

Bilan de compétence : définition et bénéficiaires

Mis à jour le 28.10.2009 par Direction de l'information légale et administrative

Définition

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il peut être accompli, sur proposition de l'employeur, avec le consentement du travailleur ou à l'initiative du travailleur.

Il est réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises.

Les salariés peuvent demander à bénéficier à cette occasion d'un congé.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'un bilan de compétences :

- les salariés,
- les fonctionnaires et agents non titulaires des fonctions publiques d'Etat , territoriale et hospitalière ,
- les demandeurs d'emploi,
- les non salariés (commerçants, artisans, professions libérales).

L'accès des salariés et agents publics au bilan de compétences est organisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du congé de bilan de compétences.

Cas particuliers

Les jeunes en contrat d'insertion en alternance peuvent effectuer un bilan de compétences réalisé par un organisme externe à l'entreprise.

Les salariés en congé parental peuvent effectuer un bilan tout en bénéficiant de la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle.

Bilan de compétences : contenu et déroulement

Principe

Le bilan de compétences comprend 3 phases :

- une phase préliminaire,
- une phase d'investigation,
- une phase de conclusions.

Phase préliminaire

La phase préliminaire a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins,

- de l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Phase d'investigation

La phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Phase de conclusion

La phase de conclusions permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de son projet professionnel et, le cas échéant, de son projet de formation,
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de son projet.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire, qui rappelle :

- les circonstances du bilan,
- les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées,
- les éléments constitutifs de son projet professionnel et éventuellement de son projet de formation et les principales étapes prévues de sa réalisation.

Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Congé de bilan de compétences

- [Principe](#)
- [Conditions à remplir](#)
- [Démarche auprès de l'employeur](#)
- [Démarche auprès du fonds de formation](#)
- [Mise en œuvre du congé de bilan de compétences](#)

Principe

Tout salarié qui justifie d'une certaine ancienneté, a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser un bilan de compétences.

Conditions à remplir

Conditions générales

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié doit :

- justifier d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle il sollicite le congé,

- respecter un délai de 5 ans entre 2 congés de bilan de compétences, sauf s'il a changé d'employeur.

Conditions particulières aux salariés en CDD

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée (CDD) doivent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois.

Ne peuvent être prises en compte pour le calcul des 4 mois, les périodes passés en :

- contrat d'accompagnement dans l'emploi,
- contrat d'avenir,
- contrats d'apprentissage,
- contrat de professionnalisation,
- contrats accomplis au cours du cursus scolaire ou universitaire,
- CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée (CDI).

Conditions particulières aux travailleurs intérimaires

Les intérimaires doivent justifier :

- soit de 5 ans d'activité salariée (6 084 heures) consécutives ou non, en tant que salarié (intérimaire ou non) dont au minimum 1 600 heures au cours des 18 derniers mois dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle ils formulent leur demande de congé,
- soit de 3 200 heures d'intérim sur les 36 derniers mois dont 1 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle ils formulent leur demande de congé.

Démarche auprès de l'employeur

Demande d'autorisation d'absence

Le salarié doit formuler une demande écrite d'autorisation d'absence, au titre du congé de bilan de compétences, au moins 60 jours avant la date prévue du bilan.

Cette demande doit comporter les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi par le salarié.

Lorsque le congé de bilan de compétences débute à l'issue d'un CDD, le salarié n'a pas de demande d'autorisation d'absence à faire.

Réponse de l'employeur

A réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour accorder, ou reporter, dans la limite de 6 mois, le congé.

En cas de report, il doit préciser les raisons de service qui le motive.

Démarche auprès du fonds de formation

Demande de prise en charge financière du congé

Le salarié, auquel son employeur a accordé un congé de bilan de compétences, peut présenter une demande de prise en charge des dépenses liées à ce congé à l'organisme collecteur des contributions patronales destinées au financement des congés individuels de formation et des congés de bilans de compétences, l'OPACIF (Organisme Paritaire Collecteur Agréé du Congé Individuel de Formation)

Pour les personnes qui ont été titulaires de CDD, le départ en congé est conditionné par l'accord de prise en charge financière de l'OPACIF et le congé de bilan de compétences doit débiter au plus tard 12 mois après la fin du premier CDD.

Dans quels cas la demande peut elle être rejetée ?

L'organisme collecteur peut refuser la prise en charge :

- lorsque la demande du salarié ne peut être rattachée à une action permettant de réaliser un bilan de compétences,
- lorsque l'organisme prestataire du bilan de compétences n'est pas sur la liste fixée par l'organisme collecteur,
- lorsque l'organisme collecteur n'a pas les capacités financières de satisfaire toutes les demandes : les demandes sont alors satisfaites selon des critères déterminés chaque année en fonction de la catégorie professionnelle des demandeurs et de la taille des entreprises qui les emploient.

L'organisme collecteur qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet et de sa possibilité de déposer un recours gracieux.

Recours gracieux

Le salarié, dont la demande de prise en charge est rejetée, peut présenter un recours gracieux à l'organisme collecteur dans les 2 mois suivant la date d'envoi de la notification du refus de prise en charge.

En cas de confirmation du refus de prise en charge, l'organisme collecteur doit motiver sa décision.

Mise en œuvre du congé de bilan de compétences

Etablissement d'une convention tripartite

Lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme prestataire de bilans de compétences et l'organisme collecteur.

La convention rappelle aux signataires les principales obligations de chacun.

Durée du congé

La durée du congé ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Ces heures de congé sont assimilées à une période de travail effectif pour le calcul des droits :

- à congés annuels,
- liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Rémunération et statut du salarié en congé

Dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur la prise en charge des dépenses correspondantes à son congé, le salarié a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail.

Il conserve sa protection sociale.

Obligations du salarié

Au terme d'un congé de bilan de compétences, le bénéficiaire présente une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire.

Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé lui a été accordé perd le bénéfice de ce congé.