



→ Formation

BILAN DE COMPÉTENCES

>>> Le bilan permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Il peut être proposé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié.

COMMENT SE DÉROULE-T-IL ?

> Le bilan de compétences se déroule obligatoirement en 3 phases :

- 1 Une phase préliminaire pour confirmer l'engagement du bénéficiaire, définir ses besoins et l'informer sur le déroulement de l'action de bilan.
- 2 Une phase d'investigation pour analyser les motivations, les intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire et déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- 3 Une phase de conclusion, sous forme d'entretiens personnalisés, afin de l'informer des résultats de la phase précédente et déterminer les conditions de réalisation de son projet.

QUELLE EST SA DURÉE ?

> Le bilan de compétences peut aller jusqu'à vingt-quatre heures, sur une période comprise entre trois semaines et quatre mois.

QUI FAIT LA DEMANDE ?

> En général c'est le salarié. Mais l'employeur en a également la possibilité.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

> Le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet à chacun, sans condition de niveau scolaire, d'âge ou de statut, d'élaborer un projet professionnel réaliste.

QUELS MODES DE PRISE EN CHARGE ?

> Un bilan de compétences peut être mené dans le cadre du congé de Bilan de compétences (cf. encadré ci-dessous), mais aussi dans le cadre du Droit individuel à la formation (DIF). Il peut également être suivi hors temps de travail. L'employeur peut être à l'initiative de ce bilan dans le cadre du Plan d'entreprise (en sollicitant l'accord du salarié concerné).

QUELS « CENTRES BILAN » CONTACTER ?

> Le bilan de compétences est réalisé par des prestataires spécialisés, extérieurs à l'entreprise. Chaque délégation régionale Fafsea agréée des organismes spécialisés. Les personnes chargées de réaliser les bilans de compétences sont soumises aux dispositions pénales relatives au secret professionnel.

UN BILAN EST-IL POSSIBLE PENDANT UN CONGÉ PARENTAL, CONGÉ SABBATIQUE, ARRÊT MALADIE ?

> Oui, en congé parental et en congé sabbatique (aucune autorisation d'absence à demander). C'est possible en arrêt maladie si le bilan est effectué pendant les heures de sortie autorisées.

À noter : les salariés du négoce relèvent du Fongecif pour leurs demandes de bilan.

Pour en savoir

Pour consulter les centres agréés « Bilan de compétences » par le Fafsea

www.fafsea.com/ espace « salarié/bilan de compétences / liste des centres par région »

Le saviez-vous ?

→ Les conditions/démarches pour bénéficier d'un Congé bilan de compétences :

- Pour un salarié en CDI dans une entreprise relevant du Fafsea*, avoir au moins 5 ans d'ancienneté en qualité de salarié, consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie à la date de la demande.
- Pour un salarié en CDD, avoir 24 mois d'ancienneté en qualité de salarié, consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

→ Les délais

- Le salarié doit formuler « une autorisation d'absence » par écrit à son employeur au moins 60 jours avant le début du bilan.
- La réponse de l'entreprise doit être communiquée sous 30 jours. L'autorisation d'absence ne peut pas être refusée si le salarié respecte les conditions requises. Son report est possible, dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié nuit à la bonne marche de l'entreprise.

→ Formation

LA FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL

>>> La loi sur la formation professionnelle du 24 novembre 2009 a étendu les droits au Congé individuel de formation (CIF) des salariés en dehors de leur temps de travail. Le salarié a la possibilité de se former sur son temps libre et de bénéficier d'un financement de sa formation.

QUE PERMET LA FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL ?

> **Au cours de sa vie professionnelle**, la formation hors temps de travail permet à toute personne de suivre une formation en vue de changer d'activité ou de profession, d'acquérir un niveau supérieur de qualification, de préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

> **Dès lors que le salarié dispose d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise** (CDI ou CDD), il peut suivre une formation de son choix sans avoir besoin d'une autorisation de son employeur. Le salarié doit effectuer une demande de prise en charge des frais liés à la formation auprès du Fafsea* au plus tard 45 jours avant le début de la formation envisagée.

QUELLE EST LA DURÉE DE LA FORMATION ?

> **Sa durée doit être de 120 heures minimum**, et de 1 200 heures maximum en discontinu. Elle ne doit pas dépasser deux années civiles.

Pour une FOAD (Formation ouverte et à distance), la durée ne doit pas excéder 650 heures.

QUELLES SONT LES PRISES EN CHARGE ?

> **Pendant la durée de la formation**, le salarié n'est pas rémunéré ; il bénéficie d'une couverture sociale complète (accidents trajets/travail et maladies professionnelles). Le Fafsea rembourse directement le centre de formation des frais pédagogiques, dans la limite de 12 € TTC par heure de formation. Dans le cas d'une FOAD, le montant total de la prise en charge ne pourra pas excéder 7 560 € TTC.

LES FRAIS ANNEXES SONT-ILS REMBOURSÉS ?

> **Pour les bénéficiaires dont la rémunération ne dépasse pas 110 % du SMIC** (excepté

pour une FOAD), le Fafsea prend en charge :

- les frais d'inscription ;
- les frais de transport, de restauration (en centre de formation ou au restaurant) et d'hébergement liés à la formation, sur des bases forfaitaires et dans la limite de 70 € par jour de formation.

**excepté pour les salariés du négoce relevant du Fongecif.*

120 h

minimum de formation pour une prise en charge partielle ou totale des frais pédagogiques.

Pour en savoir

[www.fafsea.com/espace « salarié »](http://www.fafsea.com/espace_salarie)

Le saviez-vous ?

→ **Les temps « hors temps de travail » utilisables :**

- les congés payés conventionnels ;
- les jours de RTT ;
- avant ou après la journée de travail (sous réserve du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires) ;
- le samedi lorsque ce jour n'est pas travaillé dans l'entreprise ;
- les congés sabbatiques ou sans solde ;
- un congé parental d'éducation.