

CADRE REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

Article R6322-32 (Code du travail)

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :

1. Le salarié ;
2. L'organisme prestataire de bilans de compétences ;
3. L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Article R6322-33 (Code du travail)

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.

Article R6322-34 (Code du travail)

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences, l'employeur lui présente la convention tripartite complétée. Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

Détail d'un article de convention collective

Accord du 26 mars 2008 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation

Article 3

Le bilan de compétences

En vigueur étendu

☎ : 07 86 70 04 34 / ✉ crisisetmoi@gmail.com

💻 : fac-crisis.fr

SIRET: 90180919400011 - N° Déclaration d'activité : 11910925591

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 24 novembre 2004, a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

3. 1. Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Cette action, relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les entreprises prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation. Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

3. 2. Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

3. 2. 1. Les bilans de compétences au titre du DIF. Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

3. 2. 2. Les bilans de compétences des salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, en priorité, et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2. 12 et 2. 13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Cette action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

3. 2. 3. Le congé de bilan de compétences.

I. Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences,

indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation. L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse.

II. Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures par action, consécutives ou non.

III. Ouverture du droit

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

IV. Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans. L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

V. Procédure

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève. Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.



VI. Prestataire

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit si l'employeur transmet la convention tripartite au préfet de région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 900-1 à R. 900-7 du code du travail. Le préfet dispose d'un délai de 1 mois pour notifier son refus. Les personnes chargées de réaliser ces bilans sont soumises au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre.

VII. Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- L'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis ;
- L'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

VIII. Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences. Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII susvisé. L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Etendu par arrêté du 10 juillet 2009 Articles

cités :

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 Code
du travail - art. R900-1 accord du 24
novembre 2004

 : 07 86 70 04 34 /  crisisetmoi@gmail.com

 : fac-crisis.fr

SIRET: 90180919400011 - N° Déclaration d'activité : 11910925591

CHARTRE D'ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE

BILAN DE COMPÉTENCES



CRISIS s'engage à respecter les critères déontologiques et le respect des règles, applicables aux bilans de compétences dans le respect du code de déontologie qui les régit, par l'application de la loi Articles R. 6322-32 à 60 du Code du Travail.

Préambule

Les Conseillers en évolution professionnelle (CEP) s'engagent à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée fixée contractuellement avec le client.

Il s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Il s'engage à travailler avec une méthode, des outils, une formation, une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers.

Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

CRISIS s'engage à apporter soutien et supervision aux conseillers et psychologues qui sont engagés à collaborer avec CRISIS et acceptent une supervision de leur pratique professionnelle, un contrôle de suivi de leurs prestations et de qualité de leurs interventions.

Démarche

Les CEP en bilan de compétences proposent des rendez-vous et pratiquent l'accompagnement professionnel, avec bienveillance, empathie, humanisme de l'accompagnement et dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.

Consentement

Tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.

Confidentialité

Les consultants en bilan de compétences sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Neutralité

Les consultants en bilan de compétences s'appuient sur des éléments mesurables et des outils validés par la communauté scientifique et adopte une posture de neutralité dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.

Règles déontologiques des conseillers en évolution professionnelle

La démarche d'accompagnement individuel s'effectue dans le cadre d'une relation duelle entre la personne accompagnée et le psychologue ou le conseiller en évolution professionnelle. Cette démarche respecte la clause de confidentialité absolue du travail effectué entre le conseiller en évolution professionnelle, le psychologue et le bénéficiaire du bilan de compétences.

Ainsi, le code de déontologie applicable et ce pour tous les collaborateurs est le code de déontologie des psychologues qu'il soit psychologue ou non. Ce code est consultable en ligne sur : www.codededeontologiedespsychologues.fr.

Les conseillers en évolution professionnelle respectent les principes ci-après :

✓ Devoirs premiers du conseiller en évolution professionnelle ou du psychologue

- Utiliser dans son intervention l'ensemble de son expérience et de ses compétences professionnelles en fonction des problématiques exposées.
- Disposer d'un lieu de supervision et y avoir recours régulièrement et/ou occasionnellement chaque fois qu'une situation rencontrée l'exige.
- S'interdire d'exercer tout abus d'influence.
- Vérifier sa propre compétence à intervenir sur les problèmes soulevés lors d'une démarche d'accompagnement, et en cas de manque dans ce domaine proposer au bénéficiaire des orientations plus pertinentes.
- Refuser d'aider le bénéficiaire à agir en dehors du cadre de la loi ou si l'intervention demandée contrevient au principe de respect des personnes.
- S'astreindre au secret professionnel
- Être en mesure d'explicitier les bases théoriques du processus d'accompagnement utilisé pour l'accompagnement en cours.
- Consacrer régulièrement une partie de son temps à l'actualisation et au perfectionnement continu de ses connaissances.

1. Engagement du conseiller en évolution professionnelle ou psychologue envers le bénéficiaire

- Laisser au bénéficiaire l'entière responsabilité de ses décisions opérationnelles
- Adapter son intervention dans le respect des étapes de développement du bénéficiaire et de ses besoins réels du moment.
- Être attentif à la signification et aux effets du lieu des séances d'accompagnement.
- Valider la demande formulée par le bénéficiaire.

2. Engagement du conseiller en évolution professionnelle

- Considérer la personne auprès de laquelle elle intervient comme faisant partie d'un système global, et sauvegarder lors de l'accompagnement l'intérêt de l'ensemble de ce système.
- Être suffisamment attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes du bénéficiaire pour comprendre les aspects opérationnels des problèmes soulevés.
- Etablir avec le bénéficiaire un accord contractuel clair précisant les attentes ou objectifs de l'accompagnement, le cadre, les obligations et les règles liées à l'intervention (bilan de compétences, action de formation, médiation, audit, consultation privée santé au travail...)