

Répondre à un projet de bilan de compétences

1. Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences n'est pas, à proprement parler, une formation.

Réalisé obligatoirement par un organisme extérieur à l'entreprise, il permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

La durée du bilan est de 24 heures maximum.

Remarque : le salarié peut réaliser ce bilan en mobilisant son compte personnel de formation à partir de 2019 (ou dans le cadre du congé de bilan de compétences jusqu'à fin 2018). Vous pouvez également lui proposer (et non lui imposer) de réaliser un bilan de compétences.

2. Votre accord est-il nécessaire ?

Jusqu'au 31 décembre 2018, si le salarié souhaite réaliser son bilan de compétences dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, il doit demander une autorisation d'absence à son employeur.

S'il remplit les conditions requises, l'employeur ne peut pas refuser sa demande mais simplement la reporter pour raisons de service. Ce report ne peut excéder 6 mois.

→ **Renseignez-vous auprès de votre service RH** pour connaître les délais de demande d'autorisation d'absence du salarié et de réponse de l'employeur.

Si le salarié décide de réaliser son bilan en dehors de son temps de travail, il n'a alors aucune autorisation à vous demander.

A partir du 1^{er} janvier 2019, le congé de bilan de compétences est supprimé. Le salarié pourra réaliser un bilan de compétences en mobilisant son compte personnel de formation.

3. Pouvez-vous être destinataire des résultats du bilan ?

Non. Au terme du bilan de compétences, le salarié reçoit, de la part de l'organisme qui a réalisé le bilan, des résultats détaillés ainsi qu'un document de synthèse.

Même si l'entreprise finance le bilan de compétences, le salarié est seul destinataire de ces documents. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur qu'avec son accord.