

BILAN DE COMPÉTENCES

Permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes, leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

DESCRIPTIF

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire, organisme extérieur à l'entreprise et agréé. Il doit être réalisé selon des étapes bien précises, sur la base d'un suivi personnalisé effectué par un conseiller en bilan. Il s'agit d'une démarche personnelle et volontaire du salarié pour définir un projet professionnel et le cas échéant un plan de formation. Le bénéficiaire du bilan est l'unique destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord. Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, à l'initiative de l'entreprise, ou dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, à l'initiative du salarié. On peut également utiliser les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (CPF).

BÉNÉFICIAIRES

Dans le cadre du congé individuel de formation :

- Salarié en contrat à durée indéterminée justifiant d'une activité salariée de 5 ans dont 1 an dans l'entreprise.
- Salarié en contrat à durée déterminée justifiant d'une activité salariée de 24 mois consécutifs ou non et quelque soit la nature des contrats de travail, au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

Dans cadre d'un financement par le plan de formation de l'entreprise :

À l'initiative de l'entreprise, une convention tripartite doit être conclue. Le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation nécessite une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'employeur.

DEMANDE

Dans le cadre du congé individuel de formation :

La demande est effectuée auprès de l'OPACIF dont relève le salarié. La plupart des OPACIF donnent la possibilité d'effectuer un bilan de compétences, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel du 5 Juillet 1994. La demande est donc faite sans aucune démarche auprès de l'employeur sauf si le salarié souhaite réaliser le bilan pendant son temps de travail.

Dans cadre d'un financement par le plan de formation de l'entreprise :

Si le bilan de compétences est demandé par l'employeur, il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié : L'accord du salarié est obligatoire. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour remettre à son employeur la convention signée. L'absence de réponse du salarié durant ce délai équivaut à un refus.

FINANCEUR

Le salarié peut demander la prise en charge des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (Opacif) dont relève l'entreprise.

INTER-RÉGIMES			
Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●

Bon à savoir

- Le statut du bénéficiaire reste identique pendant le congé bilan.
- Les organismes financeurs (OPACIF : Organismes Paritaire Agréés au titre du Congé Individuel à la Formation) peuvent également prendre en charge le bilan même si le salarié ne souhaite pas en informer son employeur.
- En cas de refus de prise en charge, le salarié peut déposer un recours gracieux dans un délai de deux mois après notification du refus par l'organisme collecteur agréé.
- Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de bilan de compétences, il faut attendre un délai de 5 ans pour en solliciter un nouveau.
- Le temps du bilan est considéré comme un temps de travail.

Rq. /// Bien que le bilan soit accessible à tout travailleur (salariés, demandeurs d'emploi, agents publics et non-salariés : commerçants, artisans, professions libérales), les informations de cette fiche traitent principalement du bilan de compétences salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de congé de bilan de compétences.

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

