

# SL CONSULTING

## CADRE REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES SALARIE DU SECTEUR PRIVE

**Source :** Site du Ministère du Travail Dans le Code du travail Articles : L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8

[Bilan de compétences \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

Les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles. Le financement passe par le compte personnel de formation (CPF). La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu sur le temps de travail. Si le bilan est à la demande de l'employeur, il faut le consentement du salarié.

### QUI PEUT EN BENEFICIER

Tous les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un bilan de compétences.

### DEMARCHES

#### **Auprès de l'employeur**

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement.

#### ⇒ **CPF**

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur. Selon les règles propres à l'utilisation du CPF, un salarié en CDI doit justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande. Un salarié en CDD doit justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

#### ⇒ **Plan de développement des compétences**

Il faut obligatoirement le consentement du salarié.

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

# SL CONSULTING

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

## ⇒ Congé de reclassement

Le bilan de compétence peut être réalisé en début de congé de reclassement.

## Choix de l'organisme prestataire

Le salarié doit choisir le prestataire de bilans de compétences.

L'employeur ne peut pas réaliser lui-même de bilan de compétences pour ses salariés.

Les organismes paritaires agréés sont à disposition du salarié pour le renseigner.

## DEROULEMENT

### ⇒ Phase préliminaire

La phase préliminaire a pour objet les actions suivantes :

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- Définir conjointement la procédure de déroulement du bilan

### ⇒ Phase d'investigation

La phase d'investigation permet au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

### ⇒ Phase de conclusion

La phase de conclusion permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés, d'effectuer les actions suivantes :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- Prévoir les principales étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

## DUREE

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum. Ces heures se répartissent généralement sur plusieurs semaines.

## REMUNERATION

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Si le bilan se déroule hors temps de travail, aucune rémunération n'est versée.