



## QU'EST-CE QU'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Un bilan de compétences permet à chacun d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations dont il dispose. Tous les actifs, notamment les salariés du secteur privé, peuvent y avoir recours pendant ou en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences vise notamment à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation associé. Il peut aussi être utile pour valoriser son parcours lors d'un entretien avec son employeur ou négocier une évolution de carrière au sein de l'entreprise. Dans la plupart des cas néanmoins, le bilan de compétences est associé à un départ de l'entreprise (volontaire ou forcé) ou à une évolution vers de nouveaux horizons professionnels.

### QUI A L'INITIATIVE ?

Le bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative du salarié ou de son employeur. À l'initiative du salarié, il peut se dérouler durant ou en dehors du temps de travail. Durant le temps de travail, le salarié doit obtenir une autorisation d'absence, avec des règles particulières. Pour qu'un salarié en CDI puisse en bénéficier, il doit être salarié depuis plus de cinq ans dont une année au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.

À l'initiative de l'employeur, notamment comme outil de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec l'accord du salarié. Une convention tripartite est alors signée entre l'employeur, le salarié et le prestataire du bilan de compétences. Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

**À noter :** un délai de cinq ans doit être respecté entre deux bilans.

### QUI PAIE ?

Un bilan de compétences peut être financé par le salarié via son compte personnel de formation (CPF) si celui-ci dispose de suffisamment de droits inscrits. Pour rappel, il est encore possible d'inscrire sur son CPF, jusqu'au 30 juin 2021, ses droits (jusqu'à 1 800 euros) issus du droit individuel à la formation (DIF). Le bilan de compétences peut aussi être pris en charge par l'entreprise, comme n'importe quelle autre action de formation. Lorsqu'il est réalisé durant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

### QUEL EN EST LE DÉROULEMENT ?

Le bilan de compétences comprend trois phases :

- Analyser la demande du bénéficiaire, déterminer le format le plus adapté et définir les modalités.
- Construire le projet professionnel, en vérifier la pertinence et/ou élaborer une ou plusieurs alternatives.
- Comprendre, pour le bénéficiaire, les conditions et les moyens favorisant la réalisation du projet professionnel, ou en prévoir les principales modalités.

À la fin du bilan, la personne est en mesure de définir ses compétences professionnelles susceptibles d'être utilisées dans un milieu professionnel déterminé.

**À noter :** la durée maximale d'un bilan de compétences est de 24 heures.

### POINT DE VIGILANCE

Certains prestataires de bilans de compétences sont aussi des opérateurs de conseil en évolution professionnelle (CEP), une prestation gratuite. Des actifs ont ainsi pu se voir prescrire un bilan de compétences alors qu'ils venaient juste rechercher un conseil gratuit...

**Clément Delaunay**