

**Le Ministre du Travail,  
de l'Emploi et de la  
Formation Professionnelle**

à

**Messieurs les Préfets de Région**

**(Directions Régionales  
du Travail et de l'Emploi)**

**(Délégations Régionales  
à la Formation Professionnelle)**

**(Délégations Régionales  
aux Droits des Femmes)**

**Mesdames et Messieurs les  
Préfets de Département**

**(Directions Départementales  
du Travail, de l'Emploi et de la  
Formation Professionnelle)**

**Monsieur le Directeur Général  
de l'Agence Nationale pour l'Emploi**

**Monsieur le Directeur de  
l'Association Nationale pour  
la Formation Professionnelle  
des Adultes**

**Cir.DFP n° 93/ 13**

**19 MARS 1993**

**OBJET : Bilan de compétences.**

**Références :**

Articles L.122-28-7, L.124-21, L.900-2, L.900-4-1, L.931-21 à L.931-27, L.950-1, L.951-1, L.951-13, L.991-1 (1ère partie : Législative) du code du travail,

Articles R.900-1 à R.900-8, R.931-27 à R.931-33, R.950-13-1 et R.950-13-2 (2ème partie : Décrets en Conseil d'Etat) du code du travail,

Article D.932-1 (3ème partie : Décrets) du code du travail,

Arrêté du 2 octobre 1992 portant extension de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels complété par un avenant (articles 32-1 à 32-9 et 40-8),

Arrêté du 27 octobre 1992 définissant les conventions types pour la réalisation d'un bilan de compétences.

## RESUME

La présente circulaire a pour objet de souligner les conditions dans lesquelles l'usage des bilans de compétences est amené à se développer.

Un dossier lui est associé. Il en précise les modalités de mise en oeuvre dans les différents dispositifs ou cadres en prévoyant la réalisation.

Ce document se présente sous forme de fiches regroupées selon cinq thèmes :

- Dispositions générales communes,
- Dispositions spécifiques au congé de bilan de compétences,
- Dispositions spécifiques au plan de formation,
- Dispositions spécifiques aux personnes sans emploi,
- Dispositions spécifiques au crédit formation individualisé.

## BILAN DE COMPETENCES ET PROJET PROFESSIONNEL

L'exigence accrue de mobilité professionnelle, qu'elle ait pour origine les mutations industrielles et technologiques, l'évolution des rapports de l'homme au travail, les nécessités d'adaptation géographique ou les transformations de l'organisation du travail et de l'environnement, doit s'accompagner de dispositions permettant aux actifs d'anticiper les effets socioprofessionnels dus à ces changements.

Pouvoirs publics et partenaires sociaux doivent ensemble favoriser le développement de systèmes permettant à chacun de gérer son évolution professionnelle en fonction notamment des contraintes mais aussi des opportunités du marché du travail, ce qui aura pour effet de favoriser le développement des potentialités individuelles, et de prévenir les risques d'exclusion.

Dans ce sens, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 proposent diverses mesures visant cet objectif, dont le congé bilan de compétences pour les salariés.

Les dispositions législatives et réglementaires récentes, notamment par la loi du 31 décembre 1991 et le décret du 2 octobre 1992, ont confirmé la place de ce nouvel outil de gestion des carrières et des projets individuels, et en ont étendu les conditions d'usage dans le plan de formation de l'entreprise ; également déjà inscrit dans la loi du 4 juillet 1990 au titre du crédit-formation individualisé, le bilan de compétences devient un dispositif de droit commun.

Pour un salarié comme pour un demandeur d'emploi, le bilan de compétences constitue désormais une démarche privilégiée pour l'élaboration d'un projet porteur d'évolution et de progression professionnelles. Il lui permet d'anticiper ses changements, de définir sa propre ligne d'action, et, dans le cas de démarches de gestion prévisionnelle dans l'entreprise, de se positionner clairement. Il contribue de même à une meilleure adéquation des formations et des emplois sur le marché du travail.

## MAITRISE DE L'OFFRE DE BILANS DE COMPETENCES

Les partenaires sociaux comme les pouvoirs publics ont une responsabilité en matière d'impulsion, de coordination et d'évaluation de l'activité globale des bilans de compétences.

Les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation sont au coeur du dispositif de régulation de l'offre de bilans de compétences à l'intention des salariés.

Les services de l'Etat ont une responsabilité en matière de contrôle à posteriori et de régulation de l'activité des organismes prestataires, ainsi que d'organisation des prestations pour les demandeurs d'emploi.

L'existence d'une instance de concertation m'est apparue de nature à favoriser la cohérence de l'ensemble du dispositif.

A cet effet, il est constitué au sein de la commission permanente du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi un groupe de travail chargé de suivre les évolutions du bilan de compétences.

Par ailleurs, un comité national d'experts réunissant les partenaires du service public ANPE, AFPA et Education nationale est créé auprès de la délégation à la formation professionnelle (DFP). Il fait l'objet d'un protocole d'accord dont le contenu précise ses deux missions :

1. expertise et conseil sur la structuration et l'évolution de l'offre en matière de bilans de compétences, portant notamment sur l'organisation du marché public, sur la création d'un label qualité pour les organismes conventionnés par l'Etat, et sur les conditions d'expertise des organismes prestataires ne figurant pas sur les listes des organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF) et proposés par les employeurs dans le cadre du plan de formation.

2. concertation permettant d'élaborer des propositions de références techniques, méthodologiques et déontologiques communes aux dispositifs publics, paritaires et privés, permettant notamment des échanges réguliers avec le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF) sur les critères d'éligibilité et de conventionnement des organismes prestataires.

La DFP recueillera les thèmes de réflexion ou de recherche suggérés par le groupe de travail issu de la commission permanente, lui présentera, pour avis, le programme d'activités du comité d'experts établi notamment à partir de ces propositions, l'informerá du déroulement des travaux menés, et lui soumettra les résultats des investigations du comité d'experts.

Dans chaque région est créé et placé auprès du Préfet de région -délégation régionale à la formation professionnelle (DRFP)- un centre de ressources régional bilans de compétences. Ce centre aura notamment pour fonctions d'émettre des avis techniques portant sur l'élaboration de propositions pour les décisions de label qualité des organismes conventionnés par l'Etat, et sur l'expertise des capacités et de la qualité des organismes proposés par des entreprises dans le cadre du plan de formation. Il contribuera de même à l'animation, au développement et à l'évaluation des pratiques de bilan de compétences au plan régional.

Chaque DRFP aura la responsabilité de la diffusion des travaux du comité d'experts auprès du centre régional. A la demande des DRFP, la DFP pourra confier au comité d'experts des interventions ponctuelles d'appui et de soutien pour l'accompagner dans la régulation de l'activité de ces centres ; ces interventions s'exerceront selon des modalités de collaboration et de répartition des tâches définies en concertation par ses trois composantes.

Dans la même perspective, le réseau des centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) sera renforcé ; ils seront confortés dans leur dimension interinstitutionnelle et pluridisciplinaire, et constitueront un véritable réseau d'appui, dans le cadre de leur mission de service public, à l'ensemble des prestataires de bilan de compétences.

A cet effet, ils devront être en mesure :

- de développer leur rôle d'animation départementale vis-à-vis du réseau de prestataires publics de bilans de compétences, en cohérence avec le centre de ressources régional, dans le cadre des méthodologies impulsées par le comité d'experts ;
- de se doter d'une véritable autonomie de gestion, et éventuellement d'une autonomie juridique (sous réserve de l'expertise sur l'opportunité de cette autonomie), de renforcer le caractère interinstitutionnel de leurs instances dirigeantes et de leurs équipes techniques ;
- de s'appliquer à eux-mêmes une démarche qualité rigoureuse, définie à partir des travaux du comité national d'experts et dont l'application sera coordonnée et contrôlée par le préfet de région (DRFP) avec l'appui technique du centre de ressources régional, dans l'objectif de constituer un réseau de référence.

Une prochaine circulaire, consacrée au développement des CIBC, apportera les précisions nécessaires à l'organisation des moyens susceptibles de leur permettre d'atteindre ces objectifs.

