



La fiche pratique : In



Comprendre et utiliser ses droits : **FO** à vos côtés

Fiche N°33

Sous CCN : article 23 de la CCN

Sous statut 2003 : Article L6322-42 du CT

Le Bilan de compétence

L'essentiel à retenir : Le code du travail inscrit comme un droit la possibilité pour les salariés et les agents de droit public, de réaliser un bilan de compétence. Ce peut être l'occasion pour chacun de se poser, faire un point et de conforter ses orientations professionnelles, ses aspirations personnelles que se soit pour continuer à Pôle emploi ou avec un autre employeur.

Droit Privé

Le bilan de compétences doit permettre à des salariés de faire le point sur leur parcours professionnel, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leur aptitude et leurs motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.

Les modalités du congé bilan de compétences

· Conditions

Justifier d'une ancienneté en qualité de salarié

- d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, dont 12 mois au sein de l'Établissement pour les salariés en CDI.
- d'au moins 24 mois au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat CDD, au cours des 12 derniers mois. Respecter un délai de franchise de 5 ans entre 2 bilans de compétences

A noter : conformément à l'article 23 de la CCN de Pôle emploi, « le congé de bilan de compétences est accordé de droit tous les cinq ans à tout agent qui en fait la demande ».

· Durée du congé :

24 heures de temps de travail effectif par bilan

A noter, UNIFORMATION intervient sur le coût pédagogique dans la limite de 24 heures et prend en charge le salaire.

Le Choix du prestataire est fait dans la liste des organismes agréés par UNIFORMATION

La démarche

Le collègue transmet minimum 60 jours avant le début, sa demande d'autorisation d'absence au titre du congé bilan de compétences à la DRH. Le salarié prend contact avec le prestataire habilité, établit un calendrier prévisionnel et le joint à son dossier.

La DRH informe l'agent dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande :

- soit son accord pour l'autorisation d'absence
- soit les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (le report ne pouvant excéder 6 mois).

L'accord reste soumis à la décision de prise en charge de la demande par Uniformation.

A noter : en accord avec le manager et sous réserve de validation par le service Formation (DRH), **le CPF peut être une modalité de réalisation.**

Droit Public

Le bilan de compétences doit permettre à des salariés de faire le point sur leur parcours professionnel, analyser ses aptitudes, ses compétences et valider un projet professionnel. Lorsqu'il est à leur initiative, les salariés ont la possibilité de demander un congé au titre du bilan de compétences.

Les modalités du congé bilan de compétences

· Conditions

Agents ayant 10 ans de services effectifs dans la fonction publique. Le bénéficiaire est le seul destinataire des résultats et de la synthèse du bilan. Il peut la transmettre à son responsable hiérarchique et son employeur.

· Durée du congé

24 heures de temps de travail effectif par bilan

· Prise en charge

Le financement est assuré par Pôle Emploi. Le bilan est effectué pendant le temps de travail. Les frais annexes peuvent être pris en charge par Pôle emploi

La démarche

L'agent transmet sa demande sur le formulaire du congé de bilan de compétences à la DRH avec l'avis de son responsable hiérarchique.

Le délai de dépôt de la demande est de 60 jours avant le début du bilan de compétences.

La DRH dispose de 30 jours pour :

- soit donner son accord pour l'autorisation d'absence en lui envoyant la liste des prestataires habilités,
- soit les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (le report ne pouvant excéder 6 mois).

La facture sera adressée par l'organisme à la fin de la formation avec les attestations de présence à la DRH afin de prise en charge par Pôle emploi.

A noter : Lorsque le bilan de compétence est à l'initiative du salarié, en accord avec le manager et sous réserve de validation par le service gestion Formation (DRH),

Le point de vue FO : Le bilan de compétence est peu utilisé à Pôle emploi. Pourtant, que ce soit par le biais du DIF (pour les agents publics) ou du CPF (pour les agents de droit privé), il peut être aisément finançable et donner un éclairage nouveau à ses choix professionnels.