

**Le bilan professionnel
Le bilan de compétences****PU 5****1/25****SOMMAIRE**

1 - POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC : LE BILAN PROFESSIONNEL.....	3
11 - Définition	3
12 - Bénéficiaires	3
13 - Contenu du bilan professionnel.....	3
131 - Phase préliminaire.....	3
232 - Phase d'investigation.....	3
133 - Phase de conclusions	4
14 - Procédures de mise en œuvre.....	4
141 - Dépôt de la demande	4
142 - Réponse à la demande.....	4
15 - Convention tripartite.....	4
16 - Choix de l'organisme prestataire	4
27 - Financement et rémunération	5
28 - Résultats du bilan	5
29 - propriété des résultats	5
30 - Situation administrative de l'agent	5
ANNEXE PU 5-1 Convention type pour la réalisation d'un bilan professionnel pris en charge par La Poste dans le cadre de la formation continue	6
2 - POUR LES SALARIES : LE BILAN DE COMPETENCES	7
21 - Caractéristiques du bilan de compétences.....	7
211 - Objet	7
212 - Partenaires pouvant intervenir à l'occasion de la réalisation d'un bilan	8
213 - Réalisation et contenu du bilan	9
214 - Restitution du bilan	10
22 - Mise en œuvre du bilan de compétences à l'initiative du salarié.....	10
221 - Mise en œuvre du bilan de compétences dans le cadre du congé y afférant	10
222 - Mise en œuvre du bilan de compétences hors temps de travail.....	15
23 - Mise en œuvre du bilan de compétences à l'initiative de La Poste	15
231 - Conditions de mise en œuvre.....	15
232 - Conclusion d'une convention tripartite.....	16
233 - Statut du salarié lors de la réalisation du bilan de compétences.....	16
234 - Prise en charge financière et maintien de la rémunération du salarié	17
ANNEXE 1 PU 5-2 Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences mis en œuvre par le salarié et pris en charge par le FONGECIF (article R. 900-3 du code du travail)	18
ANNEXE 1 PU 5-2 (suite) Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences mis en œuvre par le salarié et pris en charge par le FONGECIF (article R. 900-3 du code du travail)	19

.../...

ANNEXE 2 PU 5-2 Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences pris en charge par La Poste	20
ANNEXE 2 PU 5-2 (suite) Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences pris en charge par La Poste.....	21
ANNEXE 3 PU 5-2 Modèle de demande de congé de bilan de compétences effectuée par le salarié.....	22
ANNEXE 4 PU 5-2 Modèle d'acceptation, par l'autorité compétente, de la demande de congé de bilan de compétences.....	23
ANNEXE 5 PU 5-2 Modèle de report ^(*), par l'autorité compétente, d'une demande de congé de bilan de compétences.....	24
ANNEXE 6 PU 5-2	25

**Le bilan professionnel
Le bilan de compétences**

PU 5

3/25

**1 - POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES AGENTS
CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC : LE
BILAN PROFESSIONNEL**

Textes de références : BRH 2005 RH 19
BRH 2005 RH 49

11 - DEFINITION

Ce dispositif a pour objet de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les conditions d'application et de mise en œuvre du bilan professionnel sont définies par l'article 12 du décret n° 85-607 du 14 juin 1985 modifié relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'État, ainsi que par l'arrêté du 7 janvier 1997 relatif au bilan professionnel.

La mise en œuvre d'un bilan professionnel nécessite dans tous les cas l'accord du bénéficiaire.

12 - BENEFICIAIRES

Tout postier fonctionnaire ou agent contractuel de droit public, ayant accompli dix années de services effectifs, peut bénéficier, dans la limite des crédits disponibles, à son initiative ou sur proposition du responsable ou du gestionnaire de carrière dont il relève, d'un bilan professionnel.

L'accord cadre d'entreprise du 21 février 2005 sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers souligne l'intérêt de cette démarche pour les postiers de 45 ans et plus, ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle.

13 - CONTENU DU BILAN PROFESSIONNEL

Celui-ci est réalisé par un organisme prestataire, choisi par le demandeur, et comprend trois phases :

- une phase préliminaire ;
- une phase d'investigation ;
- une phase de conclusions.

131 - Phase préliminaire

Elle a pour objet de confirmer l'engagement de l'agent dans sa démarche, de définir et d'analyser la nature de ses besoins, et de l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques utilisées.

232 - Phase d'investigation

Celle-ci permet au bénéficiaire d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles (le cas échéant d'évaluer ses connaissances générales), de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

133 - Phase de conclusions

La phase de conclusions, par la voie d'entretiens spécialisés, permet au bénéficiaire de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel (le cas échéant d'un projet de formation), de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de son projet.

14 - PROCEDURES DE MISE EN ŒUVRE

141 - Dépôt de la demande

L'agent qui souhaite bénéficier d'un bilan professionnel doit en présenter la demande par la voie hiérarchique à son chef de service (NOD), au plus tard trente jours avant le début du bilan.

La demande doit indiquer les dates et la durée du bilan ainsi que les coordonnées de l'organisme prestataire choisi par l'agent sur la liste des organismes prestataires agréés (cf. § 16). A défaut de précisions, l'organisme prestataire et la période de mise en œuvre sont proposés par La Poste.

142 - Réponse à la demande

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande, le responsable du NOD ou son représentant doit faire connaître par écrit à l'intéressé sa réponse et son accord éventuel pour la mise en œuvre de ce bilan.

15 - CONVENTION TRIPARTITE

Le bilan professionnel ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre l'agent bénéficiaire, La Poste (représentée par le responsable du NOD), et l'organisme prestataire du bilan professionnel.

Cette convention tripartite doit être établie conformément à une convention type qui rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

[Cf. annexe au chapitre PU 5-1](#)

16 - CHOIX DE L'ORGANISME PRESTATAIRE

Pour obtenir une prise en charge de son bilan professionnel, l'agent doit choisir un organisme prestataire agréé inscrit sur une liste établie par les organismes collecteurs agréés au titre du Congé Individuel de Formation des salariés.

Les organismes chargés de la réalisation des bilans professionnels sont tenus d'utiliser des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des règles relatives à l'organisation de l'activité et aux obligations déontologiques.

Ils doivent proposer des prestations conformes aux dispositions prévues par le Code du travail aux articles R.900-1 à R.900-7 relatifs aux modalités d'organisation du bilan de compétences dont peuvent bénéficier les salariés du secteur privé.

Les organismes collecteurs agréés au titre du CIF assurent l'information des employeurs, en effectuant, chaque année, la diffusion des listes d'organismes prestataires inscrits.

La liste des FONGECIF, avec leurs coordonnées, est jointe ([en annexe 1 du chapitre PU 4-2](#)) ce qui permet à chaque agent intéressé d'avoir accès à la liste actualisée des prestataires agréés.

27 - FINANCEMENT ET REMUNERATION

La Poste prend en charge les frais afférents à la réalisation du bilan professionnel et ceux occasionnés par sa réalisation ainsi que la rémunération des bénéficiaires (traitement et indemnités) pendant la durée de réalisation du bilan, qui ne peut dépasser trois jours ni 24 heures de travail effectif.

28 - RESULTATS DU BILAN

Un document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan professionnel, par l'organisme prestataire, et sous sa seule responsabilité.

Le document de synthèse ne peut comporter que les informations relatives aux circonstances du bilan professionnel, aux compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées, et le cas échéant aux éléments constitutifs du projet professionnel ou éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et aux principales étapes pour la réalisation de ce projet.

Ce document est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

29 - PROPRIETE DES RESULTATS

Tous les résultats du bilan professionnel appartiennent à l'agent.

Après communication des résultats, les documents élaborés pour la réalisation du bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Dans cette hypothèse, ils ne pourront être conservés plus d'un an par l'organisme prestataire.

Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord de la personne qui a bénéficié du bilan.

30 - SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

La réalisation du bilan professionnel, dont la durée ne peut excéder trois jours, est enregistrée en absence pour bilan professionnel.

Par ailleurs, et afin de justifier du droit à absence accordé à ce titre, le bénéficiaire doit impérativement, dès son retour, présenter une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme prestataire, qui sera conservée dans le dossier de personnel.

ANNEXE PU 5-1

Convention type pour la réalisation d'un bilan professionnel pris en charge par La Poste dans le cadre de la formation continue

Entre :

ci-dessous désigné le bénéficiaire, d'une part,

.....

.....

Et :

.....

ci-dessous désigné par le partenaire, il est convenu ce qui suit :

Article premier

L'employeur ci-dessus désigné prend en charge les frais afférents au bilan professionnel réalisé pour

M.

et mis en œuvre par le partenaire prestataire mentionné ci-dessus qui aura lieu le(s).....

Article 2

Le bénéficiaire s'engage à fournir toutes les informations utiles à une mise en œuvre efficace du bilan professionnel.

L'organisme prestataire est tenu de respecter le caractère confidentiel de ces informations.

Il doit par ailleurs, informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation de ce bilan.

Il s'engage également à lui proposer une prestation conforme aux dispositions des articles R. 900-1 à R. 900-7 du Code du travail.

Article 3

Les résultats et le document de synthèse du bilan professionnel ne peuvent être communiqués à des tiers, et notamment à La Poste, qu'avec l'accord du bénéficiaire.

.....

L'employeur,

Le bénéficiaire,

Le prestataire,

2 - POUR LES SALARIES : LE BILAN DE COMPETENCES

Texte de référence : BRH 2005 RH 65

21 - CARACTERISTIQUES DU BILAN DE COMPETENCES

211 - Objet

Conformément à l'article L. 900-2 du code du travail, le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Les actions de bilan de compétences mises en œuvre dans ce but visent à analyser les compétences professionnelles et personnelles de l'intéressé, ainsi que ses aptitudes et ses motivations.

Celui-ci permet ainsi à un salarié de réaliser, avec l'aide d'un organisme extérieur, un bilan sur son expérience professionnelle ou extra-professionnelle, et de mettre en évidence ses potentialités et ses points à améliorer.

Il s'agit, par conséquent, d'examiner l'ensemble des activités professionnelles et personnelles exercées par le salarié concerné, afin notamment :

- de lister ses expériences professionnelles et personnelles ;
- de repérer et d'évaluer ses acquis liés au travail, à la formation et à la vie sociale ;
- d'identifier au mieux ses savoirs, compétences et aptitudes ;
- de déceler ses potentialités inexploitées ;
- de recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel et personnel ;
- de gérer au mieux ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'optimiser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative, soit :

- du salarié (cf. paragraphe 22) ;
- de La Poste, sous réserve de l'accord préalable du salarié (cf. paragraphe 23).

[L'accord d'entreprise du 21 février 2005 \(BRH 2005 RH 19\)](#) souligne l'intérêt de cette démarche dans le cadre de l'élaboration d'un projet professionnel, en particulier pour les postiers de 45 ans et plus, ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle.

212 - Partenaires pouvant intervenir à l'occasion de la réalisation d'un bilan

A. Le FONGECIF, organisme financeur compétent

D'une manière générale, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, prévoit que le salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

Ainsi, lors de la mise en œuvre d'un bilan de compétences à l'initiative du salarié, ce dernier peut présenter une demande de prise en charge des dépenses y afférant auprès du FONGECIF ([cf. paragraphe 22 du chapitre PU 4](#)).

Tout salarié souhaitant réaliser un bilan de compétences doit prendre contact avec le FONGECIF dont il dépend, afin de retirer un dossier de prise en charge financière et de connaître les délais d'examen de sa demande ainsi que les priorités définies par celui-ci en matière de prise en charge financière.

Le FONGECIF peut refuser la prise en charge financière, dans les seuls cas suivants :

- lorsque la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être simultanément satisfaites. Dans ce cas, celles-ci sont satisfaites en fonction des priorités définies par le FONGECIF. En l'absence d'une telle définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de réception ;
- lorsque l'organisme prestataire (cf. B ci-après) choisi par le salarié pour la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

Lorsque la demande de prise en charge est refusée, le FONGECIF informe le salarié concerné du motif de son refus. L'intéressé peut, dans un délai de deux mois à compter de la notification du refus, déposer un recours gracieux auprès de cet organisme.

B. L'organisme prestataire réalisant le bilan

Tout bilan de compétences, que celui-ci soit réalisé à l'initiative du salarié ou de La Poste, doit obligatoirement être réalisé par un organisme externe à l'entreprise.

Les organismes réalisant les bilans professionnels doivent remplir des obligations en ce qui concerne le professionnalisme de leur personnel, leur organisation et leur contrôle.

Afin de pouvoir figurer sur la liste arrêtée par le FONGECIF, le prestataire doit répondre à des exigences relatives à la méthodologie (utilisation de méthodes et techniques fiables mises en œuvre par du personnel qualifié) et à la déontologie (respect du secret professionnel, de la confidentialité des informations obtenues après accord du salarié concerné, de la vie privée de l'intéressé ...).

Le choix de l'organisme prestataire réalisant le bilan est laissé :

- soit au salarié, si ce dernier est à l'origine de la mise en œuvre de ce dispositif, sous réserve de figurer sur la liste arrêtée par le FONGECIF dont il dépend, s'il souhaite une prise en charge financière de ce bilan.
- soit à La Poste, si elle est à l'origine de la mise en œuvre de ce dispositif et qu'elle en assure la prise en charge financière.

Dans ce cas, La Poste peut recourir si elle le souhaite à un organisme non inscrit sur la liste arrêtée par le FONGECIF, mais présentant des garanties suffisantes en matière de réalisation du bilan.

Ces garanties sont appréciées par le préfet de région, auquel La Poste est tenue de communiquer, au préalable, les informations contenues dans la convention conclue avec le salarié et l'organisme prestataire. En l'absence de décision de refus, notifiée dans le mois suivant la réception du dossier, l'accord du préfet est réputé acquis.

213 - Réalisation et contenu du bilan

A. La réalisation par l'organisme prestataire

Les informations demandées au bénéficiaire par l'organisme prestataire lors de la réalisation d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre en toute bonne foi.

Le bilan ne peut être réalisé qu'après la conclusion et la signature d'une convention tripartite élaborée :

- soit entre le salarié, le FONGECIF et l'organisme prestataire, si l'initiative de ce bilan relève du salarié ([un modèle de convention figure en annexe 1](#) PU 5-2) ;
- soit entre le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire, si l'initiative de ce bilan relève de La Poste et qu'elle en assure la prise en charge financière ([un modèle de convention figure en annexe 2](#) PU 5-2)

Conformément à l'article R. 900-1 du code du travail, le bilan doit se dérouler en trois phases. Ces phases sont menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites à l'occasion de la phase d'investigation (cf. b du B, ci-après) peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

B. Le contenu

a. La phase préliminaire

La phase préliminaire, qui permet au salarié concerné de s'engager avec discernement, a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

b. La phase d'investigation

La phase d'investigation permet au salarié concerné :

- d'analyser ses motivations ;
- d'identifier ses compétences, ses aptitudes professionnelles et personnelles et le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

c. La phase de conclusion

La phase de conclusion permet au bénéficiaire, par la voie d'entretiens personnalisés :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;

**Le bilan professionnel
Le bilan de compétences****PU 5****10/25**

- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de son projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- de prévoir les principales étapes de mises en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation, au salarié concerné, d'un document de synthèse (cf. paragraphe 214).

214 - Restitution du bilan

La restitution des conclusions du bilan des compétences par l'organisme prestataire s'effectue par le biais d'un document de synthèse et de résultats détaillés, **dont le salarié concerné est le seul destinataire.**

Ces conclusions ne peuvent être communiquées à un tiers, notamment l'employeur, qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Le bilan ne peut comporter d'autres indications que celles relatives :

- aux circonstances du bilan de compétences (origine de la demande, conditions de réalisation de la prestation) ;
- aux compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- le cas échéant, aux éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire, et aux principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document, établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité, est soumis au salarié concerné pour d'éventuelles observations.

Les documents élaborés pour la réalisation du bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire. Toutefois, en cas de demande écrite du salarié, fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation, ces documents peuvent être conservés par l'organisme prestataire, dans la limite d'un an.

**22 - MISE EN ŒUVRE DU BILAN DE COMPETENCES A
L'INITIATIVE DU SALARIE**

Le salarié souhaitant réaliser un bilan de compétences peut l'effectuer :

- dans le cadre du congé y afférant, sous réserve d'en remplir les conditions (cf. paragraphe 221) ;
- ou en dehors de son temps de travail (cf. paragraphe 222).

**221 - Mise en œuvre du bilan de compétences dans le cadre du
congé y afférant***A. Objet du congé de bilan de compétences*

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment des actions d'évaluation pouvant être réalisées par La Poste.

B. Dispositions applicables aux salariés sous contrat à durée indéterminée

a. Conditions d'ouverture

1. Conditions d'ancienneté

Pour pouvoir bénéficier d'un tel congé, le salarié sous contrat à durée indéterminée (y compris sous CDI) doit justifier **d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans**, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, **dont douze mois à La Poste**.

2. Délai de franchise

Ce droit ne peut être exercé par le salarié, si ce dernier a déjà, au cours des cinq dernières années précédant sa demande, bénéficié d'un tel congé à La Poste.

Ce délai de franchise ne s'applique pas si le salarié a bénéficié d'un précédent congé de bilan de compétences chez un autre employeur.

b. Durée

La durée maximale de ce congé est de 24 heures de temps de travail (soit l'équivalent d'environ trois jours), consécutives ou non, par bilan. Ce congé peut, par conséquent, être fractionné.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle des congés annuels.

c. Formalités à accomplir par le salarié et par La Poste

1. Formalités à accomplir par le salarié

Le salarié souhaitant bénéficier d'un congé doit, **au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences** :

- soit remettre sa demande, en main propre contre décharge, à son responsable hiérarchique ;
- soit transmettre sa demande, par lettre recommandée avec avis de réception, auprès de l'autorité compétente.

A l'occasion de sa demande, dont [un modèle figure en annexe 3 PU 5-2](#), le salarié doit mentionner les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que les coordonnées (nom et adresse) de l'organisme prestataire choisi.

2. Formalités à accomplir par l'autorité compétente

L'autorité compétente doit, par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception et **dans un délai de 30 jours** à compter de la date de dépôt ou de réception de la demande, informer le salarié :

- soit de son accord.
- soit de sa volonté de reporter sa demande pour des raisons de service.
Les raisons de service justifiant ce report, **qui ne peut excéder six mois**, doivent être explicitées dans la réponse écrite. **Il est à noter qu'une telle décision doit demeurer exceptionnelle au regard de la taille de La Poste et de la durée limitée de ce congé.**

- soit de son refus, si les conditions d'ouverture du droit au congé de bilan de compétences ou les modalités relatives à la demande d'autorisation d'absence, ne sont pas respectées.

Ainsi, l'autorité compétente ne peut opposer un refus, au salarié sollicitant un congé de bilan de compétences, que dans l'un des cas suivants :

- le bilan ne correspond pas à la définition légale (cf. paragraphe 211 et A du paragraphe 221).
- le congé demandé excède la durée légale (cf. b ci avant).
- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise (cf. 1 du a, ci avant).
- le salarié demande un nouveau congé avant le terme de la franchise légale (cf. 2 du a, ci-avant).
- le salarié n'a pas respecté le délai prévu pour adresser sa demande de congé à La Poste (cf. 1 ci-avant).

Il est à noter que les règles relatives aux pourcentages d'absences simultanées de salariés ne s'appliquent pas en matière de congé de bilan de compétences et ne peuvent pas, par conséquent, être un motif de report.

Un modèle d'acceptation, de report ou de refus de la demande du salarié, figurent en [annexes 4, 5](#) et [6 PU 5-2](#).

A défaut de réponse dans le délai prescrit, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

d. Statut du salarié durant ce congé

Ce congé est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés annuels. La durée de ce congé est, de surcroît, prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le bénéfice d'un congé de bilan de compétence n'interrompt pas le délai de franchise exigé entre deux congés individuels de formation.

e. Incidences pécuniaires de ce congé

1. Prise en charge financière par le FONGECIF et maintien de la rémunération du salarié par La Poste

Conformément à l'article L. 931-24 du code du travail, le salarié ayant obtenu auprès de son employeur le bénéfice d'un congé de bilan de compétences peut présenter au FONGECIF compétent une demande de prise en charge des dépenses y afférant.

Cette demande de prise en charge pour la rémunération et pour les frais afférents au bilan doit être adressée par le salarié au FONGECIF dont dépend l'établissement où il exerce ses fonctions, selon la même procédure que pour le congé individuel de formation (cf. B du paragraphe 123, ci-avant).

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu une prise en charge financière par le FONGECIF, au maintien de sa rémunération dans la limite de 24 heures par bilan de compétences.

Durant cette période le salarié bénéficie, en effet, d'une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

Le bilan professionnel
Le bilan de compétences

Le versement de cette rémunération est effectué par La Poste, l'entreprise étant ensuite remboursée par le FONGECIF.

La Poste prend également en charge les cotisations de Sécurité Sociale qui seront, ainsi que les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, remboursées par le FONGECIF.

2. Refus de prise en charge financière par le FONGECIF et absence de rémunération du salarié

Le salarié dont la demande est refusée par le FONGECIF (cf. A du paragraphe 212, ci-avant), peut conserver le bénéfice du congé pour réaliser son bilan de compétences. Toutefois, les frais correspondants demeurent à la charge du salarié concerné.

Dans ce cas, le congé de bilan de compétences est non rémunéré, La Poste ne maintenant pas la rémunération de l'intéressé durant celui-ci.

Néanmoins l'autorité compétente peut décider de prendre en charge la rémunération brute et/ou les frais y afférant. Ceux-ci peuvent alors être déduits de la participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre de sa contribution de 0,9% que La Poste gère directement (cf. BRH 2005 RH 35).

La convention prévue pour la réalisation du bilan de compétences, revêt alors une forme :

- soit bipartite (signature du salarié concerné et de l'organisme prestataire), si La Poste ne maintient pas la rémunération du salarié.
- soit tripartite (signature du salarié, de l'employeur et de l'organisme prestataire), si La Poste maintient la rémunération du salarié.

f. Obligations du salarié

Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé, perd le bénéfice de celui-ci.

A l'issue du congé le salarié doit transmettre à La Poste une attestation de fréquentation effective, délivrée par l'organisme prestataire.

C. Dispositions spécifiques applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée

a. Conditions d'ouverture

1. Conditions d'ancienneté

Pour pouvoir bénéficier d'un tel congé, le salarié sous contrat à durée déterminée doit justifier **d'une ancienneté de vingt quatre mois**, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, **au cours des cinq dernières années**, dont **quatre mois**, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, **au cours des douze derniers mois**.

Les conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit au congé de bilan de compétences sont identiques à celles conditionnant l'ouverture du droit au congé individuel de formation, notamment concernant les contrats spécifiques qui ne sont pas, en l'espèce, décomptés (cf. paragraphe 242 du chapitre PU4).

2. Délai de franchise

Le salarié doit respecter un délai de franchise entre deux bilans de compétences, d'au moins cinq ans, dans les conditions similaires à celles applicables aux salariés sous contrat à durée indéterminée (cf. 2 du B ci-avant).

b. Mise en œuvre du congé de bilan de compétences

Le salarié est informé de ses droits à congé de bilan de compétences par le biais du Bordereau Individuel à la Formation (cf. [annexe 6 PU 4-2](#)), qui doit être remis par La Poste en début de contrat à tout salarié sous contrat à durée déterminée, à l'exception de certains contrats à durée déterminée spécifiques (cf. paragraphe 241 du chapitre PU 4).

Le bilan de compétences est, en principe, suivi au-delà du terme du contrat de travail à durée déterminée, et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail. Afin que la demande de financement soit recevable, le congé doit débiter au plus tard 12 mois après la fin du contrat à durée déterminée ayant ouvert le droit.

Néanmoins, en cas d'accord écrit avec l'autorité compétente, le salarié peut réaliser, tout ou partie de son bilan avant la fin de son contrat de travail à durée déterminée à La Poste.

c. Prise en charge financière par le FONGECIF

Le salarié ayant eu comme dernier employeur La Poste, doit adresser sa demande directement au FONGECIF régional mentionné sur le BIAF.

Après vérification, par cet organisme, des conditions d'ouverture du droit, celui-ci ne peut refuser une prise en charge que dans les cas suivants :

- lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de bilan de compétences ;
- lorsque l'organisme prestataire (cf. B du paragraphe 212) choisi par le salarié pour la réalisation de ce bilan de compétences, ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire ;
- lorsque les demandes de prise en charge qui lui sont présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites. Le FONGECIF compétent définit des priorités et des critères de prise en charge, qu'il met en œuvre lorsque toutes les demandes ne peuvent être simultanément satisfaites (cf. A du paragraphe 212).

Après acceptation de sa demande, le salarié bénéficie de la part du FONGECIF :

- de la prise en charge financière, en tout ou partie, de la réalisation du bilan ainsi que des frais de transport et d'hébergement.
- du versement d'une rémunération. Cette rémunération est identique à celle versée pendant un congé individuel de formation (cf. paragraphe 243 du chapitre PU4). Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des quatre derniers mois sous contrats de travail à durée déterminée. Les contrats exclus dans le cadre du décompte de l'ancienneté ne sont pas pris en compte pour la détermination de la rémunération à verser.

222 - Mise en œuvre du bilan de compétences hors temps de travail

Le bilan de compétences peut être réalisé par un salarié sous contrat à durée indéterminée en dehors de son temps de travail, soit :

- **sans l'appui d'aucun dispositif lié à la formation professionnelle.** En l'espèce, aucune demande préalable auprès de l'employeur n'est nécessaire. Le salarié doit s'adresser directement au FONGECIF compétent.

D'une manière générale, le bilan de compétences réalisé hors temps de travail bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FONGECIF dans le respect des critères, des priorités et échéanciers définis par cet organisme.

Dans ce cas, la prise en charge financière par le FONGECIF ne concerne que les frais liés à la réalisation de l'action de bilan de compétence, notamment la rétribution de l'organisme prestataire et, le cas échéant, tout ou partie des frais de déplacement ou d'hébergement. En revanche, aucune indemnisation salariale n'est versée à l'intéressé.

- **dans le cadre des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.** La mise en œuvre du bilan de compétences est alors effectuée dans les conditions applicables au droit individuel à la formation au regard des dispositions édictées par la loi du 4 mai 2004 et par l'accord cadre d'entreprise du 21 février 2005. Il convient, en l'espèce, de se référer à la circulaire relative au droit individuel à la formation (cf. BRH 2005 RH 36).

A cette occasion, l'accord cadre d'entreprise prévoit que le Compte Epargne - Temps peut être utilisé, dans le cadre du bilan de compétences, pour rémunérer tout ou partie du temps de formation effectué hors temps de travail. Dans cette hypothèse, la durée minimale de congés prévue à l'article 4 de l'accord d'entreprise du 7 juillet 2000, à savoir un mois ou 26 jours, n'est pas opposable au salarié, sans que l'unité et la durée minimale du congé demandé puissent toutefois être inférieures à une journée.

23 - MISE EN ŒUVRE DU BILAN DE COMPETENCES A L'INITIATIVE DE LA POSTE

231 - Conditions de mise en œuvre

La Poste peut proposer librement à tout salarié la réalisation d'un bilan de compétences, sans tenir compte des conditions d'ancienneté ou des délais de franchise.

Conformément à l'article L. 900-4-1 du code du travail, une telle action ne peut être mise en œuvre **qu'avec l'accord écrit du salarié.**

L'autorité compétente doit, à l'occasion de sa proposition, remettre à l'intéressé la convention tripartite ([cf. annexe 1 PU 5-2](#)) dûment complétée, avec notamment la mention :

- de l'objectif poursuivi par La Poste en organisant et en finançant un bilan de compétences au bénéfice du salarié,
- des conditions dans lesquelles il sera demandé, le cas échéant, un exemplaire du document de synthèse.

Au vu des informations contenues dans cette convention tripartite élaborée par l'autorité compétente et l'organisme prestataire choisi par La Poste (cf. B du paragraphe 212, ci-avant), le salarié dispose **d'un délai de 10 jours pour donner son avis**.

En cas d'acceptation du salarié, l'intéressé doit restituer à l'autorité compétente la convention tripartite sur laquelle il doit avoir apposé sa signature précédé de la mention "Lu et approuvé".

Conformément à l'article R. 950-13-2 du code du travail, l'absence de réponse du salarié, dans le délai imparti, vaut refus de sa part.

Le refus du salarié de réaliser un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Il est à noter que si La Poste ne peut obliger le salarié à réaliser un bilan de compétences, elle a, toutefois, la possibilité, comme tout employeur, d'évaluer les compétences de l'intéressé. Toutefois, ces actions ne sont pas des actions de formation et leur coût ne peut s'imputer sur les dépenses de formation.

232 - Conclusion d'une convention tripartite

L'article R. 900-3 du code du travail prévoit que le bilan de compétences ne peut être réalisé au titre du plan de formation qu'après la conclusion de la convention tripartite signée par le salarié, l'organisme prestataire et l'autorité compétente représentant La Poste.

La convention tripartite ([cf. annexe1 PU 5-2](#)) rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.

Il est à noter que dans le cadre de l'établissement de la déclaration fiscale spéciale retraçant son action en matière de formation professionnelle continue (en l'espèce la déclaration n° 2483), **La Poste doit être en mesure de fournir, sur demande des services du ministère chargé de la formation professionnelle, les renseignements et documents suivants :**

- la liste des conventions tripartites conclues ainsi que les effectifs concernés,
- le nombre d'heures correspondant et le montant des dépenses y afférant.

233 - Statut du salarié lors de la réalisation du bilan de compétences

Le salarié qui suit un bilan de compétences à la demande de La Poste conserve les mêmes droits et obligations que lorsqu'il suit une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le salarié conserve ainsi sa couverture sociale et ses droits liés à l'ancienneté. L'employeur peut, s'il l'estime nécessaire, interrompre la formation.

La prise en charge financière par La Poste du bilan de compétences ne lui donne pas un droit d'accès aux résultats de ce bilan. Ces conclusions ne peuvent lui être communiquées qu'avec l'accord du salarié concerné.

234 - Prise en charge financière et maintien de la rémunération du salarié

La Poste assure la prise en charge financière lorsque le bilan de compétences relève de son initiative.

Les sommes ainsi versées à cette occasion sont imputables sur la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue de La Poste, au titre de sa contribution de 0,9% qu'elle gère directement (cf. BRH 2005 RH 35).

Ainsi, sont imputables à ce titre :

- les frais de transport et d'hébergement afférents à la réalisation des bilans de compétences
- les versements effectués à l'organisme prestataire de bilan de compétences en application de la convention tripartite conclue pour la réalisation du bilan ;
- les dépenses de rémunération des bénéficiaires.

Durant la réalisation de ce bilan, La Poste assure en effet le maintien de l'intégralité de la rémunération du salarié concerné.

**Le bilan professionnel
Le bilan de compétences**

PU 5

18/25

ANNEXE 1 PU 5-2

**Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences
mis en œuvre par le salarié et pris en charge par le FONGECIF
(article R. 900-3 du code du travail)**

**CONVENTION TYPE
pour la réalisation d'un bilan de compétences
pris en charge par un organisme paritaire agréé
au titre du congé individuel de formation (article R. 900-3 du Code du travail)**

Entre

M. salarié de l'entreprise

ci-dessous désigné le bénéficiaire d'une part,

L'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation

ci-dessous désigné le financeur d'autre part,

Et

L'organisme prestataire représenté par M.

son
ci-dessous désigné le prestataire,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Objet de la convention

Le financeur ci-dessus désigné prend en charge dans les conditions définies à l'article 3 de la présente convention les frais afférents au bilan de compétences professionnelles et personnelles effectué à la demande de M. et réalisé par le prestataire mentionné ci-dessus.

Article 2 : Conditions de réalisation du bilan de compétences

Le bénéficiaire atteste du caractère volontaire de sa démarche.

Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences.

Le prestataire est tenu d'informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan de compétences.

Il s'engage à lui proposer une prestation conforme aux dispositions des articles R. 900-1 à R. 900-7 du Code du travail, dont des extraits figurent au verso de la présente convention.

Il assurera auprès du bénéficiaire le suivi de son intervention en lui proposant une rencontre six mois après la fin du bilan de compétences pour faire avec lui le point sur sa situation.

Le financeur ne peut exiger du bénéficiaire la communication du document de synthèse élaboré pendant la phase de restitution du bilan de compétences. Seul ce dernier peut décider de le transmettre ou non. Le cas échéant, le financeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.

Article 3 : Transmission du document de synthèse

(Préciser le coût de la prestation, les conditions d'intervention de l'organisme paritaire et les modalités de règlement au prestataire).

Fait à le

L'employeur, Le bénéficiaire, Le prestataire,

Arrêté du 27.10.92 (JO du 28.11.92).

Le bilan professionnel Le bilan de compétences

PU 5

19/25

ANNEXE 1 PU 5-2 (suite)

Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences mis en œuvre par le salarié et pris en charge par le FONGECIF (article R. 900-3 du code du travail)

Extraits du Code du travail et explications

Article L. 900-2. Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences doit vous permettre de passer en revue vos activités professionnelles, dans le but :

- de faire le point sur vos expériences personnelles et professionnelles ;
- de repérer et évaluer vos acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale ;
- de mieux identifier vos savoirs, compétences, aptitudes, etc. ;
- de déceler vos potentialités inexploitées ;
- de recueillir et mettre en forme les éléments vous permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ;
- de gérer au mieux vos ressources personnelles ;
- d'organiser vos priorités professionnelles ;
- de mieux utiliser vos atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

Article L. 900-4-1. Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'organisme de bilan est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations que vous lui donnez lors du bilan de compétences. Il est soumis au secret professionnel, et ne peut communiquer l'ensemble des résultats du bilan qu'à vous-même qui en êtes l'unique propriétaire.

Article R. 900-3. Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et, soit l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 951-3 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre du congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre du plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, cette convention doit être signée par 3 personnes : un représentant de l'organisme paritaire qui finance, un représentant de l'organisme de bilan, et vous-même.

Article R. 900-1. Un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

- + une phase préliminaire qui a pour objet :
 - de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
 - de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes de techniques mises en œuvre.
- + une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
 - d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
 - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- + une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
 - de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L. 900-4-1.

Votre bilan se déroulera en trois phases, qui peuvent donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps.

Article R. 900-2. Le document de synthèse mentionné à l'article L. 900-4-1 est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il ne peut comporter d'autres indications que celles définies ci-dessous :

- circonstances du bilan de compétences ;
- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- le cas échéant, éléments constitutifs du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Tous les résultats du bilan de compétences vous appartiennent. Le document de synthèse qui vous sera remis ne contient que des informations utiles à la réalisation de vos projets.

Article L. 931-22. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Article R. 931-33. Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par bilan de compétences.

Cette rémunération est versée, suivant le cas, dans les conditions définies à l'article L. 931-9 ou à l'article L. 931-18.

L'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder 24 heures. Toutefois, votre bilan peut durer plus longtemps si besoin. Le reste du temps se passera en dehors de votre temps de travail.

Article L. 931-25. Les salariés dont le bilan de compétences est pris en charge par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 951-3 ont droit à une rémunération égale à la rémunération qu'ils auraient reçue s'ils étaient restés à leur poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée fixée par décret en conseil d'État.

La rémunération due aux bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme mentionnée à l'article L. 951-3.

les frais afférents au bilan de compétences sont également pris en charge par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

L'État et les régions peuvent concourir au financement des dépenses occasionnées par les bilans de compétences.

Article R. 931-26. La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences institué par l'article L. 931-21 doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande doit parvenir à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

Attention à ces détails ; ils sont importants pour la mise en œuvre de votre bilan.

Article R. 931-30. Lorsque la demande de prise en charge est rejetée par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 951-3, le salarié intéressé est informé par cet organisme des raisons qui ont motivé le rejet, et de la possibilité de déposer, dans un délai de deux mois après notification du refus, un recours gracieux auprès de cet organisme.

Le recours gracieux est examiné par l'instance paritaire de recours mentionnée aux articles R. 951-3 et R. 931-25-1. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent son rejet.

Si un organisme paritaire refuse la prise en charge du bilan, vous pouvez exiger des explications. La démarche à suivre vous est indiquée ici.

**Le bilan professionnel
Le bilan de compétences**

PU 5

20/25

ANNEXE 2 PU 5-2

**Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences
pris en charge par La Poste**

**CONVENTION TYPE
pour la réalisation d'un bilan de compétences pris en charge par un employeur
dans le cadre du plan de formation (article R. 900-3)**

Entre

M. ci-dessous désigné le bénéficiaire d'une part,
L'entreprise représentée par M.
ci-dessous désigné l'employeur d'autre part,
Et
L'organisme prestataire représenté par M.
son
ci-dessous désigné le prestataire,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Objet de la convention

L'employeur ci-dessus désigné prend en charge les frais afférents au bilan de compétences professionnelles et personnelles réalisé par M. à sa demande ou avec son accord, et mis en œuvre par le prestataire mentionné ci-dessus.

Article 2 : Conditions de réalisation du bilan de compétences

Objectif poursuivi par l'employeur :

.....
.....
.....

Le salarié atteste du caractère volontaire de sa démarche.

Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences.

Le prestataire est tenu d'informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan de compétences.

Il s'engage à lui proposer une prestation conforme aux dispositions des articles R. 900-1 à R. 900-7 du Code du travail, dont des extraits figurent au verso de la présente convention.

Article 3 : Transmission du document de synthèse

(Préciser les conditions dans lesquelles l'employeur demandera, le cas échéant, un exemplaire du document de synthèse au salarié).

Le financeur (l'employeur) s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.

La décision de transmission du document de synthèse appartient au salarié.

Fait à le

l'employeur, le bénéficiaire, le prestataire,

Le bilan professionnel Le bilan de compétences

PU 5

21/25

ANNEXE 2 PU 5-2 (suite)

Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences pris en charge par La Poste

Extraits du Code du travail et explications

Article L. 900-2. Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences doit permettre à un salarié de passer en revue ses activités professionnelles, dans le but :

- de faire le point sur ses expériences personnelles et professionnelles ;
- de repérer et évaluer ses acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale ;
- de mieux identifier ses savoirs, compétences, aptitudes, etc. ;
- de déceler ses potentialités inexploitées ;
- de recueillir et mettre en forme les éléments lui permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ;
- de gérer au mieux ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- de mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

Article L. 900-4-1. Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Un employeur ne peut imposer à un salarié de suivre un bilan de compétences ; celui-ci a toujours la possibilité de refuser cette proposition.

L'organisme de bilan est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations recueillies lors du bilan de compétences. Il est soumis au secret professionnel, et ne peut communiquer l'ensemble des résultats du bilan qu'au salarié lui-même, qui en est l'unique propriétaire. Seul le document de synthèse peut être transmis à un tiers par le salarié.

Article R. 900-3. Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et soit l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 951-3 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre du congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre du plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, cette convention doit être signée par 3 personnes : l'employeur, un représentant de l'organisme de bilan, et le salarié lui-même.

Article R. 900-1. Un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

- une phase préliminaire qui a pour objet :
 - de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
 - de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes de techniques mises en œuvre.
- une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
 - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
 - de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L. 900-4-1.

Un bilan de compétences se déroule en trois phases, et peut donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps.

Article R. 900-2. Le document de synthèse mentionné à l'article L. 900-4-1 est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il ne peut comporter d'autres indications que celles définies ci-dessous :

- circonstances du bilan de compétences ;
- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- le cas échéant, éléments constitutifs du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Tous les résultats du bilan de compétences appartiennent au salarié. Le document de synthèse lui est remis à l'issue du bilan de compétences. Il ne contient que des informations utiles à la réalisation de son projet professionnel ou de son projet de formation.

Article R. 950-13-1. Les dépenses engagées à ce titre couvrent les frais afférents à la réalisation des bilans de compétences et la rémunération des bénéficiaires.

Les dépenses de rémunération sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R. 950-14.

La rémunération du salarié est maintenue pendant la durée du bilan de compétences ; de plus, l'employeur prend en charge les frais annexes qui seront occasionnés par sa réalisation.

Article R. 950-13-2. Lorsqu'il demande le consentement du salarié à la réalisation du bilan de compétences, l'employeur doit lui présenter la convention tripartite mentionnée à l'article R. 900-3 dûment complétée. Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention "Lu et approuvé".

L'absence de réponse du salarié dans ce délai signifie son refus. Le salarié prend sa décision au vu des informations contenues dans ce document. Il dispose d'un délai de réflexion de 10 jours. S'il accepte de suivre le bilan de compétences qui lui est proposé, il retourne ce document signé à l'employeur dans ce délai.

