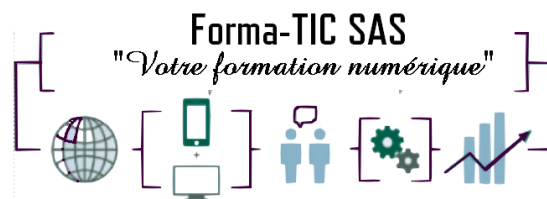


Forma-TIC SAS au capital de 21000€

225 ch de la Combe Chaudaire
69430 Beaujeu
Email : srougeon@forma-tic.org
Tel : 0670826523



CADRE REGLEMENTAIRE DE REALISATION D'UN BILAN DE COMPETENCES

(source : ministère du travail, le 28/05/2021)

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à tout salarié, demandeur d'emploi ou entrepreneur d'identifier un projet professionnel adapté à ses possibilités et ses souhaits. Un bilan de compétences peut être fait sur le temps de travail ou hors temps de travail. Il peut être réalisé en congé parental, en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en congé sans solde ou sabbatique. Il ne peut toutefois pas se dérouler en congé maternité, en congé de proche-aidant ou en projet de transition professionnelle.

Qui peut en bénéficier ?

Le bilan de compétences est accessible, sans restriction aux catégories suivantes :

- Salariés
- Demandeurs d'emploi
- Particuliers
- Agents publics
- Non-salariés (commerçants, professions libérales,)

Les démarches

DEMANDE D'INFORMATION

Dans les deux semaines après votre sollicitation, vous pouvez bénéficier d'un rendez-vous gratuit d'une heure. Ce rendez-vous vous permet d'avoir :

- Une présentation sur le bilan de compétence et son contenu (programme),
- Les modalités de financement,
- Une présentation d'un ou plusieurs schémas d'accompagnement.

AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement.

• CPF

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur. Selon les règles propres à l'utilisation du CPF, un salarié en CDI doit justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande. Un salarié en CDD doit justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

• Plan de développement des compétences

Il faut obligatoirement le consentement du salarié. Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Forma-TIC SAS – 225 Ch. de la combe chaudaire – 69430 Beaujeu – Siret 891 194 136 00018

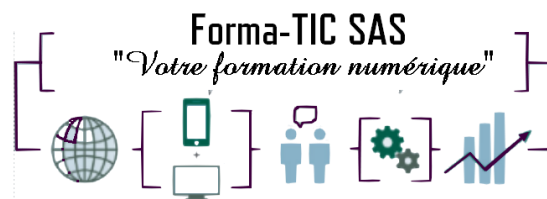
Contact : www.forma-tic.org - contact@forma-tic.org – M. Stéphane ROUGEON – Tél : 06 70 82 65 23

« Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 84 69 17 820 69 auprès du préfet de région Auvergne-Rhône-Alpes »



Forma-TIC SAS au capital de 21000€

225 ch de la Combe Chaudaire
69430 Beaujeu
Email : srougeon@forma-tic.org
Tel : 0670826523



Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

- Congé de reclassement

Le bilan de compétence peut être réalisé en début de congé de reclassement.

CHOIX DE L'ORGANISME PRESTATAIRE

Le salarié doit choisir le prestataire de bilans de compétences.

L'employeur ne peut pas réaliser lui-même de bilan de compétences pour ses salariés.

Les organismes paritaires agréés sont à disposition du salarié pour le renseigner.

Le financement d'un Bilan de Compétences

Le financement du bilan de compétences est différent selon le statut de la personne.

Pour les salariés, il peut être financé dans le cadre :

- Du plan de développement de compétences de l'employeur (sollicitation de son OPCO).
- Du CPF du salarié avec abondement possible de l'employeur.
- D'un autofinancement.

Pour les demandeurs d'emploi, il peut être financé dans le cadre :

- Du CPF du demandeur d'emploi avec ou sans abondement de Pôle emploi.
- De la Région.
- De Pôle emploi.
- D'un autofinancement.

Déroulement d'un bilan de compétences

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases :

PHASE PRÉLIMINAIRE

La phase préliminaire a pour objet les actions suivantes :

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- Définir conjointement la procédure de déroulement du bilan

PHASE D'INVESTIGATION

La phase d'investigation permet au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

PHASE DE CONCLUSION

La phase de conclusion permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés, d'effectuer les actions suivantes :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- Prévoir les principales étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Forma-TIC SAS – 225 Ch. de la combe chaudaire – 69430 Beaujeu – Siret 891 194 136 00018

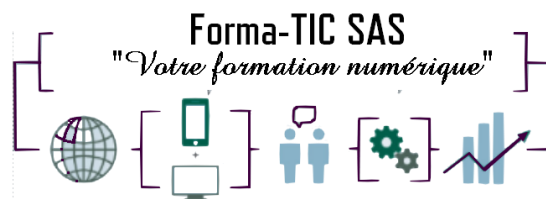
Contact : www.forma-tic.org - contact@forma-tic.org – M. Stéphane ROUGEON – Tél : 06 70 82 65 23

« Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 84 69 17 820 69 auprès du préfet de région Auvergne-Rhône-Alpes »



Forma-TIC SAS au capital de 21000€

225 ch de la Combe Chaudaire
69430 Beaujeu
Email : srougeon@forma-tic.org
Tel : 0670826523



Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Durée

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum. Ces heures sont découpées en plusieurs séances qui s'étalent sur plusieurs semaines.

Rémunération

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, la rémunération est maintenue. Si le bilan se déroule hors temps de travail, aucune rémunération n'est versée.

Textes de loi et références

- Code du travail : article L6313-1
- Liste des formations autorisées
- Code du travail : article L6313-4
- Bilan de compétences
- Code du travail : articles R6313-4 à R6313-8
- Bilan de compétences
- Code du travail : articles L6323-1 à L6323-9
- Bilan de compétences dans le cadre du CPF (article L6323-6)
- Code du travail : articles D6323-6 à D6323-8
- Bilan de compétences dans le cadre du CPF (article D6323-6)

