



Bilan de compétences

Pour faire quoi ?

On fait généralement un bilan de compétences quand on ressent le besoin de se **reconvertir** ou de **faire le point** sur sa carrière professionnelle. Le bilan permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être effectué à **l'initiative de l'employeur** (dans le cadre du Plan de formation) **ou du salarié** (dans le cadre d'un congé Bilan de compétences), parfois dans le cadre d'un DIF.

Avec qui ?

Un CIBC (centre institutionnel de bilans de compétences) : www.c2r-bourgogne.org

▶ Il existe d'autres organismes prestataires de bilans de compétences (Apec, Apecita...) retenus par les OPCA.

Liste complète en Bourgogne sur le site du C2R (www.c2r-bourgogne.org, rubrique « Publications »).



Pour que le congé de bilan de compétences puisse être pris en charge par l'OPACIF, l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan doit figurer sur la liste arrêtée par l'OPACIF (consulter l'OPACIF pour obtenir cette liste).

Qui demande le congé ?

● A l'initiative de l'Employeur

Avec son consentement, l'entreprise peut proposer au salarié un bilan de compétences. Ce dernier dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation ou refus. L'absence de réponse équivaut à un refus de sa part. Cela ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan de compétences, le salarié conserve sa rémunération habituelle, sans incidence sur le calcul des congés annuels et l'ancienneté.

Les frais liés au bilan sont à la charge de l'employeur. Les résultats du bilan ne peuvent être communiqués à l'employeur qu'avec l'accord du salarié.

● A l'initiative du salarié

Un salarié peut demander à bénéficier d'un « Congé de bilan de compétences » (*voir pages suivantes*).



Congé de bilan de compétences

● A quoi ça sert ?

A prendre en charge le coût d'un bilan de compétences quand il est à l'initiative du salarié (en CDI, CDD ou intérim).

● Pour quelle durée ?

24h maximum (consécutives ou non) que le salarié soit en CDI, en CDD ou en intérim.

Attention ! Pour le FAF TT : sur une amplitude de 6 mois maximum.

● Qui peut en bénéficier ?

Salariés en CDI

Justifier de **5 ans d'activité professionnelle** (consécutifs ou non et quelle que soit la nature du contrat) dont **12 mois dans l'entreprise**.

Salariés en CDD

Justifier de **24 mois**, consécutifs ou non, d'activité salariée (tous types de contrats confondus) au cours des **5 dernières années** dont **4 mois** (consécutifs ou non) en CDD au cours des **12 derniers mois**.

Dans le calcul des 4 mois n'est pas prise en compte l'ancienneté acquise au titre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation, des CUI-CAE (sauf si l'employeur dépend d'Uniformalion), des CDD conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire et les CDD se poursuivant en CDI. Est prise en compte l'ancienneté acquise au titre des emplois d'avenir relevant du secteur marchand uniquement.

Salariés en intérim

Justifier de **5 ans**, consécutifs ou non, d'activité salariée (tous types de contrats confondus) ET justifier de **1 600h** au cours des **18 derniers mois** en tant que salarié intérimaire DONT 600h dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence.

Pour les salariés n'ayant travaillé que dans le cadre du travail temporaire, il faut justifier de **3 200h** au cours des **36 derniers mois** dont **1 600h** dans l'entreprise de travail temporaire.



A signaler : le contrat CUI-CAE n'ouvre pas droit au congé de bilan de compétences sauf si votre entreprise relève d'Uniformalion (secteur associatif de l'animation, de l'aide à domicile...). Dans ce cas précis, vous pouvez suivre un bilan de compétences pendant ou suite à un CUI-CAE.

Pour prétendre au congé de bilan, il faut justifier de :

- 24 mois d'activité salariée (quelque soit les contrats de travail) dans les 5 dernières années
- et de 4 mois de CDD dans les douze derniers mois

Le délai de 24 mois est ramené à 18 mois si le dernier employeur relève de la convention collective de l'Animation (n° 3246).



● Quand ?

Salariés en CDI

Pendant son temps de travail ou en dehors de son temps de travail (dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu d'être informé).

Salariés en CDD

- Après la fin du CDD (le bilan de compétences doit débuter au plus tard 12 mois après la fin de son contrat) et en dehors de tout autre contrat de travail.
- OU, après accord écrit de l'employeur, totalement ou partiellement avant la fin du CDD sur le temps de travail.

Salariés en intérim

Pendant ou en dehors d'une mission intérim.

● Sous quel statut ?

Si le salarié le fait sur son temps de travail

- Pendant le congé de Bilan de compétences, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié fait donc toujours partie des effectifs de l'entreprise.
- Le congé est considéré comme une période de travail pour la détermination des droits en matière de congés payés et d'ancienneté.
- La durée du congé ne peut être imputée sur les congés payés annuels.
- Le salarié a une obligation d'assiduité et doit présenter une attestation de fréquentation effective, délivrée par l'organisme prestataire, à la fin de son bilan.

Cas des salariés en intérim effectuant leur bilan sur leur temps de travail

- Statut de salarié et titulaires d'un contrat mission-formation.

Si le salarié en CDI ou CDD effectue son congé hors temps de travail, il le fait :

- En RTT
- Ou pendant ses congés
- Ou un jour non travaillé s'il est à temps partiel



● Qui finance le coût du bilan ?

Salariés en CDI

L'OPACIF (ou OPCA de branche) dont dépend son entreprise (que le bilan de compétences ait lieu sur le temps de travail ou non). Cette demande peut être acceptée ou non.