\* \* \*

Une meilleure cohérence entre besoins individuels et nécessités collectives doit permettre aux salariés comme aux demandeurs d'emploi de tendre vers une insertion ou une évolution professionnelles de qualité.

La réalisation d'un bilan de compétences exige pour cela une rigueur déontologique et méthodologique essentielles. Les dispositions législatives et réglementaires en vigueur imposent des obligations aux prestataires, tant en matière de transparence qu'en ce qui concerne leur professionnalisme. Le respect du droit de l'individu à la confidentialité des résultats et à l'usage personnel des conclusions qu'il en tire constitue un des éléments fondamentaux du dispositif mis en place.

Par la contractualisation tripartite qui le caractérise, le bilan de compétences ouvre un nouvel espace de dialogue et de négociation pour l'individu, et inaugure un nouveau champ de relations conventionnelles entre l'employeur et le salarié.

Je vous demande de mobiliser l'ensemble des partenaires concourant à la mise en oeuvre de ces instructions, dans le souci d'une cohérence et d'une concertation accrues entre les acteurs de ces différents dispositifs.

Vous voudrez bien me tenir informée des difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'application de ces dispositions, sous le timbre de la délégation à la formation professionnelle : mission réseaux d'accueil, animation et développement local.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle,



Martine AUBRY

## DOSSIER ASSOCIE A LA CIRCULAIRE BILAN DE COMPETENCES

### THEME 1 :

#### DISPOSITIONS GENERALES COMMUNES.

- fiche 1.1 : Définition et finalité du bilan de compétences.
- fiche 1.2 : Contenu et modalités d'un bilan de compétences.
- fiche 1.3 : Règles déontologiques.
- fiche 1.4 : Obligations administratives des prestataires.

### THEME 2 :

#### DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU CONGE DE BILAN DE COMPETENCES.

- fiche 2.1 : Exercice du droit au congé de bilan de compétences.
- fiche 2.2 : Etablissement des listes de prestataires.

### THEME 3 :

#### DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PLAN DE FORMATION.

- fiche 3.1 : Conditions de recueil du consentement du salarié.
- fiche 3.2 : Choix de l'organisme prestataire.
- fiche 3.3 : Consultation des représentants du personnel.
- fiche 3.4 : Dépenses imputables.

### THEME 4 :

#### DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNES SANS EMPLOI.

### THEME 5 :

#### DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU CREDIT FORMATION INDIVIDUALISE.

- fiche 5.1 : Public visé.
- fiche 5.2 : Conditions d'accès au bilan de compétences.
- fiche 5.3 : Recueil du consentement du bénéficiaire.
- fiche 5.4 : Conventionnement et listes des organismes prestataires de bilans de compétences.
- fiche 5.5 : Prestations d'évaluation.
- fiche 5.6 : Modalités de recours aux CIBC.

## THEME 1

### DISPOSITIONS GENERALES

Le bilan de compétences s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue. Il est dans ces conditions soumis aux dispositions du Livre IX du code du travail.

Les articles L.900-2 et L.900-4-1 de ce même code définissent les principes d'accès aux bilans de compétences pour tous les travailleurs, donc notamment les publics éligibles au titre du crédit-formation individualisé. L'ensemble des dispositions énoncées dans ce premier thème sont applicables à tous les bilans de compétences, quelque soit les dispositifs dans lesquels ils s'inscrivent.

Elles concernent la définition et le contenu d'un bilan de compétences, les conditions méthodologiques et déontologiques de sa réalisation, ainsi que les obligations auxquelles sont soumis les organismes prestataires.

Seules certaines règles de procédure, ainsi que des spécificités liées à leur mise en oeuvre, doivent s'apprécier :

- au regard de l'origine ou des raisons motivant l'adhésion du bénéficiaire à cette démarche,
- en fonction de sa situation en regard de l'emploi,
- en lien avec les contraintes propres au dispositif dans lequel le bilan de compétences s'insère.

Ces aspects seront distingués dans les thèmes 2,3,4 et 5 de la présente circulaire.

## FICHE 1.1

### DEFINITION ET FINALITE DU BILAN DE COMPETENCES.

Le recours au bilan de compétences suppose de la personne bénéficiaire qu'elle s'interroge sur les conditions de son insertion ou de son évolution professionnelles.

Cette démarche est définie par l'article L.900-2 du code du travail comme devant 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.

Définir un projet professionnel atteste de la part de la personne son engagement dans un processus d'évolution, susceptible d'avoir pour effet :

- l'élaboration une stratégie visant à une insertion professionnelle durable ;
- la recherche d'amélioration de ses compétences au sein d'un métier ;
- la préparation à une mobilité interne ou externe vers des emplois de plus grande responsabilité ;
- la volonté de changement de fonction, de reconversion, donc de recherche de formation ou d'accompagnement spécifique,...

Par cette démarche, l'individu modifie le rapport qu'il entretient avec son environnement professionnel ; il devient un partenaire, voire un acteur de la gestion de sa carrière. Elle lui permet d'anticiper, de définir sa propre ligne d'action, et, dans le cas de démarches de gestion prévisionnelle, de se positionner clairement, d'y trouver et d'y prendre place.

Dans cet esprit, le bilan de compétences doit intégrer tout à la fois une dimension rétrospective (identifier les grandes étapes d'un parcours professionnel afin de repérer les compétences acquises, les centres d'intérêt, les motivations) et une dimension prospective (formuler des choix, les confronter aux réalités internes ou externes...).

## FICHE 1.2

### CONTENU D'UN BILAN DE COMPETENCES.

Un bilan de compétences, organisé en trois phases successives, doit permettre à une personne de faire l'analyse puis la synthèse, notamment au regard de ses expériences personnelles et professionnelles, de ses ressources mobilisables dans un projet professionnel, le cas échéant un projet de formation, cohérent, finalisé et adapté.

Par la confrontation entre son environnement professionnel (contexte de l'entreprise ou examen global du marché de l'emploi) et ses caractéristiques personnelles, l'intéressé doit dans ces circonstances être en situation d'organiser ses priorités professionnelles, de mieux utiliser ses atouts dans des choix de carrière, donc de gérer au mieux ses ressources personnelles.

A cet effet, la phase préliminaire doit conduire le bénéficiaire à préciser et analyser ses besoins, de telle sorte qu'il s'engage dans cette démarche avec discernement.

Menée de façon individuelle, cette étape de la prestation doit lui permettre le cas échéant de mieux appréhender le contexte professionnel propre à sa situation.

Il doit être à ce moment du bilan de compétences rigoureusement informé des méthodes et des techniques qui lui seront proposées, ainsi que des principes d'utilisation des conclusions qu'il en retirera.

La phase d'investigation du bilan de compétences est conçue à partir des premiers éléments repérés lors de l'analyse des besoins du bénéficiaire. Elle est conduite en fonction des objectifs initialement convenus; entièrement personnalisée bien qu'elle puisse comporter des aspects collectifs, elle est toutefois par nature évolutive, et s'enrichit à partir des événements susceptibles de se produire lors de son déroulement.

Elle doit permettre à l'intéressé, au regard des perspectives d'évolution envisagées :

- d'identifier les éléments déclencheurs du processus de changement dans lequel il s'inscrit,
- de mieux appréhender ses valeurs, ses intérêts, ses aspirations ainsi que les facteurs déterminants de sa motivation,
- d'évaluer ses connaissances générales et professionnelles, ses savoir-faire et ses aptitudes,
- de repérer les éléments de son expérience transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées,
- de déceler ses ressources et ses potentialités inexploitées.

La phase de conclusions du bilan de compétences est menée sous forme d'entretiens personnalisés. Elle a notamment pour objet de récapituler avec l'intéressé, en vue d'en identifier les éléments pertinents, l'ensemble des résultats détaillés ou des arguments évoqués lors de la phase d'investigation.

A cet effet, le prestataire doit pouvoir lui restituer toutes les données recueillies, soit oralement, soit par l'intermédiaire d'un document de restitution à son usage exclusif, explicitant les conclusions de toutes les étapes précédentes.

