE COMPETENCES**

de sécurisation professionnelle qui peut comprendre si nécessaire, un bilan de compétences (voir FICHE 29-10).

Art. L1233-65 du Code du travail

21-9-4 Accès des non-salariés au bilan de compétences

Les chefs d'entreprises non-salariés peuvent accéder au bilan de compétences via leur CPF. Par ailleurs, leur FAF peut prendre en charge de façon totale ou partielle le bilan de compétences. Il leur est également possible de le réaliser dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Art. L6332-9 du Code du travail

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 39

### **Accès des agents publics au bilan de compétences**

Un agent public peut bénéficier d'un bilan de compétences selon des modalités d'accès et de financement pouvant être différentes selon la fonction publique considérée.

#### **Dans la fonction publique d'Etat**

L'agent relevant de la fonction publique d'Etat peut bénéficier d'un congé pour bilan de compétences.

Par ailleurs, le fonctionnaire, dans le cadre d'une procédure de reclassement pour inaptitude peut, pendant son congé pour raison de santé, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant suivre une action de bilan de compétences.

Loi n° 2007-148 du 2.2.07 (JO du 6.2.07)

Loi n° 2019-828 du 6.8.1 (JO du 7.8.19)

Décret n° 2007-1470 du 15.10.07 (JO du 16.10.07), art. 22

Arrêté du 31.7.09 (JO du 13.8.09)

Protocole d'accord du 14.11.06, art. 13 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

#### **Dans la fonction publique territoriale**

Cela est possible également sur la base du volontariat pendant un congé pour raison de santé avec l'accord de son médecin traitant dans le cadre d'une procédure d'inaptitude.

Loi n° 2007-148 du 2.2.07 (JO du 6.2.07)

Loi n° 2007-209 du 19.2.07 (JO 21.2.07), art. 1

Loi n° 2019-828 du 6.8.1 (JO du 7.8.19)

A signaler : il peut être tenu compte des bilans de compétences pour réduire la durée des formations obligatoires ou pour l'accès à un grade, corps ou cadre d'emplois par voie de promotion interne. Les bilans de compétences effectués par l'agent sont inscrits dans son livret de formation.

Loi n° 84-594 du 12.7.84 (JO du 13.7.84), art. 1 et 2-2

#### **Dans la fonction publique hospitalière**

Les fonctionnaires hospitaliers peuvent bénéficier d'un congé de bilan de compétences.

L'accès au bilan de compétences est également possible dans le cadre d'une procédure pour inaptitude sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant.

Loi n° 2007-148 du 2.2.07 (JO du 6.2.07)

## **LE CADRE LEGAL LE BILAN DE COMPÉTENCES**

Décret n° 2008-824 du 21.8.08 (JO du 23.8.08), art. 6 et 25 à 27

Loi n° 86-33 du 9.1.86 (JO du 11.1.86), art. 41

Loi n° 86-33 du 9.1.86, modifiée

Loi n° 2019-828 du 6.8.1 (JO du 7.8.19)

Les prestataires intervenant pour la réalisation de bilans de compétences à destination des agents de la fonction publique hospitalière doivent être habilités par l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). C'est avec l'ANFH que sera signée dans un second temps la convention tripartite de bilan de compétences.

L'objectif du bilan de compétences est de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou de formation.

Composé de trois étapes (confirmation de la démarche/analyse/conclusion), le bilan de compétences est réalisé par un organisme spécialisé, habilité par l'ANFH.

Il est mis en œuvre à l'initiative de l'agent sur son temps de travail dans le cadre d'un congé spécifique autorisé par l'établissement, ou sur son temps personnel.

Décret n° 2008-824 du 21.8.08 (JO du 22.8.08)

### **Accès des demandeurs d'emploi au bilan de compétences**

Toute personne à la recherche d'un emploi, ayant une expérience professionnelle, indemnisée ou non par le régime de l'assurance chômage (RAC) et qui souhaite reprendre ou occuper un emploi salarié ou créer son activité, peut bénéficier d'une prestation de bilan de compétences.

Le bilan de compétences fait partie des prestations de formation éligibles au CPF, que le titulaire soit salarié ou demandeur d'emploi. Il peut également être prescrit par Pôle emploi dans le cadre du PPAE Art. L6323-6 du Code du travail

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 1

### **Accès des particuliers au bilan de compétences**

Les particuliers peuvent également bénéficier d'un bilan de compétences, mais ils devront financer eux-mêmes leur bilan car celui-ci ne sera pas pris en charge, à moins qu'ils ne détiennent des droits ouverts au compte personnel de formation.

Le contrat passé entre le particulier et le prestataire de bilan de compétences sera un contrat de vente.

Les règles applicables au contrat seront les mêmes que celles appliquées à tout contrat de vente de prestation de services entre un professionnel et un consommateur.