

SAMETH :

Démarches pour faire un bilan de compétences

Novembre 2009

Le Sameth se penche sur les bilans de compétences, réflexion nécessaire et importante pour tout salarié dans son parcours professionnel, d'autant plus quand le maintien au poste pour des raisons de santé est remis en cause.

Deux dispositifs de droit commun pour effectuer un bilan de compétences, le CIF (Congé Individuel de Formation) et le DIF (Droit Individuel à la Formation) :

Le Congé Individuel de Formation

Qui peut bénéficier du CIF ?

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Une condition d'ancienneté est par contre nécessaire.

Le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation.

Par ailleurs, pour pouvoir faire une demande de bilan de compétences via un CIF il est nécessaire que le salarié cumule minimum 5 ans d'activité.

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

Deux possibilités pour effectuer un bilan de compétences :

a) Hors temps de travail :

Le salarié contacte l'OPACIF (Organisme Pari-

taire Agréé pour le Congé Individuel de Formation) auquel cotise son employeur comme par exemple le FONGECIF (02.40.99.38.09) et demande à recevoir un dossier pour faire un bilan de compétences.

Dans ce cadre, le salarié n'a pas à demander à l'employeur son aval pour faire le bilan, la convention se signe uniquement entre le salarié et l'organisme de bilan choisi. Dans ce cas de figure si vous accompagnez des salariés en arrêt de travail, ils peuvent ainsi faire leur demande et effectuer leur bilan sur leur arrêt, par contre il est important qu'ils fassent leur bilan sur leurs heures de sortie autorisées par la CPAM : ainsi, en cas d'accident, ils seront couverts.

Il est important de préciser qu'il y a un délai de 60 jours entre le dépôt du dossier à l'OPACIF et le démarrage du bilan. Donc si vous savez que votre salarié va être consolidé prochainement, il vaudra mieux passer par une demande de DIF.

Enfin, un bilan est d'une durée de 24 heures sur un étalement d'une durée de 3 mois, il faut par conséquent se dire que le salarié finira son bilan 5 mois après avoir débuté ses démarches.

b) Sur le temps de travail :

Le salarié présente à son employeur dans un délai de 60 jours une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

Le Droit Individuel à la Formation

Qui peut bénéficier du DIF ?

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail. Ainsi, par exemple, un travail à mi-temps ouvrira droit à 10 heures de formation par an.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation, un arrêt consécutif à un accident de travail ou liée à une

maladie professionnelle est intégralement prise en compte.

Comment le DIF est-il mis en oeuvre ?

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La demande du salarié : La loi ne précise pas les modalités de la demande. En toute logique, elle doit s'effectuer par écrit en indiquant les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande : formation envisagée, durée et coût. Aucun délai n'est prévu par la loi pour formuler la demande, mais le salarié doit s'y prendre suffisamment à l'avance sachant que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre.

Que deviennent les droits acquis lors de la rupture du contrat de travail ?

En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), le salarié licencié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) au titre du crédit d'heures qu'il a acquis dans le cadre du DIF.

Cette demande doit être formulée avant la fin du préavis. Si cette condition est respectée, l'employeur est tenu de verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées, cette somme devant servir à financer tout ou partie de l'action suivie par le salarié.

Un salarié dans le cadre d'une inaptitude doit idéalement formuler sa demande de DIF le jour de la première inaptitude

Dans un souci de bonne information des salariés, l'employeur est tenu de mentionner, dans la lettre de licenciement, les droits que ce dernier a acquis au titre du DIF et la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

En cas de démission le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, à condition que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis soit engagée avant la fin du préavis.

Anne VIAUD JOUAN
a.viaudjouan@sante-travail49.net