Le bénéficiaire, guidé en cela par le prestataire, doit être en mesure d'en extraire et de mettre en perspective les éléments susceptibles de favoriser ou au contraire de faire obstacle à la réalisation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation, notamment par l'intermédiaire des compétences et aptitudes qu'il aura identifiées au regard des perspectives d'évolution qu'il aura envisagées.

Prestataire et bénéficiaire détermineront en concertation les actions à mettre en oeuvre pour réaliser ce projet, en identifiant les principales étapes et, le cas échéant, les modalités permettant d'atteindre les objectifs annoncés.

Cette phase de conclusions du bilan de compétences aboutit à l'élaboration par le prestataire, et sous sa seule responsabilité, d'un document de synthèse rappelant d'une part les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences s'est déroulé, (origine de la demande, conditions de réalisation...), d'autre part les compétences et aptitudes de l'intéressé identifiées au regard des perspectives d'évolution envisagées, le cas échéant les éléments constitutifs de son projet professionnel ou de son projet de formation, ainsi qu'éventuellement les principales étapes prévues pour sa mise en oeuvre.

Ce document est transmissible à un tiers par l'intéressé lui-même, dans des conditions déterminées lors de son adhésion à la convention tripartite évoquée FICHE 1.3.

A l'issue d'un bilan de compétences, un travailleur doit donc avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées, et donc se trouver en mesure de définir ou de confirmer son projet professionnel.

## FICHE 13

## REGLES DEONTOLOGIQUES

Les dispositions législatives et réglementaires fixent le cadre général des conditions de réalisation des bilans de compétences, notamment sur le plan déontologique. Elles imposent des obligations aux prestataires de bilans de compétences; le non respect de ces règles peut être constaté soit lors d'un contrôle exercé en application de l'article L.991-1, soit lors d'un recours déposé par un bénéficiaire ; les manquements constatés exposent le prestataire à des sanctions civiles ou pénales, suivant la nature du délit considéré.

Ces obligations concernent neuf domaines précis :

*1. le respect du consentement du bénéficiaire :*

Ce principe, formalisé par l'article L.900-4-1 du code du travail précise que le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur.

Dans ce sens, le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute , ni un motif de licenciement. Le prestataire est donc tenu de s'assurer du volontariat du bénéficiaire.

*2. la conclusion d'une convention tripartite :*

La réalisation d'un bilan de compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention tripartite entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et soit l'employeur ou l'organisme financeur du bilan de compétences. Cette convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan de compétences et, sauf dans le cadre du congé de bilan de compétences, à préciser les objectifs poursuivis par le financeur de la prestation. Elle mentionne également les conditions dans lesquelles le bénéficiaire communiquera, le cas échéant, un exemplaire du document de synthèse à un tiers.

Cette convention peut, lorsque les circonstances l'exigent, revêtir une forme bipartite, lorsque le salarié prend en charge lui-même intégralement son bilan de compétences.

De même, elle peut devenir quadripartite, notamment lorsqu'une contribution de plusieurs financeurs à la réalisation d'un bilan de compétences est effective, ou, dans le cadre du plan de formation, lorsque la participation d'un fonds d'assurance formation à cette prise en charge intervient soit en relais, soit en complément de celle de l'entreprise.

*3. le respect du secret professionnel :*

L'article L.900-4-1 stipule également que les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'article 378 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent.

Elles sont de ce fait passibles de sanctions pénales prévues en cas de manquement à l'une ou plusieurs de ces dispositions.

4. la nature et la teneur des investigations menées par le prestataire :

Ce même article précise que les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L.900-2.

Cette condition de lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan de compétences renforce les garanties offertes aux bénéficiaires en matière de pertinence des méthodes d'investigation.

Il ajoute que le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi, dès lors que les questions remplissent les conditions précédemment déclinées.

5. l'organisation du bilan de compétences en trois phases identifiables : VOIR détails FICHE 1.2.

6. la notion de propriété des résultats détaillés et du document de synthèse :

L'article L.900-4-1 du code du travail rappelle que le bénéficiaire d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse rédigé à l'issue du bilan de compétences. S'il pose le principe d'une transmission à un tiers conditionnée à l'accord du bénéficiaire, l'arrêté du 27 octobre 1992 proposant les conventions type pour la réalisation d'un bilan de compétences complète cette disposition en rappelant que la décision de transmission de ce document appartient au bénéficiaire. Ce principe de confidentialité est applicable indépendamment des techniques et des méthodes utilisées.

7. la communication au bénéficiaire des conclusions détaillées du bilan de compétences :

L'article R.900-1 précise l'importance de restituer au bénéficiaire l'intégralité des résultats du bilan de compétences. Le principe de confidentialité évoqué dans le paragraphe précédent n'est en effet opposable par le prestataire à l'intéressé, qui doit pouvoir disposer de l'ensemble des conclusions du bilan de compétences.

8. l'obligation de présentation du document de synthèse au bénéficiaire :

Ce document, transmissible à un tiers par le seul intéressé, est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité (article R.900-2). Il ne doit comporter d'autres informations que celles prévues par ce même article (voir FICHE 1.2). Il doit être ensuite soumis au bénéficiaire du bilan de compétences pour éventuelles observations.

9. le recours à des méthodes et techniques fiables, mises en oeuvre par des professionnels qualifiés :

L'article R.900-4 rappelle l'importance de la fiabilité des méthodes et techniques utilisées pour réaliser les bilans de compétences. Elles doivent avoir fait la preuve de leur pertinence parce qu'élaborées à partir de théories validées par des pratiques professionnelles, ou par l'intermédiaire de méthodes scientifiques d'étalonnage. De même, cet article donne une base légale dans les cas de litige portant sur la qualification du prestataire.

Cette obligation de fiabilité a pour objet d'éviter le recours à des méthodes ou à des techniques présentant une marge d'erreur significative. Les travaux menés par l'AFNOR seront, entre autres et le cas échéant, de nature à éclairer les parties en litige.

## FICHE 1.4

## OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES DES PRESTATAIRES.

Dans le cadre du congé de bilan de compétences, un prestataire ne peut réaliser un bilan de compétences pour un salarié qu'à la condition de figurer sur la liste de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation auprès duquel l'employeur du salarié considéré verse sa contribution à ce titre ; de même, il ne peut réaliser un bilan de compétences pour un salarié appartenant à une entreprise qu'à la condition de figurer sur la liste de l'organisme paritaire de la branche ou de son secteur d'activité, ou à défaut celle de l'organisme paritaire territorialement compétent.

Outre l'engagement pour un prestataire de souscrire au corps de règles déontologiques précédemment énumérées, il est astreint aux obligations administratives suivantes :

*1. conditions matérielles de réalisation des bilans de compétences :*

L'article R.900-5 précise les conditions matérielles de réalisation des bilans de compétences par un organisme prestataire. L'exigence d'une **structure identifiée**, c'est-à-dire d'un lieu **uniquement destiné à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle** doit s'entendre du point de vue :

- de l'usager pour qui il ne doit pas exister de confusion entre l'objet du bilan de compétences et les autres activités du prestataire ;
- du prestataire lui-même qui ne peut entretenir de liaison directe entre son activité bilan de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle, et ses autres interventions. **Il est à cet effet tenu de suivre en comptabilité de manière distincte ces activités.**

**Des entreprises ne peuvent réaliser par elles-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.**

*2. conditions de détention de documents personnels par l'organisme prestataire :*

L'article R.900-6 établit l'obligation de destruction, dès la réalisation du bilan de compétences, des documents élaborés pendant sa réalisation; il assortit toutefois cette disposition d'une mesure dérogatoire liée, le cas échéant, au suivi de la situation du bénéficiaire. **A cette condition, le prestataire peut conserver sur demande écrite du bénéficiaire ces documents, pour une durée n'excédant pas une année. Ne sont toutefois pas concernés par ces obligations les documents nécessaires au suivi statistique et financier des activités du prestataire, qui entrent dans le cadre des dispositions communes du contrôle de la formation professionnelle.**

*3 - modalités du suivi des activités de l'organisme prestataire :*

Un prochain arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle communiquera le modèle de **compte-rendu statistique et financier** que chaque organisme prestataire devra servir au **30 avril de l'année suivant l'année civile considérée**; les activités des organismes prestataires au titre de l'année 1992 feront l'objet d'une annexe au compte rendu qu'ils établiront au titre de leurs activités concernant 1993; **ce premier compte rendu devra être adressé avant le 30 avril 1994** au préfet de la région dont dépend leur siège social.

Indépendamment de ces échéances, tout organisme prestataire de bilans de compétences est tenu de **communiquer** soit au préfet de région, soit au ministre chargé de la formation professionnelle, soit aux organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation auprès desquels il sollicite son inscription, à leur demande, le **descriptif des méthodes, techniques et moyens d'intervention susceptibles d'être mis en oeuvre** pour la réalisation des bilans de compétences, ainsi que la justification des compétences des intervenants.

## THEME 2

### DISPOSITIONS SPECIFIQUES

#### AU CONGE DE BILAN

#### DE COMPETENCES

La loi du 31 décembre 1991, dans la suite de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, formalise un nouveau droit pour différentes catégories de salariés, le droit au congé de bilan de compétences.

Sa mise en oeuvre nécessite la prise en compte de différents paramètres :

- les conditions d'ancienneté dans l'emploi du bénéficiaire;
- le délai de franchise entre deux congés;
- la présentation et l'examen de la demande d'autorisation d'absence;
- la durée du congé;
- la détermination de l'organisme paritaire financeur compétent;
- l'examen des demandes de prise en charge par les organismes paritaires;
- les conditions de prise en charge des frais afférents au congé;
- les principes généraux d'établissement des listes d'organismes prestataires;
- les conditions d'inscription de ces organismes sur ces listes;
- les conditions d'entrée en vigueur et de renouvellement de ces listes;
- les conditions d'intervention des autorités administratives.

## FICHE 2.1

## EXERCICE DU DROIT AU CONGE DE BILAN DE COMPETENCES.

1. Conditions d'ancienneté :

**Le droit au congé de bilan de compétences est ouvert :**

– aux salariés justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs), dont 12 mois dans l'entreprise.

Ce délai est réduit à 24 mois (ou 36 mois, pour les salariés d'entreprises artisanales de moins de 10 salariés), dont 12 mois dans l'entreprise, pour les salariés dont le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du crédit-formation pour définir un projet de formation en vue d'acquérir une qualification professionnelle de niveau V correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

– aux personnes qui ont été titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans les mêmes conditions que celles du droit au congé individuel de formation, soit 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années (quelle qu'ait été la nature des contrats successifs), dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté acquise au titre de contrats d'apprentissage, de contrats d'insertion en alternance, de contrats emploi-solidarité, de contrats locaux d'orientation, de contrats conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures, ou de contrats à durée déterminée qui se sont poursuivis par des contrats à durée indéterminée ne peut être prise en compte pour le calcul des 4 mois visés ci-dessus.

2. Délai de franchise.

Lorsqu'un salarié a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences, il ne peut prétendre à une nouvelle autorisation d'absence dans le même but qu'après un délai de cinq ans.

Le délai de franchise ne s'applique pas si le salarié a changé d'employeur.

3. Présentation et examen de la demande d'autorisation d'absence.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de bilan de compétences doit faire parvenir une demande d'autorisation d'absence à son employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences, en indiquant les dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour faire parvenir une réponse écrite à l'intéressé.

Si les conditions visées aux points 1 et 2 ci-dessus sont réunies, l'employeur ne peut refuser le bénéfice du congé ; il peut toutefois reporter au maximum de six mois l'autorisation d'absence ; ce report doit être justifié par des raisons de service explicitées dans la réponse écrite de l'employeur.

Les règles relatives aux pourcentages d'absences simultanées définies par les articles L.931-3 et L.931-4 pour le congé individuel de formation et par l'article L.931-28 pour le congé d'enseignement ou de recherche, ne s'appliquent pas aux autorisations d'absence données au titre de congé de bilan de compétences.

L'employeur ne peut donc motiver une décision de report par les absences simultanées résultant des différentes catégories de congés.

De même pour l'examen des demandes d'autorisation d'absence présentées au titre du congé individuel de formation ou du congé d'enseignement, les absences des salariés bénéficiant d'un congé de bilan de compétences ne peuvent être décomptées dans les pourcentages d'absences simultanées prévus par la réglementation.

Les conditions dans lesquelles sont décomptées les règles d'ancienneté et les délais de franchise applicables aux différents congés (congé individuel de formation, congé d'enseignement ou de recherche, congé spécifique aux jeunes travailleurs) sont également indépendantes des règles applicables au congé de bilan de compétences ; il en résulte notamment que le bénéfice d'une autorisation d'absence pour réaliser un bilan de compétences n'interrompt pas le délai de franchise exigé entre deux congés individuels de formation.

#### 4. Durée du congé.

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non : l'absence du salarié bénéficiaire peut être répartie dans le temps en fonction de l'organisation des différentes phases du bilan de compétences.

De même que le congé individuel de formation, ce congé est assimilé à une période de travail au regard des droits aux congés payés annuels, et des droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

#### 5. Détermination de l'organisme paritaire compétent.

Le salarié peut demander une prise en charge à l'organisme paritaire agréé auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés, non assujetties au versement de cette contribution, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

Pour les personnes souhaitant bénéficier d'un congé de bilan de compétences au titre des dispositions spécifiques aux anciens titulaires de contrats à durée déterminée, l'organisme compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier contrat de travail à durée déterminée. Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit mentionnées au point 1 sont réunies.

#### 6. Examen des demandes de prise en charge par les organismes paritaires.

Les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation doivent déterminer chaque année la part de leurs ressources qu'ils affectent au financement des congés de bilan de compétences :

- d'une part pour les salariés bénéficiant des dispositions générales ;
- d'autre part, pour les personnes bénéficiant des dispositions particulières aux anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans le cadre de la contribution spécifique prévue par l'article L.931-20.

Lorsque les demandes de prises en charge qu'ils reçoivent ne peuvent être simultanément satisfaites dans le cadre de chacune de ces deux enveloppes, ils peuvent satisfaire par priorité les demandes émanant de certains publics à condition d'avoir chaque année préalablement :

- défini les priorités, en tenant compte de celles établies selon le cas par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes ;
- réparti les crédits entre les catégories prioritaires et non prioritaires ;
- informé les employeurs et les demandeurs sur ces dispositions.

A cet effet, un document unique précisant pour l'ensemble des bénéficiaires potentiels les dispositions arrêtées par l'organisme paritaire pour l'examen des demandes de prise en charge, tant au titre du congé individuel de formation qu'au titre du congé de bilan de compétences, doit être tenu à la disposition de toute personne intéressée.

Ce document doit être joint à tout dossier de demande de prise en charge remis ou adressé aux personnes qui désirent bénéficier d'une prise en charge au titre du congé individuel de formation ou du congé de bilan de compétences.

Les organismes paritaires sont tenus de prendre en charge les demandes dans l'ordre de leur réception s'ils n'ont pas pris toutes ces dispositions ou si aucun des critères retenus ne permet de choisir entre des demandes semblables.

En cas de refus de la prise en charge, l'organisme paritaire doit informer le demandeur des raisons qui ont motivé le rejet et lui indiquer qu'il peut déposer un recours gracieux dans un délai de deux mois à compter de la notification du refus.

Le recours gracieux est examiné par l'instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration (articles R.931-21-1, R.931-25-1, R.931-30). La décision est notifiée au salarié en indiquant, quand le rejet est confirmé, les raisons qui le motivent.

La réglementation n'impose aucun délai aux organismes paritaires pour examiner les demandes de prise en charge. Toutefois, compte tenu de la durée courte du congé de bilan de compétences et de la nécessité pour les salariés et leurs employeurs comme pour les organismes prestataires, de tirer les conséquences d'un éventuel refus sur leur programme de travail, la rapidité d'examen des demandes apparaît comme une condition essentielle pour l'exercice effectif de ce nouveau droit.

Au regard des délais fixés pour le dépôt et l'examen de la demande d'autorisation d'absence par l'employeur, les demandes de prise en charge ne pourront en règle générale être déposées ou confirmées par les salariés plus d'un mois avant la date prévue pour la réalisation du bilan.

Il est donc important que les organismes paritaires agréés organisent pour les bilans de compétences une procédure accélérée permettant aux salariés de connaître leur décision au moins deux semaines avant le début du congé.

Les salariés dont la demande de prise en charge est refusée peuvent conserver le bénéfice de l'autorisation d'absence pour réaliser leur bilan de compétences ; toutefois, dans ce cas, les frais correspondants demeurent à leur charge, et l'employeur n'est pas tenu de maintenir leur rémunération.

#### 7. Conditions de prise en charge des frais afférents au congé de bilan de compétences.

##### **Rémunération**

Les salariés dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme paritaire agréé 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 de 24 heures.

La rémunération reste versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme paritaire.

Les personnes dont le congé de bilan de compétences est pris en charge au titre des dispositions particulières aux anciens titulaires de contrats à durée déterminée, bénéficient d'une rémunération qui leur est versée par l'organisme paritaire, et dont le montant est déterminé suivant les règles applicables pour le congé individuel de formation.

##### **Autres frais**

Les personnes dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme paritaire peuvent obtenir le remboursement de tout ou partie des frais afférents au bilan de compétences : frais de rétribution de l'organisme prestataire, le cas échéant frais de transport et d'hébergement.

L'organisme paritaire peut décider, dans le cadre des règles définies par son conseil d'administration, qu'une partie de ces frais resteront à la charge du bénéficiaire.

Au terme du congé de bilan de compétences le bénéficiaire doit transmettre une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme qui a réalisé le bilan de compétences :

- à l'employeur, pour les salariés ayant bénéficié d'une autorisation d'absence ;
- à l'organisme paritaire, pour les bénéficiaires d'une prise en charge au titre du congé de bilan de compétences.

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 ce congé.

## FICHE 2.2

### ETABLISSEMENT DES LISTES D'ORGANISMES SUSCEPTIBLES DE REALISER DES BILANS DE COMPETENCES.

#### 1. Principes généraux.

Les bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences doivent s'adresser à un des organismes prestataires figurant sur la liste arrêtée annuellement par l'organisme paritaire agréé dont ils relèvent. (voir FICHE 1.4 et FICHE 2.1-§ 5).

Cette liste doit figurer sur le document précisant les dispositions arrêtées par l'organisme paritaire pour l'examen des demandes de prise en charge, mentionné dans la FICHE 2.1-§ 6. ci-dessus.

Une convention tripartite conforme à la convention-type annexée à l'arrêté ministériel du 27 octobre 1992 doit être conclue avant la réalisation du bilan de compétences entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire choisi par le bénéficiaire, et l'organisme paritaire agréé dont il relève.

Elle rappelle notamment que l'organisme paritaire ne peut exiger la communication du document de synthèse.

#### 2. Conditions d'inscription sur les listes établis par les organismes paritaires agréés.

Ne peuvent figurer sur une liste établie par un organisme paritaire agréé que des organismes prestataires de bilans de compétences qui présentent des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions édictées par la réglementation ; (voir FICHE 1.2 et FICHE 1.3).

Ce principe confère aux organismes paritaires une responsabilité essentielle : ils doivent en effet vérifier le respect, par les organismes candidats, des dispositions relatives au contenu et aux modalités de réalisation des bilans de compétences -notamment des règles de déontologie (secret professionnel, conditions de conservation des documents, règles de communication des résultats...)- ainsi que des dispositions spécifiques aux organismes exerçant par ailleurs d'autres activités (article R.900-5) et de l'obligation de transmission d'un compte rendu statistique et financier.

Il leur revient d'autre part de porter une appréciation sur la qualité des prestations réalisées, et notamment sur la fiabilité des méthodes et techniques utilisées et sur la qualification des personnels (article R.900-4).

A cet effet, les organismes prestataires candidats doivent tenir à la disposition des organismes paritaires le descriptif des méthodes, techniques et moyens d'intervention susceptibles d'être mis en oeuvre, ainsi que la justification des compétences des intervenants.

Les organismes prestataires qui s'étaient portés candidats et qui ne sont pas retenus doivent en être informés par une décision écrite et motivée.

#### 3. Conditions d'entrée en vigueur et de renouvellement des listes d'organismes prestataires.

Les listes établies chaque année par les organismes paritaires doivent être communiquées simultanément aux préfets des régions concernées (délégation régionale à la formation professionnelle), ainsi qu'au comité paritaire du congé individuel de formation.

Elles n'entrent en vigueur qu'à cette double condition.

Pour 1993, cette communication pourra intervenir jusqu'au 1er juin, afin que les organismes disposent du temps nécessaire à une instruction approfondie des dossiers ; toutefois, à titre dérogatoire s'agissant de l'année de mise en place du dispositif, les organismes paritaires agréés pourront, le cas échéant, apporter des modifications à la liste qu'ils auront transmise à cette date au préfet de région et au COPACIF, sous réserve de les en informer immédiatement.

Elle devra ensuite être réalisée chaque année avant le 1er janvier, la nouvelle liste se substituant intégralement à la précédente (qui devient donc caduque automatiquement à compter du 31 décembre).

Doivent être communiqués également :

- la définition des critères retenus par l'organisme paritaire pour l'établissement de la liste ;
- la dénomination des organismes prestataires qui s'étaient portés candidats et qui n'ont pas été retenus, ainsi que les motifs de cette décision.

Le comité paritaire du congé individuel de formation transmet pour le 31 janvier de chaque année (30 juin pour 1993) une liste nationale des organismes prestataires retenus au ministre chargé de la formation professionnelle ainsi qu'aux préfets de régions.

Pour chaque organisme retenu, la liste doit préciser sa dénomination exacte, l'adresse de son siège social ainsi que la liste des établissements où sont réalisés des bilans de compétences.

Compte tenu de ce principe d'annualité, les instances paritaires devront procéder chaque année, au dernier trimestre, à une réactualisation de la liste arrêtée. Ils pourront procéder, concernant les organismes déjà inscrits, par une simple mise à jour après communication par ces derniers d'un dossier complémentaire les informant des changements intervenus dans leurs structures.

Ils pourront, le cas échéant, à l'occasion de ce réexamen, solliciter l'avis du préfet de la région où l'organisme prestataire concerné a son siège social.

Les listes arrêtées en début d'année ne peuvent être modifiées en cours d'année, sauf pour radier un organisme dans les conditions présentées ci-dessous.

#### 4. Conditions d'intervention des autorités administratives.

L'autorité administrative exerce un contrôle a posteriori sur les listes établies par les organismes paritaires agréés.

Lorsqu'il apparaît qu'un organisme prestataire de bilans de compétences méconnaît ou n'est plus en mesure de respecter les conditions et obligations prévues par la réglementation, l'organisme paritaire agréé doit l'exclure de la liste qu'il avait arrêtée, et en informer le ou les préfets de région concernés.

Si l'exclusion n'est pas prononcée par l'organisme paritaire de sa propre initiative, le préfet de région ou le ministre chargé de la formation professionnelle lui demande d'y procéder.

L'organisme paritaire est alors tenu de prononcer l'exclusion et de la notifier à l'organisme prestataire concerné.

L'administration ne peut en revanche imposer à un organisme paritaire agréé d'inscrire un organisme prestataire de bilan de compétences qu'il n'aurait pas retenu ; l'organisme concerné ne peut contester cette décision que par voie judiciaire.

### THEME 3

#### DISPOSITIONS SPECIFIQUES

#### AU PLAN DE FORMATION

La loi du 31 décembre 1991 (articles L.951-1 1° et L.951-13 du code du travail) autorise les employeurs à imputer sur le montant de leur participation au développement de la formation professionnelle continue les dépenses exposées pour la réalisation de bilans de compétences.

