

## **Le bilan d'étape professionnel**

### **AVENANT DU 3 MARS 2009 AUX ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DU 14 NOVEMBRE 2008 SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

---

#### **DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN OEUVRE DU BILAN D'ETAPE PROFESSIONNEL**

Le principe du bilan d'étape professionnel a été posé par l'article 6 de l'accord national Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Cet article a défini le bilan d'étape professionnel comme une nouvelle prestation, simple et destinée à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences des salariés.

Exception faite de la VAE, du passeport formation et de l'entretien de deuxième partie de carrière qui se substitue au bilan d'étape professionnel, ce dernier ne se cumule pas avec les différents dispositifs d'orientation et de bilan existants, ceux-ci n'étant mis en œuvre que si le bilan d'étape professionnel en fait apparaître la nécessité.

L'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a précisé, dans son article 1.2, que ce bilan doit permettre aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel, de favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et de leur qualification et de leur donner des outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel. Il doit donner une visibilité commune à l'entreprise et à ses salariés sur les évolutions envisageables.

Cet accord a renvoyé à un groupe paritaire les modalités de la mise en œuvre et du contenu du bilan d'étape professionnel qui doivent porter sur l'état des lieux des compétences et l'expérience professionnelle de l'intéressé ainsi que sur ses besoins en veillant à ce que sa réalisation soit financièrement neutre pour les entreprises et n'entrave pas, dans le cadre de son financement sur les budgets de la formation professionnelle, l'objectif de sa généralisation.

Ce groupe de travail doit également prévoir les modalités d'évaluation de sa mise en œuvre. En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

### **Article 1 - Principes généraux**

Le bilan d'étape professionnel consiste en l'élaboration en commun d'un diagnostic qui permet :

- au salarié d'appréhender l'état de ses capacités professionnelles et de ses compétences, pour lui permettre de construire son projet professionnel et de mesurer ses besoins au regard de ce projet professionnel ;
- à l'employeur, de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation de ce dernier, dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.

Le bilan d'étape professionnel doit être utile au salarié et à l'employeur afin de contribuer à construire un projet professionnel. Il n'a pas vocation à acter ou à mettre en évidence des difficultés éventuelles que celui-ci pourrait rencontrer. Il n'a pas pour objectif d'évaluer le salarié dans l'exercice de ses attributions professionnelles et son résultat ne peut donc être opposé ni au salarié ni, sans préjudice de ses obligations légales, à l'employeur.

### **Article 2 - Contenu du bilan d'étape professionnel**

Compte-tenu des objectifs assignés au bilan d'étape professionnel, distincts de ceux de l'entretien d'évaluation et rappelés ci-dessus, celui-ci comprend une phase d'analyse menée en commun permettant d'apprécier :

- les capacités professionnelles au regard de son niveau de qualification ;
- le niveau de formation et de diplôme ;
- les savoir-faire résultant de l'activité exercée dans le poste occupé ou acquis dans d'autres postes occupés antérieurement et plus généralement dans le parcours professionnel ;
- les savoir-être ;
- les capacités de l'intéressé à évoluer, au regard des besoins, existants ou prévisibles, en qualification ou en compétences recensés dans son environnement professionnel interne ou externe et de son souhait de maîtriser l'évolution de son parcours professionnel.

Le salarié fait figurer, à son initiative, les éléments du bilan d'étape professionnel dans son passeport formation.

### **Article 3 - Conditions de mise en oeuvre**

Le bilan d'étape professionnel doit être simple d'utilisation, rédigé selon des formulations lisibles et des modalités compréhensibles en dehors de l'entreprise et de son champ d'activité et réalisable quelle que soit la taille de l'entreprise. Il bénéficie tous les cinq ans aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, qui en font la demande.

La demande du salarié ne peut être refusée par l'employeur. La réponse de l'employeur, qui doit intervenir dans les 30 jours de la demande, ne peut avoir pour effet de reporter de plus de 3

3 mois la réalisation du bilan. Tous les salariés sont informés par leur entreprise du droit qui leur est ouvert.

Le salarié doit être informé suffisamment à l'avance de la date prévue pour la réalisation de son bilan d'étape professionnel afin de disposer du temps nécessaire pour le préparer dans de bonnes conditions.

Avant la réalisation du bilan d'étape professionnel, les salariés sont informés des moyens d'accès à l'information sur les métiers, le secteur d'activité, les résultats des travaux des observatoires prospectifs de branche et sur la situation de l'emploi dans le territoire.

Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par le chef d'entreprise, dans le respect des dispositions ci-dessus, après information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Le chef d'entreprise informe également les salariés de ces

conditions.

La durée du bilan d'étape professionnel doit être compatible avec le caractère exhaustif de la phase d'analyse visée à l'article 2 ci-dessus.

Dans les cas où la taille et la structure de l'entreprise le permettent, il ne peut être fait par la hiérarchie directe de l'intéressé.

Compte tenu de son rôle dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés, le personnel d'encadrement devra pouvoir bénéficier du bilan d'étape professionnel et d'une préparation à la conduite de ce bilan.

Le salarié qui, à sa demande, bénéficie d'un bilan d'étape professionnel peut permettre à la personne chargée de la réalisation de ce bilan de prendre connaissance du contenu de son passeport formation afin d'assurer la continuité des informations nécessaires à la maîtrise de son parcours professionnel.

Si l'intéressé a, antérieurement, déjà bénéficié d'un bilan d'étape professionnel dans son entreprise ou dans une autre entreprise, il doit en faire figurer le contenu dans son passeport formation pour pouvoir accéder à nouveau à ce dispositif ou, à défaut, accepter de communiquer ce contenu à la personne chargée de la réalisation du bilan.

#### **Article 4 - Place du bilan d'étape professionnel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et dans la conduite des parcours professionnels**

Le bilan d'étape professionnel est un moyen permettant aux salariés, en particulier les moins qualifiés, d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Il contribue à sécuriser leur parcours professionnel en optimisant les mesures auxquelles il est susceptible de conduire.

L'année où le bilan d'étape professionnel est réalisé et au vu de ses conclusions, le salarié et l'employeur recherchent, conjointement, au cours d'un entretien, les actions susceptibles d'être mises en oeuvre notamment en termes de formation ou de mobilité.

Pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi, ces derniers pourront faire état des conclusions de leur bilan d'étape professionnel lors de l'élaboration de leur PPAE par Pôle emploi.

#### **Article 5 - Modalités de financement**

Les modalités de financement du bilan d'étape professionnel, dans le cas où la taille de l'entreprise ne permet pas de le réaliser en interne, seront précisées, conformément à l'article 1.5 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle, par avenant à cet accord en tenant compte des financements extérieurs susceptibles d'être mobilisés.

#### **Article 6 - Modalités d'évaluation du bilan d'étape professionnel**

Avant le 31 décembre 2009, un groupe de travail paritaire composé de deux représentants de chacune des organisations signataires du présent avenant fera un bilan de l'état de la mise en oeuvre du bilan d'étape professionnel dans les entreprises et examinera les outils à mettre en place afin d'en réaliser un suivi, notamment statistique, avec l'aide des branches.

Fait à Paris, le 3 mars 2009

Pour le MEDEF Pour la CFTD

Pour la CGPME Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO