

Qui sont les bénéficiaires du Bilan de Compétences ?

Source: <https://www.bilandecompetences.fr/b%C3%A9n%C3%A9ficiaires>

Le bilan de compétences est accessible sous certaines conditions aux salariés, demandeurs d'emploi, agents publics et non-salariés (commerçants, artisans, professions libérales).

Le bilan de compétences peut se réaliser :

- dans le cadre d'un congé individuel de formation,
- dans le cadre d'un plan de formation (avec l'accord du salarié),
- dans le cadre du compte personnel de formation

Dans le cadre du congé individuel de formation

Salarié en CDI

Le salarié doit justifier de 5 ans d'activité salariale, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Un délai de 5 ans après un congé de bilan de compétences doit être respecté.

La demande est alors effectuée auprès d'un OPACIF.

Salarié en CDD

Le salarié doit justifier de 24 mois d'activité salariale, consécutifs ou non, chez un ou plusieurs employeurs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des 4 mois en CDD :

- Les CDD qui se poursuivent par un CDI
- Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Les CDD conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire
- Les contrats d'Avenir et les contrats d'Accompagnement dans l'emploi.
- La réalisation du bilan de compétences doit intervenir dans les 12 mois suivant la fin du contrat qui a ouvert le droit à congé.
- On peut utiliser son droit à bilan à l'issue d'un CDD.
- Un délai de 5 ans après un congé de bilan de compétences doit être respecté.
- Vous devez alors effectuer votre demande auprès de votre OPACIF.

Conditions particulières aux travailleurs intérimaires :

Un accord national interprofessionnel détermine la condition d'ancienneté en tant que salarié à cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, dont 1600 heures effectuées au cours des quinze derniers mois dans l'entreprise employeur au moment de la demande.

Si salarié a acquis toute son ancienneté dans le seul travail temporaire, l'ancienneté nécessaire est de 3200 heures sur les trente derniers mois, dont 1600 heures effectuées dans l'entreprise employeur au moment de la demande.

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.

L'accord du salarié est obligatoire. Le bilan de compétences est réalisé à votre initiative, mais l'accord du salarié est indispensable. L'accord se réalise par la signature de la convention tripartite de bilan de compétences.

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.

Le bilan de compétences doit être réalisé par un organisme prestataire indépendant.

Les prestataires réalisant des bilans de compétences figurent sur la liste arrêtée par les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation. Il vous est possible de recourir à un prestataire non inscrit sur cette liste. Dans ce cas, ce dernier doit présenter un certain nombre de garanties appréciées par le préfet de région.

Dans le cadre du compte personnel de formation

Le Bilan de compétences peut désormais être financé grâce aux heures cumulées au titre du CPF (Compte personnel de formation).

Qui a le droit au CPF ?

Les jeunes sortant du système scolaire, les salariés, les demandeurs d'emploi et les fonctionnaires. Les jeunes diplômés pourront bénéficier de leur droit à la formation avant même de débiter leur premier emploi. Le compte personnel de formation sera alors alimenté par les pouvoirs publics (État, régions, etc.). Il pourra être utilisé dans le cadre de formations prioritaires, les mêmes que celles proposées aux demandeurs d'emploi.

Le Bilan de compétences est maintenant accessible par tous les titulaires d'un compte CPF. Les demandeurs d'emploi peuvent mobiliser leur CPF, acquis en poste, pour [faire un Bilan durant leur période de chômage](#).

Pour faire son bilan et mobiliser ses heures CPF, il faut se connecter à son compte CPF via le site moncompteformation.gouv.fr. Puis créer un dossier de formation.

Le code CPF du Bilan de compétences nécessaire pour compléter le dossier de formation est le code CPF 202.

Pour tous compléments d'information, vous pourrez vous rapprocher de votre conseiller en évolution professionnelle.

Comment réaliser un Bilan de Compétences ?

Dans le cadre du congé individuel de formation

À l'initiative du salarié, le bilan de compétences est effectué par l'intermédiaire d'un congé individuel de formation. Le salarié en CDI et CDD peuvent sous certaines conditions bénéficier d'un bilan de compétences.

La plupart des OPACIF (Organismes Paritaires Agréés du Congé Individuel de Formation) 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.

