



Salariées et salariés Mayennais

Vous travaillez dans une T.P.E

- De l'artisanat,
- De l'industrie,
- Du commerce,
- De l'agriculture,
- Des services,

**Force Ouvrière vous informe de vos droits
Avec Les carnets de l'UDFO 53.**

Novembre 2015 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux salariés de faire le point, avec un organisme extérieur à l'entreprise, sur leurs capacités, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Il peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Depuis la loi du 5 mars 2014, le DIF et le DIF portable ont disparu. Depuis le 1er janvier 2015 il n'est donc plus possible de réaliser un bilan de compétences dans ce cadre.

1. L'objectif du bilan de compétence

Le bilan de compétence a :

- ▶ pour le salarié comme objectif :
 - d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
 - d'organiser ses priorités professionnelles ;
 - d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en terme de choix de carrière.
- ▶ pour l'entreprise c'est l'occasion de :
 - mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

1

2. Qui est concerné ?

- a) Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec l'accord du salarié
- b) les salariés en CDI justifiant de 5 ans d'activité salariée (consécutifs ou non et quels que soient les contrats de travail exécutés) et d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise
- c) les salariés en CDD qui totalisent 24 mois de travail salarié dont 4 mois (consécutifs ou non) en CDD au cours des 12 derniers mois.
- d) Les salariés ayant bénéficié d'un congé de bilan de compétences ne peuvent pas faire de nouvelle demande – dans la même entreprise – pendant un délai de 5 ans.

3. Qui prend l'initiative ?

L'entreprise ou le salarié peuvent prendre l'initiative du bilan de compétences. Pour cela plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés :

Initiative	Dispositifs mobilisables	Conditions de réalisation
Entreprise	Plan de formation	Avec l'accord du salarié, pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.
Salarié	Congé bilan de compétences	Avec l'accord de l'entreprise pendant le temps de travail. Sans l'accord de l'entreprise en dehors du temps de travail.

▶ **Si le bilan est réalisé dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation :**

- une convention tripartite doit être signée entre le salarié, le prestataire de bilans de compétences et l'entreprise. Elle est établie conformément à une convention-type. Elle est également signée par Opcalia s'il participe au financement du bilan.
- Le salarié dispose de 10 jours pour remettre à l'entreprise la convention tripartite signée et comportant la mention « lu et approuvé ». Attention, l'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

▶ **Lorsque le bilan est effectué au titre du congé de bilan de compétences (pendant ou hors temps de travail) :**

- la convention tripartite est signée par le salarié, le prestataire de bilans de compétences et le financeur de l'action (Fongecif, OPCA ou entreprise selon le cas).
- dans le cadre du congé de bilan de compétences, le salarié demande une autorisation d'absence à l'entreprise (pour une durée maximum de 24 heures) s'il souhaite réaliser le bilan sur son temps de travail. Formulée par écrit au moins 60 jours à l'avance, la demande mentionne la date et la durée du bilan, ainsi que la dénomination du prestataire choisi.
- l'entreprise doit répondre dans les 30 jours et informer le salarié de son accord ou des raisons de services motivant le report de l'autorisation d'absence (ce report ne pouvant excéder 6 mois). Si la prestation se déroule hors temps de travail, l'autorisation d'absence de l'employeur n'est pas requise.

2

4. Comment se déroule le bilan de compétences ?

Le bilan est obligatoirement réalisé par un prestataire de bilan de compétences extérieur à l'entreprise.

Il comporte **3 phases**, menées de façon individuelle ou collective :

- ▶ Une **phase préliminaire** permettant de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, de définir et d'analyser la nature de ses besoins et de l'informer sur les conditions de déroulement du bilan et sur les méthodes et techniques utilisées.
- ▶ Une **phase d'investigation** afin d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier ses compétences et aptitudes, d'évaluer (si besoin) ses compétences générales et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- ▶ Une **phase de conclusions** réalisée au moyen d'entretiens personnalisés, avec pour objectif d'informer le salarié des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs favorables ou défavorables pour la réalisation d'un projet professionnel ou de formation et d'en prévoir le calendrier de mise en œuvre. Ces éléments sont repris dans le document de synthèse remis au salarié à l'issue du bilan.

Le prestataire de bilan de compétences est tenu à des obligations déontologiques et de confidentialité. Le salarié est seul destinataire des résultats du bilan qui ne peuvent être communiqués à l'entreprise qu'avec son consentement.

5. Le financement

- a) L'entreprise finance le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation. L'Opcalia peut prendre en charge, à certaines conditions, tout ou partie du coût du bilan et de la rémunération (salaire ou allocation de formation).

ATTENTION, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé pour un bilan de compétence contrairement au DIF qui lui le rendait possible

- b) Si le bilan est réalisé via le congé de bilan de compétences, une fois l'autorisation d'absence accordée par l'entreprise, le salarié doit déposer une demande de prise en charge auprès du Fongecif qui finance les frais liés au bilan : coût du bilan (dans certaines limites) et rémunération (dans la limite de 24 heures) si le bilan est réalisé pendant le temps de travail (la rémunération est dans ce cas maintenue par l'entreprise qui se fait ensuite rembourser par le Fongecif).



Où se renseigner - ou adhérer à FORCE OUVRIERE

Auprès de l'Union Départementale de la Mayenne
10, rue du Docteur Ferron à LAVAL
Téléphone 02 43 53 42 26 –
Courriel : udfo53@force-ouvriere.fr
Site internet <http://53.force-ouvriere.org>

Bulletin d'adhésion

A retourner : UD FO 10, rue du Docteur Ferron
BP 1037 – 53010 LAVAL CEDEX

Je déclare adhérer au syndicat FORCE OUVRIERE

NOM Prénom

Adresse

Téléphone Mail

Nom et adresse de l'entreprise
Date et signature

