

PROCEDURE D'ETABLISSEMENT D' UN BILAN DE COMPETENCES

- INTERGROS ne peut prendre en charge que les bilans proposés par l'employeur dans le cadre du plan de formation.
- La prise en charge concerne les coûts pédagogiques liés à la réalisation du bilan de compétences et la rémunération versée au bénéficiaire du bilan.
- Le bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivation, dans le but de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.
- Le bilan de compétences doit être précédé d'une convention tripartite (modèle ci - joint). Il conviendra d'ajouter sur la convention tripartite un article qui définira les lieux, dates, et nombres d'heures d'intervention ; ainsi qu'un article qui définira les coûts de cette action.
- Le bilan de compétences doit être réalisé par un organisme figurant sur la liste nationale établie par le COPACIF. Toutefois, une entreprise peut recourir à un organisme non inscrit sur les listes, si cet organisme présente les garanties suffisantes en ce qui concerne le bilan de compétences.
- La procédure de traitement du bilan de compétences est la même que l'action de formation continue, il faudra donc fournir à l'issue de cette action le programme, la feuille d'émargement ainsi que les factures concernées.