La réalisation de bilans de compétences dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'employeur est subordonnée au respect des dispositions générales exposées par le chapitre I de la présente circulaire et de dispositions spécifiques relatives :

- aux conditions de recueil du consentement du salarié ;
- au choix de l'organisme prestataire auquel est confiée la réalisation du bilan ;
- à la consultation des représentants du personnel ;
- à la définition et à la justification des dépenses imputables.

La loi du 27 janvier 1993 précise que le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L.900-2 dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L.122-28-1, à savoir d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans en vue de son adoption.

## FICHE 3.1

## CONDITIONS DE RECUEIL DU CONSENTEMENT DU SALARIE

Le principe du consentement du bénéficiaire relève des dispositions générales applicables à l'ensemble des bilans de compétences ; il en résulte, lorsque le bénéficiaire est un salarié, que son refus ne peut constituer ni une faute, ni un motif de licenciement (article L.900-4-1).

Il s'agit là d'un principe général que les employeurs sont tenus de respecter pour l'organisation de toutes actions constituant des bilans de compétences au sens des articles L.900-2 et R.900-1, ceci même s'ils ne font pas usage de la possibilité d'imputation des dépenses correspondantes.

Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation d'un bilan de compétences, l'employeur doit lui présenter la convention tripartite, établie conformément à la convention-type annexée à l'arrêté du 27 octobre 1992 et dûment complétée.

Ce document précise notamment l'objectif poursuivi par l'employeur en organisant et en finançant un bilan de compétences au bénéfice du salarié, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur demandera, le cas échéant, un exemplaire du document de synthèse au salarié ; il rappelle que la décision de transmission du document de synthèse appartient en tout état de cause au salarié.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation. S'il le souhaite, il s'informerait dans ce délai auprès de l'organisme prestataire retenu par l'employeur des conditions de déroulement du bilan de compétences.

Le cas échéant, il manifesterait son accord en restituant à son employeur la convention ci-dessus mentionnée après y avoir apposé sa signature précédée de la mention "lu et approuvé".

L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus de sa part.

## FICHE 3.2

## CHOIX DE L'ORGANISME PRESTATAIRE

**1. Cas général.**

L'employeur s'adresse à un organisme prestataire figurant sur une liste arrêtée annuellement par un organisme paritaire agréé.

L'employeur n'est tenu, dans ce cas, à aucune formalité particulière.

Afin d'assurer l'information des employeurs, les organismes paritaires agréés assureront chaque année, au moment de l'envoi des reçus libératoires, la diffusion des listes d'organismes prestataires, accompagnées d'un rappel des dispositions de l'article R.950-13-1 du code du travail.

**2. Cas particulier.**

Un employeur peut recourir à un organisme prestataire non inscrit sur la liste visée ci-dessus, si cet organisme présente des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions édictées par la réglementation. (voir THEME 1).

Cette possibilité est subordonnée à un accord préalable du préfet de région ; à cet effet, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation préalable au préfet de la région où l'organisme prestataire qu'il a pressenti a son siège.

Le cas échéant, il adresse également une copie du dossier aux préfets des régions où sont situés les établissements employeurs des salariés concernés par les bilans de compétences qu'il souhaite faire réaliser, ainsi qu'aux préfets des régions où sont situés les établissements de l'organisme prestataire où sont réalisés les bilans de compétences.

Cette demande d'autorisation reprend le contenu des conventions tripartites tel qu'il est défini par l'arrêté du 27 octobre 1992, et comprend les éléments suivants :

- La dénomination et l'adresse de l'entreprise.
- La dénomination et l'adresse du siège social de l'organisme prestataire, le nom de son représentant, le cas échéant l'adresse des établissements où seront réalisés les bilans de compétences.
- La liste des salariés concernés, le cas échéant l'adresse des établissements employeurs.
- L'objectif poursuivi par l'employeur ainsi que les conditions dans lesquelles il demandera, le cas échéant, un exemplaire du document de synthèse aux salariés.

La décision est prise par le préfet de la région où l'organisme prestataire de bilans de compétences a son siège, dans les trente jours qui suivent la réception du dossier complet.

A défaut de décision de refus notifiée dans ce délai, l'accord du préfet de région est réputé acquis.

Pour apprécier les garanties que présente l'organisme prestataire, le préfet de région (délégation régionale à la formation professionnelle) peut demander à ce dernier des informations complémentaires, éventuellement diligenter une enquête sur place.

Il prend également en compte, le cas échéant, l'avis des préfets des autres régions concernées, ainsi que les éléments transmis par les organismes paritaires agréés relatifs aux organismes prestataires qui s'étaient portés candidats et qui n'ont pas été retenus pour l'établissement de la liste et aux motifs de ces décisions.

Une nouvelle demande doit être présentée par l'employeur chaque fois qu'il souhaite confier la réalisation de bilans de compétences à un organisme ne figurant pas sur une liste établie par un organisme paritaire, même s'il avait déjà obtenu un accord du préfet de région pour une action précédente confiée au même organisme.

Les entreprises ne peuvent réaliser elles-mêmes de bilans de compétences pour leurs salariés.

**FICHE 3.3****CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.**

Des informations relatives aux bilans de compétences doivent être intégrés aux documents soumis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, dans le cadre de la consultation sur le plan de formation (article L.933-3, article D.932-1 modifié par le décret n° 92-1063 du 25 septembre 1992).

A ce titre le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, ainsi que le plan de formation pour l'année à venir doivent comporter la liste des bilans de compétences réalisés ou prévus, complétée par les informations relatives aux organismes prestataires, aux conditions d'organisation des bilans, aux conditions financières de leur exécution, aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe.

## FICHE 3.4

## DEFINITION ET JUSTIFICATION DES DEPENSES IMPUTABLES

*1. Dépenses imputables.*

Sont imputables sur la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue les frais de transport et d'hébergement afférents à la réalisation des bilans de compétences organisés dans des conditions conformes à la réglementation, ainsi que les dépenses de rémunération des bénéficiaires, suivant les mêmes modalités que celles applicables pour les actions de formation (article R.950-14), dans des conditions conformes à la circulaire du 4 septembre 1972.

Sont également pris en compte les versements effectués par les employeurs aux organismes prestataires de bilan de compétences en application de conventions tripartites conclues pour la réalisation de bilans au bénéfice des personnels occupés par ces employeurs.

Les dépenses liées à la réalisation de bilans de compétences peuvent également être prises en charge par les fonds d'assurance formation prévus par l'article L.961-9 du code du travail.

Les employeurs occupant moins de dix salariés ne peuvent imputer directement sur leur participation obligatoire des dépenses au titre de la réalisation de bilans de compétences. Ils peuvent en demander la prise en charge, dans le cadre de la mutualisation, à l'organisme collecteur agréé auquel ils versent leur contribution dans les conditions prévues par l'article L.952-1.

Il en est de même pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariés en ce qui concerne les bilans de compétences réalisés pour eux-mêmes ; ceux-ci peuvent être pris en charge par l'organisme collecteur habilité auquel ils versent leur contribution dans les conditions prévues par les articles L.953-1 à L.953-3.

*2. Modalités de déclaration.*

Les employeurs de plus de dix salariés doivent faire figurer sur la déclaration prévue par l'article R.950-19 du code du travail ("déclaration 24-83").

- le montant des dépenses qu'ils ont exposées directement pour la réalisation de bilans de compétences ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences et le nombre d'heures de bilan réalisées, que les dépenses correspondantes aient été prises en charge directement ou par l'intermédiaire d'un fonds d'assurance formation.

## THEME 4

### DISPOSITIONS SPECIFIQUES

#### AUX PERSONNES SANS EMPLOI

Les personnes sans emploi ont, comme les salariés, des possibilités d'accès aux bilans de compétences.

Cet accès peut se faire à l'initiative de la personne, directement auprès d'un centre de bilan ou sur proposition d'un organisme (ANPE, Mission Locale, APEC...) susceptible de prendre en charge tout ou partie des frais afférents à la réalisation de bilan de compétences dans le cadre de sa mission de service public de conseil et de placement.

