

# BILAN DE COMPÉTENCES

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

## Description

Le bilan de compétences se déroule obligatoirement en trois phases :

- 1 Une phase préliminaire pour confirmer l'engagement du bénéficiaire, définir ses besoins et l'informer sur le déroulement de l'action de bilan.
- 2 Une phase d'investigation pour analyser les motivations, les intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire et déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- 3 Une phase de conclusion, sous forme d'entretiens personnalisés afin de l'informer sur les résultats de la phase précédente et déterminer les conditions de réalisation de son projet.

La durée du bilan de compétences est limitée à vingt-quatre heures. Les heures consacrées aux travaux personnels sont exclues de la prise en charge.

## Conditions d'accès

La loi du 05.09.18 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a supprimé depuis le 01.01.19, le droit au congé pour bilan de compétences et ses conditions d'accès (ancienneté CDD ou CDI...).

## Démarches & déroulement

### Bilan à l'initiative de l'employeur

Dans le cadre du plan de développement des compétences, l'employeur peut proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences mais il ne peut être réalisé qu'avec son consentement. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences

ou dans le cadre d'un congé de reclassement, cet accord est formalisé par l'établissement d'une convention tripartite entre :

- le salarié
- l'employeur
- l'organisme prestataire du bilan.

La convention comporte les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- le prix et les modalités de règlement.

Cette convention doit être remise par l'employeur au salarié, au moins 10 jours à l'avance. Il dispose ainsi d'un délai de réflexion, son absence de réponse valant refus.

### Bilan à l'initiative du salarié

Le salarié peut, à son initiative, suivre une action de bilan de compétences en mobilisant, le cas échéant, son compte personnel de formation (CPF).

Ce bilan peut être réalisé en dehors de son temps de travail. Dans ce cas, le salarié n'a pas à informer son employeur ni à demander une autorisation d'absence.

Si le bilan de compétences a lieu en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande doit être formulée au moins :

- 60 jours calendaires avant le début de l'action

A réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre au salarié. L'absence de réponse dans ce délai, vaut acceptation de l'autorisation d'absence.

Quand le bilan de compétences est mis en œuvre dans le cadre du CPF, il n'est pas nécessaire d'éta-

## BILAN DES COMPÉTENCES

blir une convention pour formaliser l'achat de la prestation. Le salarié doit accepter les conditions générales d'utilisation (CGU) du service dématérialisé, géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) où les engagements souscrits par les parties, sont précisés.

### Prise en charge

OCAPIAT participe au financement des frais de prestations d'accompagnement au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre d'une adhésion à l'offre volontaire.

L'action de bilan de compétences étant éligible au CPF, le compte peut être mobilisé par le salarié.

A compter du 01.12.19, cette action est gérée et financée par la Caisse des dépôts et consignations. Retrouvez toutes les informations sur le site : [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)

Des modalités de prise en charge financière, spécifiques à certains secteur et branche d'OCAPIAT sont consultables ici :

- Fiche bilan de compétences des salariés des chambres d'agriculture
- Critères du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime