

**C D I**

# **BILAN DE COMPÉTENCES**

**Une cartographie des ressources  
personnelles et professionnelles**



Association de gestion paritaire  
Du congé individuel de formation  
Du crédit et de la mutualité agricoles

## 1. Qu'est-ce que le bilan de compétences ?

➤ **La loi n° 91-1405 du 31.12.1991** (JO du 04.01.1992) définit le bilan de compétences par rapport à « son 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 ».

➤ **Le décret n°92-1075 du 02.10.1992** (JO du 06.10.1992) prévoit que le bilan de compétences doit comprendre :

- une « phase préliminaire », qui vise à clarifier la demande du bénéficiaire ;
- une « phase d'investigation » ;
- une phase de conclusion qui se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse.

➤ **L'arrêté du 27.10.1992** (JO du 28.11.1992) définit le modèle de convention prévue par le décret du 02.10.1992. Cette convention signée par le prestataire, le salarié, l'organisme paritaire ou l'employeur, détermine les conditions de réalisation du bilan de compétences





## 2. Le congé bilan de compétences :

### quels intérêts et quels effets ?

À cette question, les réponses des salariés interrogés lors de la dernière étude\* menée par l'Agecif Cama mettent en évidence quatre grandes tendances.

#### ➤ La préparation à un changement professionnel

Il s'agit dans la plupart des situations, de valider un projet ou une orientation professionnels ou de préparer une mobilité externe.

#### ➤ La concrétisation d'un changement professionnel

Le bilan a conforté le salarié dans le choix d'une mobilité interne qui s'est concrétisée par un changement de fonctions dans l'entreprise.

Pour d'autres salariés, le bilan a confirmé la pertinence d'un choix de formation intégrée au projet professionnel.

#### ➤ L'impact du bilan sur la pratique professionnelle

Le bilan peut ouvrir sur une meilleure compréhension de soi en situation professionnelle et accroître la visibilité des axes de progrès éventuels.

#### ➤ Une meilleure connaissance de soi

Cet apport n'est pas nécessairement associé à un changement, notamment lorsque les attentes en amont portaient sur un changement d'orientation.

\* « Le bilan de compétences : quels atouts pour le salarié et quels enjeux pour l'entreprise ? », 2003.

### 3. Quelles conditions d'accès

#### au congé bilan de compétences ?

- **Ancienneté – Conditions légales** : 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.
- **Délai de franchise** : un délai de franchise de 5 années est opposable au salarié ayant déjà bénéficié, dans la même entreprise, d'une autorisation d'absence pour un congé bilan de compétences.
- **Priorité de financement** : **sont prioritaires** les demandes de bilan des collaborateurs ayant **5 ans d'ancienneté dans l'entreprise actuelle**

### 4. Comment choisir son cabinet ?

Participer à un bilan de compétences suppose de choisir son cabinet parmi ceux référencés par l'Agecif Cama et qui sont proposés dans le document de présentation des prestataires.

Nous vous invitons par ailleurs à vous mettre en situation de choix entre deux cabinets : vous pouvez en effet, au préalable, rencontrer chacune des structures que vous aurez présélectionnées afin de choisir le consultant avec lequel vous allez travailler.

### 5. Dans quels délais solliciter l'autorisation

#### d'absence auprès de l'employeur ?

Attention : celle-ci doit être demandée par écrit à votre employeur au plus tard **60 jours** avant le début du bilan de compétences. Elle doit mentionner :

- les dates,
- la durée,
- la dénomination de l'organisme prestataire que vous aurez choisi.

Votre employeur doit vous faire connaître son accord ou les raisons de service motivant le report, dans les **30 jours** suivant la réception de votre demande. Le report ne peut excéder 6 mois.



## 6. Comment renseigner la demande de financement ?

Dans l'ordre, les étapes sont les suivantes :

1. Compléter la partie qui vous incombe.
2. Une fois les dates de bilan arrêtées et indiquées par le prestataire, il renseigne la convention.

### Attention

Le choix des dates de rendez-vous avec le consultant : pour obtenir un financement de l'Agecif-Cama, les dates choisies doivent être obligatoirement fixées sur des **jours et heures habituellement travaillés**.

3. Dans la suite chronologique, la dernière partie à renseigner est celle qui relève de votre employeur ; elle comprend l'autorisation d'absence et les éléments de rémunération.

4. Dernière étape avant de nous adresser votre demande : Compléter le dossier de demande de financement avec la lettre de motivation.

La lettre de motivation n'est pas un exercice de style ni une formalité administrative. Elle est un écrit donnant à l'Agecif Cama les éléments de compréhension de votre demande, par rapport :

- au contexte et à votre situation personnels et professionnels ;
- aux questions que vous vous posez sur la suite de votre parcours ;
- à des éléments périphériques, le cas échéant.

**Assurez-vous de nous envoyer votre demande suffisamment tôt.**

**Pour traiter votre demande, un délai de trois semaines est impératif entre la date de réception de votre dossier et la date de votre premier rendez-vous avec le consultant.**

**Nous ne traiterons et ne financerons aucune demande pour un bilan qui a déjà commencé. Un courrier vous confirmera la prise en charge de l'Agecif Cama.**



# Le congé bilan de compétences

## 7. Quelles sont les modalités financières

### de prise en charges ?

Les demandes de prise en charge de congé bilan de compétences sont examinées dans l'ordre de leur arrivée, sachant que l'Agecif Cama a réparti les possibilités de financement sur toute l'année.

Elles sont acceptées dans la limite du budget affecté à ce type de démarche.

L'Agecif Cama prend en charge :

- **100 % de la rémunération** (au prorata de la durée du bilan) pour 16 heures maximum (obligatoirement sur des heures habituellement travaillées) ;
- le coût du bilan dans la limite de **2 700 € TTC**.

### Frais annexes

- Les frais de déplacement sont pris en charge, si le lieu de bilan est distant de plus de 100 km du domicile du salarié, sur la base du tarif des transports en commun offrant le meilleur rapport gain de temps/prix (train 2<sup>e</sup> classe ou avion).
- Dans les mêmes conditions de distance, et si le bilan se déroule sur une journée complète, le salarié bénéficie d'un remboursement des frais engagés dans la limite de 60,98€/journée (nuitée-repas)

Les remboursements se font uniquement sur production de justificatifs.

Pour tout renseignement  
Complémentaire :



50, rue La Boétie, 75008 Paris  
[www.agecif-cama.fr](http://www.agecif-cama.fr)  
Tél. : 01 49 53 43 06  
Fax : 01 43 59 21 65

