



# Le bilan de compétences

Mise à jour le 14.09.15

Le bilan de compétences permet à chacun d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Il peut être mobilisé :

- soit à l'initiative de la personne active engagée dans une démarche d'évolution professionnelle ;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé spécifique (le congé de bilan de compétences) ;
- soit sur proposition de l'employeur et avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Un premier repérage des compétences est généralement réalisé au sein de la structure qui accompagne la personne (Opérateur CÉP, OPACIF dans le cadre du congé bilan de compétences, Entreprise).

L'analyse approfondie des compétences et la mesure de l'écart entre les compétences acquises et les compétences requises (en cas de reconversion professionnelle par exemple) par la personne pour son évolution professionnelle, est le plus souvent réalisée par un prestataire externe.

Les résultats du bilan sont adressés au bénéficiaire.

## Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ;
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...).

## Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Le bilan de compétences doit permettre à son bénéficiaire :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de préparer sa mobilité professionnelle ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

## Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences n'est jamais « prescrit ». Sa réalisation repose sur l'engagement volontaire et autonome de la personne, dans les configurations suivantes.

- **Le conseil en évolution professionnelle (personne active, quels que soient son statut, son âge, sa situation)**

Dans le cadre d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP), les attentes formulées à l'égard du bilan sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

Les conclusions du travail accompli avec le prestataire, à l'exclusion des éléments personnels ayant conduit à ces conclusions, sont communiquées au conseiller-référent CÉP qui accompagne le bénéficiaire dans sa démarche d'évolution professionnelle.

La transmission des conclusions au conseiller-référent est rendu possible dans la mesure où :

- le conseil en évolution professionnelle est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller-référent CÉP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP sur son projet d'évolution professionnelle.

## ■ Le congé de bilan de compétences (salariés)

### Quelles sont les conditions d'accès ?

Le salarié justifiant d'au moins cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Le congé de bilan de compétences peut être réalisé « hors temps de travail » ou « sur le temps de travail ».

- *Quand faut-il demander l'autorisation de l'employeur ?*

Salarié, si vous souhaitez réaliser le bilan de compétences sur le temps de travail, il vous appartient de demander à votre employeur une autorisation d'absence qui ne pourra en aucun cas excéder 24 heures, consécutives ou non.

La demande écrite du congé doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

- *À qui adresser une demande de prise en charge ?*

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation (CIF).

L'organisme collecteur est susceptible de refuser le financement du congé, notamment lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites, ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

### Lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail, quels sont mes droits ?

Un droit à rémunération : la rémunération est égale à celle que vous auriez perçue si vous étiez resté à votre poste de travail, dans la limite de 24 heures. Elle vous est versée par votre employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

Par ailleurs, le congé de bilan de compétences est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel et sa durée est comptabilisée pour le calcul de leur ancienneté.

### Quelles sont les conditions de réalisation du bilan de compétences ?

La réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF).

### Existe-t'il un délai de carence entre deux bilans de compétences ?

Oui, un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but, avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

## ■ Le plan de formation de l'entreprise (salariés)

Inscrit dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

La mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention vise à clarifier les objectifs visés et les modalités de réalisation du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. Il restitue alors la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan de compétences, le salarié conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelles. Les frais de bilan sont à la charge de l'employeur qui peut les imputer sur son budget « plan de formation ». Qu'il résulte d'une demande de l'employeur ou du salarié, le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du congé payé annuel.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou toute autre personne qu'avec son accord.

### **Quel est le statut du salarié bénéficiaire d'un bilan de compétences sur le temps de travail ?**

Dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, 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'OPACIF compétent.

Qu'il résulte d'une demande de l'employeur ou du salarié, 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.

### **Comment se déroule un bilan de compétences ?**

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

#### **Une phase préliminaire qui a pour objet de :**

- confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- définir et analyser la nature de ses besoins ;
- l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

#### **Une phase d'investigation permettant 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.

#### **Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :**

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

Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions doivent être menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

La phase de conclusion se termine par une présentation au bénéficiaire des enseignements du bilan de compétences. Ce dernier est seul destinataire d'un écrit reprenant les conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peut être communiqué à un tiers qu'avec son accord.

## Les salariés sous contrat à durée déterminée ont-ils accès au congé de bilan de compétences ?

Le congé de bilan de compétences est ouvert aux salariés qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée (CDD) : les conditions d'ancienneté requises et les modalités de rémunération pendant le congé de bilan de compétences ont été spécialement aménagées pour ces salariés.

Ainsi, l'intéressé doit justifier d'une ancienneté de :

- 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 un contrat de travail CDD, au cours des 12 derniers mois.

Il peut, par ailleurs, obtenir de l'organisme collecteur auquel son dernier employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation (le FONGECIF ou l'OPACIF du « hors champ »), une rémunération d'un montant égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois, sous contrat de travail à durée déterminée.

## Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences doit demeurer une prestation spécialisée, extérieure à l'entreprise, qu'il soit initié dans le cadre du CÉP, d'un congé de bilan de compétences ou du plan de formation.

L'entreprise ne peut organiser elle-même en interne le bilan de compétences pour ses salariés. Elle doit recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur (FONGECIF et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation).

## Où trouver la liste des organismes de bilan de compétences ?

La liste des organismes de bilan de compétences habilités est accessible à partir du site du FONGECIF de la région ou de l'OPACIF dont relève l'employeur.

Le salarié dont l'employeur relève du champ des accords nationaux interprofessionnels s'adressera au FONGECIF de sa région. Les coordonnées des FONGECIF régionaux sont disponibles sur le [site fpspp.org](http://site.fpspp.org).

A contrario, le salarié s'adressera à l'OPCA de branche dont relève son employeur, agréé au titre du CIF.

Au nombre de huit, ces organismes couvrent les secteurs professionnels suivants :

- [l'AFDAS](#) : l'OPACIF des employeurs et des salariés de la culture, de la communication, des médias, des loisirs, des intermittents du spectacle, des artistes-auteurs et des journalistes pigistes.
- [l'AGECIFA](#) : l'OPACIF des employeurs et des salariés du Crédit agricole, de la Mutualité Sociale Agricole et de Groupama.
- [le FAFSEA](#) : l'OPACIF des employeurs et salariés du champ agricole.
- [le FAF-TT](#) : l'OPACIF des employeurs, des salariés des entreprises d'intérim et intérimaires.
- [OPCALIM](#) : l'OPACIF des employeurs et salariés du champ de la coopération agricole et des services associés.
- [l'UNAGECIFA](#) : l'OPACIF des employeurs et salariés des Industries Électriques et Gazières, de la SNCF, de la Banque de France, de la RATP.
- [UNIFAF](#) : l'OPACIF des employeurs et salariés du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.
- [UNIFORMATION](#) : l'OPACIF des employeurs et salariés du champ de l'économie sociale.

Pour en savoir plus : [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

## Qui contacter ?

- [Pôle emploi](#)
- Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - [DIRECCTE](#)

## Textes de référence

- 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.
- [Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'Etat](#)