

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 NOVEMBRE 2008 SUR LA
GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

**DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN ŒUVRE 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. Elle 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 ces modalités de mise en œuvre soient financièrement neutres pour les entreprises et n'entravent

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.

Principes généraux

Le bilan d'étape professionnel consiste en l'élaboration d'un diagnostic partagé entre l'employeur et le salarié qui permet :

- au salarié d'appréhender l'état de ses capacités professionnelles et de ses compétences, pour lui permettre de mesurer ses besoins au regard de son projet professionnel ;
- à l'entreprise, 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 n'a pas vocation à acter 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 à l'employeur.

Contenu du bilan d'étape professionnel

Compte-tenu des objectifs assignés au bilan d'étape professionnel et rappelés ci-dessus, celui-ci comprend une phase d'analyse contradictoire permettant d'apprécier :

- le niveau de qualification (position dans la classification) ;
- 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 ;
- 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.

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 réalisés par les OPCA et les OPACIF.

Le salarié fait figurer les éléments du bilan d'étape professionnel dans son passeport formation, s'il le souhaite.

Conditions de mise en œuvre

Le bilan d'étape professionnel doit être simple d'utilisation 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 le souhaitent. La demande du salarié ne peut être refusée par l'employeur. Tous les salariés sont informés par leur entreprise du droit qui leur est ouvert.

Il est réalisé par l'entreprise à la demande du salarié, dans des conditions définies par le chef d'entreprise. 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.

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

Le salarié qui, à sa demande, bénéficie d'un bilan d'étape professionnel doit permettre à la personne chargée de la réalisation de ce bilan de prendre connaissance du contenu de son passeport formation. Si l'intéressé a, antérieurement, déjà bénéficié d'un bilan d'étape professionnel, il doit en faire figurer le contenu dans son passeport formation pour pouvoir accéder à nouveau à ce dispositif.

Place du bilan d'étape professionnel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Le bilan d'étape professionnel est un moyen permettant au salarié d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de sa vie professionnelle, ce qui contribue à sécuriser son parcours professionnel.

L'année où le bilan d'étape professionnel est réalisé et au vu de ses conclusions, le salarié envisage avec l'entreprise les moyens à mettre en œuvre (formation, mobilité...), notamment lors de l'entretien professionnel.

Article 5- Modalités de financement

Les modalités de financement du bilan d'étape professionnel, dans le cas où il ne peut être réalisé dans l'entreprise, seront précisées, conformément à l'article 1.5 de l'ANI relatif à la formation professionnelle, par avenant à cet accord.

De même, cet avenant formalisera les conditions de préparation à la conduite du bilan par l'encadrement et le financement de cette préparation.

Modalités d'évaluation du bilan d'étape professionnel

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