

## CONVENTION-TYPE

Pour la réalisation d'un Bilan de Compétences

Pris en charge par un organisme paritaire agréé au titre du Congé Individuel de Formation

(Article L-6313-10 du code du travail)

Entre :

M..... salarié(e) de l'entreprise .....  
ci-dessous désigné le bénéficiaire d'une part,

L'Organisme Paritaire Agréé au titre du congé Individuel de Formation  
FONGECIF Rhône-Alpes représenté par Monsieur ou Madame le Président(e) de la Commission Paritaire Territoriale  
ci-dessous désigné le financeur d'autre part,

et  
L'Organisme prestataire ....., représenté par M ....., son .....,  
ci-dessous désigné le prestataire,

Il est convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION**

Sous réserve d'acceptation du dossier (l'avis le prise en charge faisant foi), le financeur ci-dessus désigné prend en charge dans les conditions définies à l'article 3 de la présente convention les frais afférents au bilan de compétences professionnelles et personnelles effectué à la demande du bénéficiaire et réalisé par le prestataire mentionné ci-dessus.

### **ARTICLE 2 : CONDITIONS DE REALISATION DU BILAN DE COMPETENCES**

**Le bénéficiaire** atteste du caractère volontaire de sa démarche.

Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences.

**Le prestataire** est tenu d'informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan de compétences.

Il s'engage à lui proposer une prestation conforme aux dispositions des articles R.900-1 à R.900-7 du code du travail, dont des extraits figurent au verso de la présente convention.

Il assurera auprès du bénéficiaire le suivi de son intervention en lui proposant une rencontre six mois après la fin du bilan de compétences pour faire avec lui le point sur sa situation.

**Le financeur** ne peut exiger du bénéficiaire la communication du document de synthèse élaboré pendant la phase de restitution du bilan de compétences. Seul ce dernier peut décider de le transmettre ou non. Le cas échéant, le financeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.

### **ARTICLE 3 : COUT DE LA PRESTATION**

La prestation du Centre de Bilan peut être prise en charge financièrement par le FONGECIF Rhône-Alpes.

Le FONGECIF paiera la participation forfaitaire directement au Centre de Bilan sur présentation d'une facture établie après remise au bénéficiaire du document de synthèse, suivant le taux de prise en charge déterminé par la Commissions Paritaire Territoriale (0 à 100%).

Fait le ...../...../.....

**LE FINANCEUR**  
FONGECIF Rhône-Alpes  
Immeuble Le Premium  
131 boulevard Stalingrad  
69624 VILLEURBANNE cedex

**LE BENEFICIAIRE**  
(Salarié)

**LE CENTRE DE BILAN**



Les 3 exemplaires sont à compléter et à signer par le bénéficiaire et le prestataire. 1 exemplaire sera ensuite à retourner au FONGECIF Rhône-Alpes avec le dossier de demande de financement ; 1 exemplaire sera gardé par le bénéficiaire et 1 exemplaire sera gardé par le prestataire.

Antennes : ANNECY - BOURG EN BRESSE - CHAMBERY - GRENOBLE - VILLEURBANNE - ST ETIENNE - VALENCE

Association Loi 1901 - Agrément du Ministère de la Formation Professionnelle n°3930 NC 50 du 21 avril 1983

SIRET 327 629 150 00076 - NAF 8559 A

## Extraits du Code du travail

**Article L6313-10** : Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

**Article R6322-32** : 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 R6322-35** : Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;

b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;

c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;

b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;

c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;

b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;

c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

**Article R6322-37** : La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article [R. 6322-35](#), se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article [L. 6313-10](#).

L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

**Article R6322-38** : Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

1° Circonstances du bilan ;

2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;

3° Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

**Article R6322-39** : Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité.

Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

**Article R6322-40** : La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

**Article R6322-41** : Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

**Article R6322-48** : Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur paritaire agréé la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par bilan de compétences.

Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions prévues à l'article [L. 6322-20](#) ou [L. 6322-34](#).

**Article R6322-45** : L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet. Il l'informe également de sa possibilité de déposer un recours gracieux.

**Article R6322-46** : Le recours gracieux contre la décision de l'organisme collecteur paritaire agréé lui est adressé dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.

Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration.

L'organisme détermine les conditions dans lesquelles il délègue à cette instance le pouvoir de se prononcer sur les recours au nom du conseil d'administration.

**Article R6322-47** : La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié. En cas de confirmation du rejet, la décision est motivée.

**Article R6322-42** : Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant cinq ans.

**Article L6322-42** : Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné au 10° de l'article L. 6313-1. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

**Article L6322-43** : Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences. Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par les articles L. 6322-27 et L. 6322-28. Les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article L. 6322-34.

## Explications

Un bilan de compétences doit vous permettre de passer en revue vos activités professionnelles, dans le but :

- de faire le point de vos expériences personnelles et professionnelles,
- de repérer et évaluer vos acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale,
- de mieux identifier vos savoirs, compétences, aptitudes ...
- de déceler vos potentialités inexploitées,
- de recueillir et mettre en forme les éléments vous permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel,
- de gérer au mieux vos ressources personnelles,
- d'organiser vos priorités professionnelles,
- de mieux utiliser vos atouts dans des négociations d'emploi ou dans le choix de carrière.

Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, cette convention doit être signée par 3 personnes : un représentant de l'organisme paritaire qui finance, un représentant de l'organisme de bilan, et vous-même.

Votre bilan se déroulera en trois phases, qui peuvent donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps.

L'organisme de bilan est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations que vous lui donnerez lors du bilan de compétences, il est soumis au secret professionnel, et ne peut communiquer l'ensemble des résultats du bilan qu'à vous-même, qui en êtes l'unique propriétaire.

Tous les résultats du bilan de compétences vous appartiennent. Le document de synthèse qui vous sera remis ne contient que des informations utiles à la réalisation de vos projets.

Si votre bilan a lieu pendant votre temps de travail, l'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder 24 heures. Toutefois, votre bilan peut durer plus longtemps si besoin. Le reste du temps se passera en dehors de votre temps de travail.

Vous conserverez le bénéfice de votre salaire qui vous sera normalement versé par votre employeur. Demandez à l'organisme paritaire dans quelles conditions il peut prendre en charge les autres frais occasionnés par votre bilan.

Attention à ces détails, ils sont importants pour la mise en œuvre de votre bilan.

Si un organisme paritaire refuse la prise en charge du bilan, vous pouvez exiger des explications. La démarche à suivre vous est indiquée ici.

Il y a un délai de franchise de 5 ans entre deux bilans de compétences

Les conditions d'ancienneté pour bénéficier d'un bilan sont différentes selon que vous soyez en CDI ou en CDD