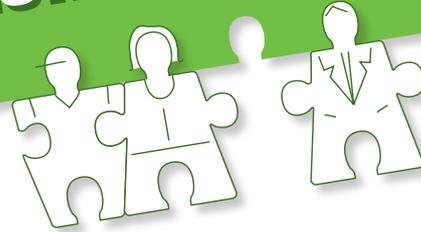


# Le Bilan de Compétences



**Le bilan de compétences** est un dispositif permettant d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel ou de formation.

# Les 3 phases du bilan de compétences

Le bilan de compétences se déroule sous la conduite d'un prestataire externe à l'entreprise ; il comporte une alternance de phases individuelles (entretiens) et de phases collectives (ateliers, passation de tests, ...).

## **1** Phase préliminaire (s'engager avec discernement)

- définition et analyse des besoins et des objectifs ;
- information sur le déroulement du bilan de compétences (méthodes et techniques mises en œuvre).

## **2** Phase d'investigation

- analyse des motivations, intérêts professionnels et personnels du salarié ;
- identification des compétences et aptitudes ;
- détermination des possibilités d'évolution professionnelle.

## **3** Phase de conclusions (document de synthèse)

- résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et/ou de formation et les différentes étapes de la mise en œuvre de ce projet

**À noter !** Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire du bilan de compétences et sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations. Le document de synthèse est la propriété du bénéficiaire du bilan de compétences. Ce document ne peut être communiqué à un tiers qu'avec l'accord de ce dernier.

# Les bénéficiaires du bilan de compétences

Toute personne engagée dans la vie active : salariés ; non-salariés ; agents publics ; demandeurs d'emploi ; particuliers

statut du salarié	conditions pour bénéficier d'un bilan de compétences
salariés en CDI	justifier d'une activité professionnelle d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs.
salariés en CDD	justifier d'une activité professionnelle de 24 mois, consécutifs ou non, 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.
intérimaires	justifier de 5 ans d'ancienneté, consécutifs ou non, en qualité de salarié, et ce quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, dont 1 600 heures travaillées, sur les 18 derniers mois, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle la demande a été formulée.

## À noter !

**Le bilan de compétences peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur.** Cependant, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement (art. L. 6313-10 C. trav.).

## Cas particulier

**Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire,** tout salarié bénéficie automatiquement d'un bilan de compétences, réalisé en dehors du temps de travail, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie.

## Durée du bilan de compétences, temps de travail

Le bilan de compétences est d'une durée de **24 heures**, réparties en général sur un ou deux mois. Il peut se réaliser **pendant ou en dehors du temps de travail**.

**À noter !** Tout salarié à l'initiative du bilan de compétences peut demander **un congé de bilan de compétences (CBC)** pour le réaliser.

**Pour les salariés en CDD**, le bilan de compétences se réalise :

- soit à l'issue du CDD et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail ;
- soit en tout ou partie avant le terme du CDD, après accord écrit de l'employeur.

### Délai de franchise

Le délai de franchise entre deux congés de bilan de compétences est de **5 ans**.

Toutefois, ce délai de franchise ne s'applique pas lorsque le salarié a changé d'employeur.

## Les droits et les obligations du salarié en congé de bilan de compétences

### Les droits

- maintien du salaire et de la protection sociale (maladie, maternité, accidents du travail, ...) comme s'il continuait à travailler dans l'entreprise ;
- maintien des droits aux congés payés ;
- maintien des avantages liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

### Les obligations

- assiduité : à défaut d'un motif valable, le bénéficiaire a l'obligation de suivre l'ensemble de l'action pour laquelle le congé de bilan de compétences lui a été accordé ;
- attestation de fréquentation : à l'issue du congé de bilan de compétences, le bénéficiaire transmet à son employeur et à l'organisme (OPACIF, FONGECIF) qui l'a pris en charge une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme prestataire du bilan de compétences.