Demande d'autorisation d'absence

Si le salarié souhaite effectuer le bilan de compétences sur son temps de travail, il doit en informer son employeur par écrit dans un délai de soixante jours avant le début du Bilan de Compétences. L'employeur peut reporter l'autorisation d'absence de six mois maximum pour des raisons de service. Un salarié ayant déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut renouveler une demande avant l'expiration d'un délai de cinq ans, sauf s'il a changé d'employeur.

Demande de prise en charge auprès de l'OPACIF

La demande de prise en charge financière doit être faite auprès de l'OPACIF dont dépend l'entreprise. Un dossier doit être retiré ainsi que la liste des centres de bilan de compétences habilités par l'organisme financeur.

Sélection d'un centre de Bilan de Compétences

Le salarié doit rencontrer gratuitement plusieurs centres de bilan de compétences figurants sur la liste remise par l'OPACIF et en sélectionner un.

Signature d'une convention tripartite

Une fois le centre de bilan de compétences choisi, une convention tripartite entre le salarié, le prestataire bilan et l'organisme collecteur doit être signée afin que le congé de bilan de compétences soit réalisé.

Démarche auprès du fonds de formation

La demande de prise en charge financière doit être faite auprès de l'OPACIF dont dépend l'entreprise.

La prise en charge financière couvre les frais d'intervention du centre de Bilan de Compétences ainsi que la rémunération du bénéficiaire.

L'OPACIF examine alors la demande de salarié afin d'accepter ou de refuser la demande.

Dans le cas où la demande de prise en charge est refusée, le salarié peut déposer un recours gracieux dans un délai de deux mois après notification du refus par l'organisme collecteur agréé.

Rémunération

La prestation et la rémunération du salarié sont prises en charge par l'OPACIF (Fongecif, Afdas, Uniformation...).

Le salaire du bénéficiaire reste identique pendant le congé bilan.

Si vous effectuez votre bilan hors temps de travail, vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur.

Dans le cadre du 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. Celui-ci dispose d'un délai légal de 10 jours pour prendre une décision. Le salarié peut pendant cette période s'informer sur les centres de bilan de compétences proposés par l'employeur ainsi que sur le déroulement du bilan.

Le bilan de compétences doit être précédé d'une convention tripartite entre le salarié, le centre de bilan et l'entreprise. Le bilan et la rémunération du salarié sont à la charge de l'employeur (prise en charge sur le budget de formation de l'employeur).

Dans le cadre du Compte personnel de formation

Si le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. Une convention tripartite sera signée, elle indique que vous acceptez de mobiliser vos heures CPF dans le cadre de ce bilan.

Dans le cadre d'une réalisation hors temps de travail, vous pourrez mettre en œuvre le bilan à l'aide de votre conseiller en évolution professionnelle ou vous rapprocher directement de votre conseiller OPCA. Les centres de bilans de compétences pourront également vous préciser les démarches à réaliser en fonction de votre situation.

Qui finance le Bilan de Compétences ?

Plusieurs modes de financement donnent accès au bilan de compétences.

Salariés

Le congé individuel de formation

Le salarié peut bénéficier du congé bilan de compétences afin d'effectuer cette prestation.

La rémunération est également maintenue si l'accompagnement est effectué pendant les horaires de travail.

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.

Retrouvez tous les organismes financeurs du Congés Individuel à la Formation sur le site www.opacif.fr ou dans la rubrique « Sélectionnez votre région ».

Le plan de formation de l'entreprise

A l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences doit être financé par le plan de formation de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit obligatoirement obtenir le consentement du salarié.

Demandeurs d'emploi

Si vous disposez d'un Droit individuel à la formation, vous pouvez le mobiliser pour financer un bilan de compétence.

Vous pouvez aussi participer à d'autres types d'évaluations, plus pratiques, pour vérifier que vos compétences correspondent à celles recherchées par les employeurs ou que l'emploi vers lequel vous vous dirigez vous convient.

Vous êtes en situation professionnelle reconstituée et utilisez des matériels spécifiques à votre métier. L'Évaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles :

- Placé en situation professionnelle réelle, vous réalisez des tâches concrètes pour découvrir les conditions d'exercice du métier envisagé. L'Évaluation en Milieu de Travail :
- L'Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement : sous la responsabilité d'un tuteur, vous faites valoir vos compétences par rapport à une offre déposée à Pôle emploi.

Orientées vers des finalités plus concrètes et immédiates que les bilans de compétences habituels, ces méthodes d'évaluation ciblent essentiellement des métiers spécifiques.