

# Le bilan de compétences

## Objectif

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses motivations et ses possibilités d'évolution professionnelle, dans le contexte d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise.

Il peut être décidé par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, mais ne peut se faire sans l'accord du salarié. Le bilan est toujours effectué par un prestataire extérieur à l'entreprise. Les résultats sont adressés exclusivement au salarié.

Le bilan de compétences peut également être utilisé dans le cadre du DIF.

## Public

Le bilan de compétences peut être demandé par le salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit remplir deux conditions :

- > justifier d'une ancienneté de 5 ans au moins - consécutifs ou non - en tant que salarié, dont 12 mois au minimum dans l'entreprise dans laquelle il fait sa demande ;
- > respecter un délai de franchise s'il a déjà bénéficié d'un congé bilan de compétences. Ce délai est fixé à 5 ans, mais ne s'applique pas en cas de changement d'employeur depuis le précédent bilan.

## Comment ça marche ?

Le prestataire qui réalise le bilan est obligatoirement extérieur à l'entreprise. Il est tenu au respect de la vie privée et au secret professionnel. Respectueux de la réglementation en matière de déontologie et de méthodologie, le prestataire doit être inscrit sur une liste établie par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre du congé individuel de formation (CIF).

Le bilan de compétences se déroule en trois étapes.

- **La phase préliminaire** : 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.
- **La phase d'investigation** : menée de façon individuelle et/ou collective, elle permet d'identifier et d'évaluer les compétences et aptitudes du salarié.
- **La phase de conclusion** : les résultats du bilan sont exposés au salarié.



### Comment ça marche ? (suite)

#### Lorsque le bilan est sollicité par l'employeur

- > Avant le début du bilan, salarié, employeur et organisme prestataire doivent signer une convention tripartite. Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer sur les termes de la convention et la signer, le cas échéant. L'absence de réponse équivaut à un refus et ne peut pas être un motif de sanction ou de licenciement.
- > Pendant le bilan, rémunération et protection sociale sont maintenues.

#### Lorsque le bilan est demandé par le salarié

Pour réaliser son bilan de compétences, le salarié doit alors prendre un congé d'une durée de 24 heures consécutives ou non. Au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences, le salarié présente à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence. Cette demande mentionne les dates du bilan, sa durée et la désignation de l'organisme prestataire. L'employeur dispose de 30 jours après la réception de la demande pour répondre par écrit. Il peut refuser si le salarié ne remplit pas les conditions requises ou demander un report pour des raisons de service. Le report est au maximum de 6 mois.

### Quels financements possibles ?

L'employeur peut le financer sur le budget formation de son entreprise. Il doit pour cela choisir un prestataire inscrit sur une liste établie par les organismes collecteurs agréés au titre du CIF. Exceptionnellement, il peut demander au Préfet de région l'autorisation de recourir à un prestataire non inscrit. L'OPCA peut également prendre en charge tout ou partie du bilan de compétences.

Lorsque le salarié est le demandeur, il doit s'adresser pour la prise en charge de sa rémunération et des frais liés à son congé, à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF dont il relève. Si sa demande est acceptée, sa rémunération est identique à celle qu'il aurait perçue en restant à son poste de travail. Il est alors payé par son employeur, qui est remboursé par l'OPACIF.

#### ▶▶ LA DUREE DU CONGE

La durée du congé de bilan de compétences est prise en compte pour le calcul des droits du salarié aux congés payés et des avantages qu'il tient de son ancienneté : prime, congés supplémentaires.

#### ▶▶ L'AUTORISATION D'ABSENCE

Elle n'est pas requise si le congé de bilan de compétences se déroule hors temps de travail.

#### À qui s'adresser ?

FONGECIF • OPACIF agréé au titre du CIF dont l'entreprise dépend • [www.centre-info.fr/adresses utiles](http://www.centre-info.fr/adresses_utiles)  
Entreprise : service formation • représentants du personnel • Pôle emploi  
DIRECCTE -Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi  
[www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr) • [www.orientation-formation.fr](http://www.orientation-formation.fr) • [www.fse.gouv.fr](http://www.fse.gouv.fr)  
[www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

#### Pour aller plus loin

Code du travail : articles L. 6313-1 et L.6313-10, L. 6322-42 et 43, L. 6322-44 à 46, L. 6322-47 à 50, R. 6322-32 à 48, R.6322-51 à 63