LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences est un outil d'autonomie pour le salarié. Il lui permet de faire le point, de dresser un état des lieux des acquis de sa vie professionnelle et individuelle ainsi que de ses potentialités, dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Déroulement du bilan de compétences

Le bilan de compétences, effectué par un organisme extérieur à l'entreprise, comprend trois phases :

- > une phase préliminaire d'information et de définition des besoins en matière de bilan ;
- une phase d'investigation ;
- > une phase de conclusion.

Les résultats sont la propriété du salarié. Un document de synthèse doit lui être remis à la fin du bilan, en plus des conclusions détaillées.

Conditions d'accès et demande d'un bilan de compétences

Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences à condition de justifier de cinq années d'expérience professionnelle, dont une dans l'entreprise. Les salariés de 45 ans et plus, ou qui ont plus de 20 ans d'activité professionnelle, en bénéficient en priorité.

Le bilan de compétences est à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Dans ce dernier cas, le consentement du salarié est nécessaire.

Le salarié qui en accepte le déroulement en tout ou partie en dehors de son temps de travail est prioritaire.

Un congé spécifique de 24 heures permet au salarié d'effectuer un bilan de compétences sur son temps de travail. Pour bénéficier de ce congé, une demande d'autorisation d'absence de l'entreprise doit être faite auprès de l'employeur 60 jours avant le début du bilan de compétences. L'employeur a un mois pour indiquer sa réponse au salarié. Il peut, pour des raisons d'absences simultanées, en reporter la date, sans que ce report n'excède 6 mois. La demande d'autorisation d'absence doit indiquer avec précision la durée du bilan de compétences, les dates retenues et les coordonnées de l'organisme prestataire choisi par le salarié pour réaliser ce bilan.

Si le bilan de compétences a lieu en dehors du temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est évidemment pas requise.









1

Financement du bilan de compétences

La prise en charge financière du bilan de compétences, pour les salariés en remplissant les conditions, est assurée par les Opacif (Fongecif régional, où pour certaines branches professionnelles Opca agréé au titre du congé individuel de formation) à partir d'une enveloppe spécifique ou par mobilisation des fonds du droit individuel à la formation (Dif).

Si le salarié est à l'initiative du bilan de compétences, la prise en charge financière est opérée dans le cadre du congé individuel de formation (Cif). Si c'est l'employeur qui en est à l'initiative, le bilan de compétences est alors financé par l'entreprise.

Démarches pour bénéficier du congé de bilan

- Demander à l'Opacif auquel cotise l'entreprise, la liste des organismes qui réalisent des bilans de compétences
- Choisir un organisme qui réalise les bilans de compétences et des dates de réalisation
- Transmettre sa demande d'autorisation d'absence à son employeur
- Transmettre à l'Opacif sa demande de prise en charge, après acceptation du congé par son employeur
- ➤ En cas de prise en charge par l'Opacif, une convention tripartite doit être signée entre le salarié, l'organisme qui réalise le bilan de compétences et l'Opacif.

L'intervention de la CFDT

Dans son intervention (négociation, consultation du comité d'entreprise, information des salariés), la section syndicale CFDT doit viser :

- l'accès au bilan de compétences pour tous les salariés ;
- le déroulement du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) sur le temps de travail pour les seniors ;
- ➤ les modalités d'information des instances représentatives du personnel qui doivent faire ressortir l'accès des salariés, notamment des seniors, au bilan de compétences, à la VAE et leurs conséquences.

Textes de référence

Code du travail articles L 6322-42 à L6322-52









2