

Le bilan de compétences

PRINCIPE

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, et de définir, le cas échéant, un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur agréé, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être mis en œuvre sur proposition de l'employeur (avec accord du salarié) ou à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé spécifique.

A noter : *l'organisme prestataire du bilan doit être inscrit sur une liste établie par un organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (Fongecif).*

PUBLIC

Tout travailleur peut suivre des actions de bilan de compétences telles que définies par le Code du travail :

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

DEROULEMENT

La prestation de bilan de compétences doit se dérouler en 3 phases et obéit aux règles suivantes :

PHASE PRELIMINAIRE : dans le cadre de cette phase, le salarié est reçu individuellement par le prestataire choisi pour définir ses besoins et être informé des conditions du déroulement du bilan et des moyens utilisés.

PHASE D'INVESTIGATION : menée de façon individuelle et/ou collective, elle permet d'identifier et d'évaluer les compétences et aptitudes du salarié.

PHASE DE CONCLUSION : les résultats du bilan sont exposés au salarié. Cette phase permet également au bénéficiaire de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation et de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

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 de compétences est seule destinataire. Ces documents ne sont communiqués à un tiers qu'avec son accord.

MODALITE D'ACCES

Basé sur le volontariat du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé :

- à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, au titre du plan de formation de l'entreprise
- à l'initiative du salarié au titre du congé de bilan de compétences.

Le bilan de compétences - suite

MODALITE D'ACCES

Le salarié peut également utiliser son compte personnel de formation (CPF) pour effectuer un bilan de compétences.

A noter : *L'entretien professionnel est un moment privilégié pour échanger sur la réalisation d'un bilan de compétences.*

MISE EN OEUVRE

Avant la réalisation du bilan, une convention tripartite doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire et :

- l'employeur, lorsque le bilan est financé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- l'OPACIF, s'il s'agit d'un congé de bilan de compétences.

Un bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Lorsqu'un employeur lui demande son accord et lui propose la convention tripartite, le salarié a 10 jours pour signifier son acceptation en lui restituant la convention signée. L'absence de réponse dans le délai vaut refus de sa part.

CONGE DE BILAN DE COMPETENCES

Tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail peut prétendre à une autorisation d'absence pour réaliser un bilan de compétences quel que soit l'effectif de l'entreprise. Pour pouvoir y prétendre le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Les conditions d'ancienneté ont été adaptées pour les salariés en CDD, les travailleurs temporaires ainsi que les salariés bénéficiaires d'un congé parental d'éducation.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour répondre par écrit à l'intéressé.

Dès lors que l'intéressé remplit les conditions requises, l'employeur ne peut refuser le bénéfice du congé. L'employeur peut reporter au maximum de 6 mois l'autorisation d'absence. Ce report doit être justifié par des raisons de service dans sa réponse écrite. Un salarié ayant bénéficié dans la même entreprise d'une autorisation d'absence pour effectuer un congé de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai d'attente de 5 ans.

SOURCES

- Articles L 6313-1, L 6313-10, L 6322-42 à L 6322-51 et R 6322-32 à R 6322-63 du code du travail

Mise à jour : 04/10/2017