Salariés en CDD

L'OPACIF (ou OPCA de branche) dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier CDD.

Salariés en intérim

Le FAF du travail temporaire (FAF-TT) (dans la limite de 1 525€ HT).

Attention ! La prise en charge intégrale du coût du bilan n'est pas systématique.



Attention, chaque OPACIF détermine ses règles et ses modalités de prise en charge. Par exemple, le coût du bilan pris en charge par le Fongecif Bourgogne est de 1 200€ maximum.

● Quelle rémunération ou indemnisation ?

Salariés en CDI sur leur temps de travail

- Le salaire peut être pris en charge par l'OPACIF dont dépend l'entreprise. Le salarié doit en faire la demande à l'OPACIF qui peut accepter ou refuser.
- S'il accepte, l'employeur verse le salaire, mais est remboursé par l'OPACIF.

Salariés en CDD

Rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois.

Salariés en intérim sur leur temps de travail

- Rémunération calculée à partir des 600 dernières heures effectuées dans l'entreprise de travail temporaire où a été déposée l'autorisation d'absence (salaire horaire brut moyen).
- Sont incluses certaines primes soumises à cotisations sociales (13ème mois...).
- Pas de rémunération pour les bilans de compétences hors temps de travail.



• Comment faire ?

Salariés en CDI sur leur temps de travail

1 S'adresser à son employeur pour obtenir une autorisation d'absence (au plus tard **60 jours** avant le début du bilan).

- L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre. Il ne peut pas refuser, mais peut reporter dans le temps l'autorisation d'absence (pour raisons de service uniquement) 6 mois maximum.
- Dans son courrier, le salarié doit préciser les dates, la durée du bilan de compétences, ainsi que le nom de l'organisme prestataire chargé de faire le bilan (organisme choisi par le salarié dans une liste arrêtée par l'OPACIF dont il dépend). Il est conseillé d'indiquer dans la demande d'autorisation d'absence que le départ du salarié en bilan de compétences est subordonné à l'accord de prise en charge financière par l'OPACIF.

▶ Délai de 5 ans entre 2 congés bilans de compétences (ce délai ne s'applique pas si le salarié change d'employeur).

▶ Attention ! Lorsque le bilan a lieu en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas besoin de faire une demande d'autorisation d'absence à son employeur.

2 S'adresser à l'organisme financeur (l'OPACIF) dont dépend l'entreprise pour obtenir une prise en charge financière du salaire et du coût du bilan.

▶ Consultez la liste des OPACIF

Fiche 37 sur
les adresses
utiles

Comment savoir de quel OPACIF dépend le salarié ?

L'adresse de l'OPACIF doit être fournie par l'employeur (ou son service du personnel).
Si ce n'est pas le cas, le salarié doit appeler l'OPACIF dont il pense dépendre et lui communiquer le n° de SIRET de son entreprise (indiqué sur sa fiche de paie).

Salariés en CDD

Les salariés en CDD n'ont pas à faire de demande d'autorisation d'absence. Ils doivent uniquement faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPACIF dont dépendait leur dernier employeur.

▶ Consultez la liste des
OPACIF

Fiche 37 sur
les adresses
utiles

Comment savoir de quel OPACIF dépend le salarié ?

L'adresse de l'OPACIF doit être fournie par l'employeur (ou son service du personnel). Les informations sont contenues dans le BIAF.

Si ce n'est pas le cas, le salarié doit appeler l'OPACIF dont il pense dépendre et lui communiquer le n° de SIRET de son entreprise (indiqué sur sa fiche de paie).



Salariés en intérim sur leur temps de travail

1

S'adresser à son employeur (l'entreprise de travail temporaire avec laquelle il travaille) pour obtenir une autorisation d'absence (au plus tard **60 jours** avant le début du bilan). Faire la demande en cours de mission ou dans un délai maximum de 3 mois après le dernier jour de mission.

- Si l'intérimaire est salarié depuis 5 ans, il adresse sa demande à l'ETT (entreprise de travail temporaire) avec laquelle il a travaillé 600h au cours des 18 derniers mois et dans laquelle il a effectué une mission datant de moins de 3 mois.
- Si l'intérimaire totalise 3 200h minimum dans le travail temporaire au cours des 36 derniers mois, il adresse sa demande à l'ETT avec laquelle il a travaillé 1 600h au cours des 18 derniers mois et dans laquelle il a effectué une mission datant de moins de 3 mois.

L'ETT dispose de 30 jours pour répondre à la demande.

► Délai de 3 ans entre 2 congés bilans de compétences.

► Le bilan peut être réalisé hors temps de travail. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de formuler de demande d'absence à l'entreprise de travail temporaire.

2

Faire une demande de dossier de financement au FAF TT (0 811 650 653 ou 01 73 78 13 30 ou www.faftt.fr).

- Certaines parties du dossier sont à faire remplir à l'ETT et au centre de bilan.
- Le dépôt du dossier doit s'effectuer au plus tard 3 semaines avant le début du congé.
- En cas de refus par le FAF-TT, l'intérimaire peut demander le réexamen de sa demande une fois.
- En cas d'impossibilité de financer tous les dossiers, la priorité sera donnée aux dossiers présentés par les salariés âgés d'au moins 45 ans ou justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 20 ans.

► Il existe un « bilan de compétences reconversion » pour les personnes reconnues définitivement inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure, à la suite d'un accident du travail ou de trajet, ou d'une maladie professionnelle, survenus au cours d'une mission.

- Pas de condition d'ancienneté pour demander à bénéficier d'un bilan de compétences.
- Délais pour la demande d'autorisation d'absence différents.