ANNEXE 3 PU 5-2

Modèle de demande de congé de bilan de compétences effectuée par le salarié

« *NOM et Prénom du salarié* »

« *Grade* »

« *Identifiant* »

« *Nom du responsable hiérarchique* »

« *Adresse* »

« *Code Postal* »

« *Lieu d'affectation* »

« *Date* »

Remise en main propre contre décharge ou transmise par lettre recommandée avec avis de réception

Objet : demande de congé de bilan de compétences

« *Mme, Mlle ou M.* »

Réunissant les conditions requises par la législation, je sollicite de votre part l'autorisation de m'absenter afin de réaliser un congé de bilan de compétences organisé par « *nom et adresse de l'organisme prestataire* » .

▪ *Si le bilan se déroule de manière continue*

Ce bilan d'une durée de « *nombre d'heures (24 heures de temps de travail au maximum)* », se déroulera du « *date de début du bilan* » au « *date de fin du bilan* ».

▪ *Si le bilan se déroule de manière discontinue*

Ce bilan est d'une durée totale de « *nombre d'heures (24 heures de temps de travail au maximum)* », se répartissant de la manière suivante du « *répartition, dates et heures d'absence* ».

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, « *Mme, Mlle, M.* », l'expression de mes sentiments distingués.

« *Signature du salarié* »

ANNEXE 4 PU 5-2**Modèle d'acceptation, par l'autorité compétente, de la demande
de congé de bilan de compétences**

« Intitulé de l'entité »
« Adresse »
« Code postal »

« NOM et Prénom du salarié »
« Grade »
« Identifiant »
« Lieu d'affectation »

« Date »

Lettre acceptant la demande, remise en main propre contre signature ou par lettre recommandée avec avis de réception en cas d'absence.

« Mme, Mlle ou M. »

En réponse à votre demande du « date », nous avons le plaisir d'accueillir favorablement votre demande de congé de bilan de compétences selon les conditions décrites ci-dessous :

▪ Si le bilan se déroule de manière continue

Ainsi nous vous autorisons à vous absenter « nombre d'heures du bilan », du « date de début du bilan » au « date de fin du bilan ».

▪ Si le bilan se déroule de manière discontinue

Ainsi nous vous autorisons à vous absenter à temps partiel pour suivre ce bilan, d'une durée totale de « nombre d'heures du bilan », à raison de « préciser la répartition, les dates et heures d'absence ».

Toutefois, nous ne maintiendrons votre rémunération durant votre absence que dans la mesure où la prise en charge financière de votre congé aura été acceptée par le FONGECIF habilité, soit « Nom et adresse du FONGECIF compétent ».

Si cette prise en charge, que vous devez demander, est refusée, vous voudrez bien nous en avertir, dans les meilleurs délais, et nous préciser si vous maintenez néanmoins votre demande de congé de bilan de compétences, étant indiqué que dans ce cas le congé ne sera pas rémunéré.

Nous vous rappelons que vous êtes tenu(e) de suivre avec assiduité l'ensemble de l'action et de nous remettre une attestation de fréquentation effective du bilan à l'issue de votre congé.

Nous vous prions d'agréer, « Mme, Mlle, M. », l'expression de nos sentiments distingués.

« Signature et cachet de l'autorité compétente »

ANNEXE 5 PU 5-2**Modèle de report ^(*), par l'autorité compétente, d'une demande de
congé de bilan de compétences**

« Intitulé de l'entité »

« Adresse »

« Code postal »

« NOM et Prénom du salarié »

« Grade »

« Identifiant »

« Lieu d'affectation »

« Date »

Lettre remise en main propre contre décharge, ou par lettre recommandée avec un avis de réception en cas d'absence.

« Mme, Mlle ou M. »

En réponse à votre correspondance du « date », nous regrettons de ne pouvoir faire droit dans l'immédiat, à votre demande de congé de bilan de compétences. En effet, nous estimons que votre absence aux dates envisagées, à savoir « rappeler la période ou les dates souhaitées par le salarié » aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche du service dont vous faite partie.

Nous vous proposons de différer votre congé de bilan de compétences de « nombre de mois (limite 6 mois maximum) », c'est-à-dire de reporter votre départ au « dates de départ après report ».

Nous vous prions de recevoir, « Mme, Mlle, M. », l'assurance de notre considération distinguée.

« Signature et cachet de l'autorité compétente »

^(*) Une telle décision doit demeurer exceptionnelle, compte tenu de la taille de l'entreprise et de la durée limitée de ce congé

ANNEXE 6 PU 5-2

« Intitulé de l'entité »
« Adresse »
« Code postal »

« NOM et Prénom du salarié »
« Grade »
« Identifiant »
« Lieu d'affectation »

« Date »

Lettre remise en main propre contre décharge, ou par lettre recommandée avec un avis de réception en cas d'absence.

« Mme, Mlle ou M. »

En réponse à votre correspondance du « date », nous regrettons de ne pouvoir accueillir favorablement votre demande de congé de bilan de compétences.

▪ Si le bilan ne correspond pas à la définition légale

En effet, après examen de votre demande, nous avons constaté que le bilan envisagé ne répond pas à la définition donnée par l'article L. 900-2 du code du travail.

▪ Si le bilan excède la durée maximale

En effet, après examen de votre demande, nous avons constaté que la durée du bilan envisagé excède la durée maximale fixée par l'article L. 931-22 du code du travail.

▪ Si le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté

En effet, après examen de votre situation, nous avons constaté que vous ne remplissez pas la condition d'ancienneté exigée par l'article L. 931-21 du code du travail.

▪ Si le salarié demande un nouveau congé avant le terme de franchise légale

En effet, après examen de votre situation, nous avons constaté que vous avez déjà bénéficié, sur votre demande, d'un congé de bilan de compétences du « date de début du précédent bilan » au « date de fin du précédent bilan ». Or conformément, à l'article R. 931-32 du code du travail, vous ne pouvez prétendre à un nouveau congé de cette nature avant le terme d'un délai franchise de 5 ans.

▪ Si le salarié a transmis sa demande de manière tardive

En effet, il apparaît que votre demande n'a pas été effectuée dans le délai imparti par l'article R. 931-28 du code du travail.

Nous vous prions de recevoir, « Mme, Mlle, M. », l'assurance de notre considération distinguée.

« Signature et cachet de l'autorité compétente »