Pour le cas où la personne s'adresse à l'un des organismes définis ci-dessus et que sa demande est validée, elle peut bénéficier de la gratuité du bilan de compétences. Celui-ci peut être effectué au sein de l'organisme lui-même (lorsqu'il s'agit de l'ANPE ou de l'APEC) ou auprès d'un Centre de Bilan avec lequel l'organisme passe convention. Le conventionnement alors se fait dans le cadre des dispositions générales définies dans le THEME 1 de la présente circulaire.

Pour le cas où la personne s'adresse directement à un Centre de Bilan, celui-ci peut lui proposer de prendre contact avec une des structures d'accueil précédemment citées. Dans le cas contraire, les frais éventuels liés à la réalisation du bilan de compétences demeurent à sa charge, et peuvent aller d'une simple participation à des frais de dossier au paiement complet de la prestation.

Dans le cadre particulier des demandeurs d'emploi, l'Agence Nationale Pour l'Emploi peut également, à son initiative, leur proposer une prestation de bilan de compétences : il y a alors gratuité et maintien de leur statut avec leurs éventuelles allocations chômage durant le bilan.

Par ailleurs, dans le cadre de ses missions d'orientation et de placement, l'ANPE met en place, pour les personnes sans emplois et les demandeurs d'emploi en particulier, des services d'orientation professionnelles et de recherche d'emploi : il s'agit par exemple, des Sessions d'Orientation Approfondies, des Modules d'Orientation Approfondie, des Cercles de Recherche d'Emploi...

**THEME 5****DISPOSITIONS SPECIFIQUES****AU CREDIT FORMATION****INDIVIDUALISE**

L'ensemble des dispositions contenues dans ce THEME annule et remplace les instructions concernant les bilans de compétences des circulaires 1676 du 29 mai 1989, 90-2 du 29 mai 1990, 91-7 du 1er février 1991 et 91-14 du 22 juillet 1991

Elles complètent de même les dispositions concernant les bilans de compétences dans le cadre du programme de préparation active à la qualification et à l'emploi (PAQUE).

**FICHE 5.1****PUBLIC VISE**

La loi du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle, précise les conditions d'exercice du droit à un bilan de compétences dans le cadre du crédit formation.

**Concernant les bilans de compétences, trois situations doivent être distinguées:**

1 - les personnes très éloignées de la qualification et ne maîtrisant pas les savoirs de base bénéficieront d'un bilan de compétences dans le cadre du programme de préparation active à la qualification et à l'emploi (PAQUE - Cahier des charges - 1.4.) ;

2 - les personnes disposant d'acquis de formation générale et/ou professionnelle par leur parcours antérieur mais n'ayant pas déterminé de projet pourront se voir proposer par leur correspondant un bilan de compétences dans le cadre du CFI de manière à faciliter l'émergence d'un projet.

3 - les personnes disposant d'acquis de formation générale et/ou professionnelle par leur parcours antérieur et ayant déterminé un projet se verront proposer un bilan de compétences par leur correspondant, afin de confirmer ou d'infirmer ce projet, notamment au regard des compétences requises pour le réaliser, et en le rapprochant des besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme.

**Les présentes instructions introduisent en outre une nouvelle disposition pouvant concerner les publics relevant du crédit formation individualisé :**

Les personnes disposant d'acquis de formation générale et/ou professionnelle par leur parcours antérieur et formulant un projet adapté (au vu à la fois du niveau de qualification requis pour le réaliser et au regard des besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme) se verront proposer en amont de leur entrée en formation une évaluation de niveau.

Cette prestation doit, dans ce cas, permettre de vérifier l'adéquation du niveau d'acquis de la personne aux pré requis nécessaires à la mise en oeuvre du projet énoncé.

Dans ces circonstances toutefois, le correspondant informera suffisamment la personne des objectifs et des modalités de réalisation d'un bilan de compétences afin que celle-ci puisse se déterminer sur le choix de la prestation à laquelle elle souhaite recourir (bilan de compétences ou évaluation de niveau) et, s'il y a lieu, demander la mise en oeuvre d'un bilan de compétences dans le cadre du déroulement de son parcours (Les modalités de recours aux prestations d'évaluation de niveau font l'objet de la FICHE 5.4 "Prestations d'évaluation").

**FICHE 5.2****CONDITIONS D'ACCES AU BILAN DE COMPETENCES**

Dans le cadre du crédit formation individualisé, la phase d'orientation, de bilan de compétences ou d'évaluation de niveau revêt un caractère essentiel, et doit pouvoir permettre de proposer à chaque personne une solution adaptée à sa situation. Toutes les ressources disponibles en matière d'information, de conseil voire de formation sont susceptibles d'apporter des éléments déterminants pour optimiser une orientation.

Le réseau d'accueil (Missions Locales et Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation), les carrefours emploi-formation et l'ANPE -pour les adultes-, informent et orientent les personnes, précisent les raisons pour lesquelles elles peuvent ou non s'engager dans un parcours de crédit-formation, et celles pour lesquelles le crédit formation est ou n'est pas la formule la mieux adaptée à leurs besoins.

La structure pilote du réseau d'accueil, en liaison avec le coordonnateur emploi-formation, définit les procédures d'accès aux bilans de compétences et communique à chaque correspondant de son réseau la liste des prestataires retenus, ainsi que les modalités d'accès aux bilans de compétences sur la zone emploi-formation concernée.

Le recours à un bilan de compétences peut s'envisager avant l'entrée dans une action de formation.

Toutefois, et afin d'optimiser la démarche d'émergence d'un projet individuel, il convient de privilégier, à la fois :

- les bilans de compétences se déroulant de manière discontinue et ce, de manière générale ;
- le recours à des bilans de compétences articulés avec des actions de mobilisation sur un projet ou d'autres actions de formation alternée.

Les bilans de compétences sont assurés, chaque fois que possible, dans le cadre d'une zone emploi-formation et dans tous les cas, au moins au niveau du département.

**FICHE 5.3****RECUEIL DU CONSENTEMENT DU BENEFICIAIRE**

Le principe du recueil du consentement de la personne relève des dispositions générales applicables à l'ensemble des bilans de compétences.

Lorsque le correspondant propose à la personne la réalisation d'un bilan de compétences, il doit lui présenter la convention tripartite, établie conformément à la convention-type annexée à la présente circulaire.

Pour ce qui concerne le programme de Préparation active à la qualification et à l'emploi (PAQUE), lorsque le représentant de l'organisme de formation conventionné au titre de PAQUE propose à la personne la réalisation d'un bilan de compétences, il est de même tenu de lui proposer la convention tripartite ci dessus mentionnée.

L'établissement de ce document permet au correspondant (au représentant de l'organisme de formation dans le cas du programme PAQUE) d'inventorier, à titre indicatif, les objectifs essentiels motivant le bilan de compétences à partir des items proposés dans l'article 2 de la convention tripartite.

Enfin, conformément à l'article 3 de cette convention, les conclusions du bilan de compétences et la transmission du document de synthèse doivent respecter les règles déontologiques définies dans la FICHE 1.3.

## FICHE 5.4

**CONVENTIONNEMENT ET LISTES  
DES ORGANISMES DE BILANS DE COMPETENCES****1. conventionnement**

Une convention précisant les exigences spécifiques à la réalisation des bilans de compétences dans le cadre du crédit-formation individualisé doit être conclue entre le préfet de région et l'organisme prestataire.

Cette convention définit notamment les modalités financières de l'aide de L'Etat, calculée sur la base d'un coût horaire de 120 F. de l'heure-bilan.

La durée moyenne d'un bilan de compétences est portée à 16 heures en moyenne pour l'ensemble des personnes relevant du crédit-formation individualisé (jeunes et adultes).

Une convention-type visée par le contrôleur financier et reprenant ces éléments ainsi qu'un compte-rendu type d'activités vous seront adressés par envoi séparé.

