

CONGÉ DE BILAN DE COMPÉTENCES CDI

CHAMBRE D'AGRICULTURE

➤ DESCRIPTION

Le bilan de compétences se déroule obligatoirement en trois 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

sur les résultats de la phase précédente et déterminer les conditions de réalisation de son projet.

La durée du bilan de compétences est limitée à vingt-quatre heures.

➤ CONDITIONS D'ACCÈS

Pour le salarié

- Être salarié en CDI dans une Chambre d'agriculture.
- 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'établissement qui l'emploie à la date de la demande (cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date d'autorisation d'absence délivrée par l'employeur).

- Respecter le délai de fran-

chise de 5 ans entre deux bilans de compétences.

Pour la Chambre d'agriculture

- S'être acquittée de sa cotisation CIF auprès du FAFSEA.

➤ DÉMARCHES ET DÉROULEMENT

■ Après avoir choisi l'organisme prestataire figurant sur la liste régionale arrêtée par le FAFSEA, le salarié formule une demande d'autorisation d'absence à son employeur, au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

■ L'employeur informe son salarié, par écrit, de la réponse à la demande d'autorisation d'absence dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

■ Le formulaire de demande de prise en charge financière d'un congé de bilan de compétences est rempli avec précision par les parties

concernées. Il est adressé à la délégation régionale du FAFSEA, accompagné de toutes les pièces demandées, au plus tard 1 mois avant le début du bilan et au plus tôt 4 mois avant son début.

■ Après examen du dossier et en cas d'agrément, le FAFSEA adresse au salarié, à l'employeur et au centre de formation une notification de financement (en cas de refus, le FAFSEA envoie au salarié un courrier précisant le/s motif/s et les possibilités de recours gracieux).

■ Une convention tripartite est signée entre le salarié bénéficiaire, l'organisme pres-

tataire du bilan de compétences et le FAFSEA (le financement étant accordé par le FAFSEA pour un bilan et une situation définie dans cette convention, tout changement intervenant dans le contrat de travail ou dans la réalisation du bilan devra impérativement être signalé au FAFSEA).

■ Le salarié réalise son bilan de compétences. L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant son congé de bilan de compétences. Le FAFSEA règle directement l'organisme prestataire des frais de bilan.

➤ FINANCEMENT / PRISE EN CHARGE

■ Le FAFSEA règle directement l'organisme prestataire des frais de bilan (coût péda-

gogique), dans la limite de 1370 euros TTC par bilan.

■ Ces remboursements s'effectuent au vu des justificatifs de frais.

Ce qu'il faut retenir

Les actions de bilan de compétences permettent aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