## Les modalités de mise en œuvre

### Bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail

- **Choisir un centre de bilan de compétences agréé par votre FONGECIF ou OPACIF** (seuls les centres figurant sur cette liste permettent une prise en charge financière de votre bilan de compétences par le FONGECIF ou l'OPACIF).
- **Demander une autorisation d'absence à l'employeur** au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. La demande doit préciser les dates et durées du bilan de compétences ainsi que le nom de l'organisme chargé de le réaliser. L'employeur dispose de 30 jours pour répondre. Le défaut de réponse de sa part au-delà de cette date vaut également accord.

**À noter !** L'employeur peut reporter l'autorisation d'absence (uniquement pour des raisons de service). Le report doit être notifié par écrit à l'intéressé. Celui-ci ne peut excéder 6 mois.



- **Signer une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'employeur.**
- **Transmettre cette convention tripartite au FONGECIF ou à l'OPACIF dont vous relevez,** pour obtenir une prise en charge financière des frais liés à la réalisation de votre bilan de compétences. Cette prise en charge inclut la rémunération du salarié, égale à celle qu'il aurait perçue en poste, dans la limite de 24 heures.

**Attention !** Les FONGECIF ou OPACIF disposent de critères de prise en charge qui peuvent varier d'un organisme à un autre. N'hésitez pas à les contacter avant d'entamer vos démarches pour connaître les dates de dépôt de votre dossier, le montant et le contenu des prestations prises en charge dans le cadre d'un bilan de compétences.

**Attention !** Le bilan de compétences n'est pas inscrit, à ce jour, dans les formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF), alors que cela était possible dans le cadre du Droit individuel à la formation (DIF).

## **Bilan de compétences réalisé en tout ou partie en dehors du temps de travail**

Lorsqu'un salarié décide de réaliser son bilan de compétences en tout ou partie en dehors du temps de travail, les modalités de mise en oeuvre sont simplifiées puisqu'il n'a pas d'autorisation d'absence à demander à son employeur. Le salarié s'adresse directement au FONGECIF ou à l'OPACIF dont il relève pour obtenir une prise en charge financière qui, si elle est acceptée, ne portera que sur le coût du bilan de compétences.

## **Adresse utile**

Pour prendre contact avec le FONGECIF ou l'OPACIF dont vous dépendez, et ainsi connaître les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences :  
<http://www.opacif.fr/liste-des-opacif-fongecif>

# Le bilan de compétences au coeur de la formation

Le bilan de compétences est un outil à disposition des salariés pour leur permettre de faire le point sur leurs compétences professionnelles, personnelles, leurs aptitudes et motivations afin d'envisager une réorientation professionnelle ou définir un projet de formation.

Il s'inscrit totalement dans le concept du salarié «acteur de sa formation professionnelle tout au long de la vie» puisqu'il répond à la fois aux préoccupations de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels.

**Pour la CFTC, chaque personne doit être acteur de sa vie professionnelle, indépendamment des priorités de l'entreprise.**

**La formation professionnelle doit permettre à chaque salarié d'évoluer d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière.**

## Textes de référence

**ANI du 05/12/03** – Livre 1 – Titre 2 – Chapitre 4 – Section 4 ;

**ANI du 05/10/09** – Titre 1 - article 2

**Avenant n°1 du 20/07/05 à l'ANI du 05/12/03** – article 1-1

**Articles du Code du travail :**

- art. L. 6313-1 ; art. L. 6313-10 ; art. L. 6322-27 ; art. L. 6322-34 ; art. L. 6322-42 ; art. L. 6322-43 ; art. L. 6322-44 ; art. L. 6322-46 ; art. L. 6322-47 ; art. L. 6322-48 ; art. L. 6322-49 ; art. L. 6322-51
- art. R. 6321-2 ; art. R. 6322-35 ; art. R. 6322-37 ; art. R. 6322-38 ; art. R. 6322-39 ; art. R. 6322-40 ; art. R. 6322-41 ; art. R. 6322-42 ; art. R. 6322-43 ; art. R. 6322-45 ; art. R. 6322-48 ; art. R. 6322-62.

**La CFTC, syndicat de construction sociale,**

est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches.



**Pour plus d'informations,  
contactez votre représentant CFTC**

