

Formation professionnelle : le bilan des compétences

- **Objectif**
- **Conditions**
- **Conséquences sur la rémunération**
- **Conséquences sur le statut du salarié**

■ **Le bilan des compétences**

Créé par l'accord du 11 juillet 1991, le droit au bilan de compétences est réaffirmé dans l'accord de décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004. Il est institué une priorité d'accès au bilan de compétences pour les salariés âgés de 45 ans au moins ou ayant 20 ans d'activité professionnelle.

■ **Objectif**

Le bilan de compétences peut s'inscrire dans une démarche initiée par l'employeur (dans le cadre du plan de formation) ou par le salarié lui-même (congé de bilan de compétences). Le bilan de compétences doit permettre au salarié de faire le point sur son parcours professionnel afin de le consolider ou le réorienter. Dans tous les cas, le bilan de compétences doit demeurer une démarche acceptée par le salarié qui doit se l'approprier, elle ne peut lui être imposée.

■ **Conditions**

Pour accéder à un bilan de compétences dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, le salarié doit avoir une ancienneté en emploi de cinq ans consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise. Le salarié doit solliciter de son employeur une autorisation d'absence au moins trois mois avant le début de l'action, l'employeur dispose d'un mois pour répondre. Il doit ensuite présenter une demande de financement auprès du FONGECIF ou de l'OPACIF auquel son employeur verse sa contribution au titre du congé individuel de formation. L'organisme de bilan de compétences doit figurer sur la liste des organismes agréés par le fonds de financement. L'état ou les régions peuvent participer au financement d'actions de bilans de compétences.

Le refus d'un salarié de faire un bilan de compétences ne peut justifier une sanction de la part de l'employeur.

■ **Conséquences sur la rémunération**

Pendant la durée du Congé pour bilan de compétences, la rémunération du salarié ne peut être inférieure :

- A son salaire de référence (salaire que le salarié aurait touché s'il était demeuré en activité) quand celui-ci est inférieur à deux fois le SMIC
- A 80 % du salaire de référence ou 90 % du salaire de référence (pour

les actions reconnues prioritaires) lorsque celui-ci est égal ou supérieur à deux fois le SMIC.

Dans le cadre du plan de formation, lorsque le bilan de compétences se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue dans son intégralité. Lorsque le bilan de compétences se déroule hors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation équivalente à 50 % salaire de référence.

■ Conséquences sur le statut du salarié

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée du congé mais le lien de subordination avec l'employeur est maintenu (respect du règlement intérieur et des horaires de travail...). C'est l'entreprise qui continue à rémunérer le salarié, rémunération remboursée par le FONGECIF à l'employeur. Le bilan de compétences peut se dérouler hors temps de travail. Dans ce cas, le salarié est indemnisé par le FONGECIF ou l'OPACIF.

Dans le cadre du plan de formation, le contrat de travail continue à produire tous ses effets. L'employeur doit signer une convention avec son salarié pour contractualiser les engagements de ce dernier concernant la transmission des conclusions du bilan de compétences. Les résultats d'évaluation des compétences professionnelles peuvent être adressés par le centre de bilan à l'employeur.