**2. listes des organismes prestataires**

Les listes départementales des prestataires retenus pour réaliser les bilans de compétences sont établies par le préfet de région au vu des propositions des préfets de département.

Elles peuvent être révisées après avis du COREF ou de sa commission reconnaissance et validation des acquis.

La liste régionale, établie sur la base des listes départementales, est transmise par le Préfet de région (DRFP) à la DFP au 1er avril 1993.

Elle sera ensuite actualisée chaque année avant le 1er janvier et transmise à la DFP avant le 1er février de l'année en cours. La nouvelle liste se substitue intégralement à la précédente qui devient donc caduque automatiquement à compter du 31 décembre.

## FICHE 5.5

### PRESTATIONS D'EVALUATION

Une part des personnes reçues au titre du CFI disposent, par leur parcours antérieur, d'acquis de formation générale et/ou professionnelle et sont en mesure de formuler un projet.

Dès lors que ce projet semble envisageable, à la fois au vu du niveau de qualification requis pour que la personne le mette en oeuvre, et de sa cohérence avec des besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme, le recours à une évaluation de niveau permettra de vérifier l'adéquation du niveau de la personne avec la mise en oeuvre du projet envisagé.

Les prestations d'aide à l'évaluation que les correspondants pourront proposer aux personnes accueillies sont de deux types :

#### 1. évaluations de niveau de connaissances générales (ENCG)

Les prestations d'évaluation de niveau de connaissances générales ont pour but de permettre à une personne de se situer, par rapport à des référentiels, de manière à identifier son niveau de connaissances au regard du projet de formation qualifiante envisagé ;

#### 2. évaluations de niveau de compétences professionnelles (ENCP)

Les prestations d'évaluation de niveau de compétences professionnelles ont pour but de permettre à une personne de connaître le niveau de ses acquis professionnels au regard des référentiels de qualification et des compétences requises pour l'exercice d'un métier donné.

Ces prestations s'exerçant jusqu'à présent dans le cadre d'un cahier des charges national et d'une convention type établis par l'ANPE, les conditions de réalisation de ce type d'évaluations de niveau dans le cadre du CFI ont été établies en lien avec la direction générale de l'agence nationale pour l'emploi.

#### 3. liste des organismes réalisant des ENCP et ENCG.

Pour ce qui concerne la réalisation de ces prestations, il sera exclusivement fait appel à des organismes intervenant déjà au titre du dispositif CFI ou dans le cadre d'autres programmes (AFR, RMI, CLD, ...).

Pour établir une liste régionale d'organismes réalisant ces prestations, le préfet de département conduit un travail exploratoire avec le Ministère de l'Education nationale, le Ministère de l'Agriculture et du développement rural, l'ANPE, l'AFPA, les CIBC ainsi que les prestataires de bilan de compétences conventionnés au titre du CFI, dans le but de déterminer une liste des organismes ayant acquis une expérience significative dans ce domaine.

Au vu des propositions des préfets de département, le préfet de région détermine, en liaison avec les délégations régionales de l'ANPE et de l'AFPA ainsi que les délégations académiques à la formation continue concernées, les organismes retenus pour réaliser des ENCP et/ou ENCG dans le cadre du crédit formation jeunes et demandeurs d'emploi adultes.

Il peut ainsi dresser une liste régionale des organismes retenus pour réaliser ces prestations.

Cette liste est en outre portée à la connaissance des organismes réalisant des bilans de compétences dans le cadre du CFI par le Préfet de région (DRFP).

En effet, le recours à des évaluations de niveau, plus particulièrement à des ENCP, peut être envisagé par un organisme réalisant des bilans de compétences au cours de la phase d'investigation.

Cette collaboration peut nécessiter l'élaboration d'une convention de sous-traitance entre l'organisme conventionné au titre du bilan de compétences et l'organisme chargé de réaliser l'ENCP (s'il y a lieu, l'ENCG), et ce, sur la base de la convention-type de référence visée au point 5.

#### 4. Mise en oeuvre des ENCP et des ENCG.

Comme elle le fait concernant les bilans de compétences, la structure pilote du réseau d'accueil définit en liaison avec le coordonnateur emploi-formation les procédures et les conditions d'accès aux évaluations de niveau. Elle communique de même à chacun des correspondants de son réseau la liste des structures pouvant réaliser de telles prestations, ainsi que les modalités de leur mise en oeuvre sur la zone emploi-formation concernée.

#### 5. conventionnement des organismes réalisant des ENCP et ENCG.

Une convention précisant les exigences spécifiques à la réalisation des évaluations de niveau de connaissances générales et des évaluations de niveau de compétences professionnelles dans le cadre du crédit-formation individualisé doit être conclue entre le préfet de région et l'organisme prestataire.

Cette convention définit notamment les modalités financières de l'aide de L'Etat, calculée sur la base d'un coût horaire de 50 F. de l'heure.

La durée moyenne d'une ENCG est évaluée à 4 heures pour l'ensemble des personnes relevant du crédit-formation individualisé (jeunes et adultes).

La durée moyenne d'une ENCP est évaluée à 8 heures pour l'ensemble des personnes relevant du crédit-formation individualisé (jeunes et adultes).

\*  
\* \*

Une convention-type visée par le contrôleur financier et reprenant ces éléments, ainsi que le compte-rendu type d'activités ci-dessus mentionné, vous seront adressés par envoi séparé.

Un compte-rendu type d'activités des organismes réalisant des évaluations de niveau (ENCG, et/ou ENCP), dans le cadre du crédit formation individualisé est en cours de réalisation ; il portera sur les activités faisant l'objet de la convention passée avec le Préfet de région (DRFP), au titre de la réalisation d'évaluations de niveau, et mentionnera, pour information, les activités réalisées au titre des conventions de sous-traitance passées avec les organismes réalisant des bilans de compétences.

**MODALITES DE RECOURS AUX CIBC. DANS LE CADRE DU CFI**

Il doit exister actuellement un CIBC par département.

Chacun d'eux a pour mission de constituer des réseaux regroupant l'ensemble des acteurs capables, dans un département donné, d'assurer des bilans de compétences, et d'animer les réseaux ainsi constitués.

Les CIBC interviennent donc dans le crédit formation à deux titres :

1 - à titre principal en tant que lieux-ressources départementaux ; dans ce cadre, la mise en oeuvre de journées d'animation, d'information-formation en direction des autres lieux-bilans du CFI pourra être confiée aux CIBC.

Les frais relatifs à ces opérations sont imputables soit aux crédits liés à la "formation des prestataires de bilans", soit aux crédits liés à la "mise en réseau des prestataires de bilans" mis à la disposition des Préfets de région (DRFP) depuis 1992.

Ces opérations font l'objet d'une convention de fonctionnement passée entre le préfet de région (DRFP) et l'organisme chargée de réaliser les journées d'information-formation en direction des autres lieux bilans, des correspondants du CFI et de tout acteur impliqué dans la mise en oeuvre des bilans de compétences (formateurs, coordonnateurs emploi-formation, représentants d'associations intermédiaires, d'entreprises recevant des jeunes au titre de l'alternance, ...).

2 - comme prestataires de bilans de compétences, suivant les circonstances dans des conditions différentes, toutes susceptibles d'être précisées par la circulaire à venir les concernant ; dans ce cadre, l'ensemble de leurs prestations donne lieu à la passation de la convention-type, dans des conditions de droit commun.

Le recours à des interventions de type adaptation de méthodes et d'outils de bilans de compétences, capitalisation et formalisation de démarches en vue de transfert, généralisation et transfert de démarches spécifiques, s'inscrit dans le cadre des actions spécifiques régionales ; les frais liés à ces opérations sont imputables aux crédits mis à cet effet à la disposition des Préfets de région (DRFP) depuis 1992.

Toutefois, il importe de veiller à ce que la mise en oeuvre des opérations citées, à titre d'exemples, ci-dessus, soient élargies à l'ensemble des prestataires de bilans dans le cadre du crédit formation individualisé que ceux-ci relèvent d'un CIBC ou d'un organisme autre et réalisant des bilans au titre du CFI.