

## Bilan de compétences

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 décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative, 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 (Opacif).

**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 jeunes ou adultes ;
- ➡ particuliers.

L'organisation de 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.

Basé sur le volontariat du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise :

- ➡ 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 code du travail ne prévoit pas la possibilité d'utiliser son compte personnel de formation (CPF) pour réaliser un bilan de compétences.

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

## Bilan de compétences

05

CONDITIONS  
DE 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, ou l'**OPACIF** s'il s'agit d'un congé de bilan.

Un bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. 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.

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 doit néanmoins remplir une condition de durée d'activité. Ainsi, 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 titulaires d'un **CDD** ([art. L6322-43 CT](#))
  - 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;
  - dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.
- les **travailleurs temporaires**;
- le salarié bénéficiant d'un **congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel** (art. L1225-58 CT).

**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.

**A noter** : Tout salarié qui en remplit les conditions d'accès peut souhaiter réaliser un bilan de compétences en tout ou partie hors temps de travail. Dans ce cas, il n'y a pas d'autorisation d'absence à demander à son employeur.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à congé à l'organisme collecteur (FONGECIF, ou dans certains cas OPCA de branche) auquel l'employeur verse la contribution destinées au financement des congés individuels de formation.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

06

CONGE DE  
BILAN DE  
COMPETEN-  
CES

**SOURCES** Articles L 6313-1, L 6313-10, L 6322-42 à L 6322-51 et R 6322-63, et L1225-58 du Code du travail

**MISE À JOUR**

27/01/2016