

2012

Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences pris en charge  
par Uniformation dans le cadre du CIF (Art. R.6322-32/33)

CONDITIONS PARTICULIÈRES

ENTRE

Mme  Melle  M. \_\_\_\_\_

Demeurant : \_\_\_\_\_

Ci-dessus désigné LE BÉNÉFICIAIRE

ET

Uniformation - Association Loi 1901 - 43, boulevard Diderot - BP 80057 - 75560 Paris 12<sup>ème</sup>

Ci-dessus désigné LE FINANCEUR

ET ENCORE

L'organisme prestataire : \_\_\_\_\_

Représenté par M. : \_\_\_\_\_

Ci-dessous désigné L'ORGANISME PRESTATAIRE

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

**Art. 1<sup>er</sup> Objet de la convention**

Le financeur prend en charge dans les conditions définies à l'article 3 de la présente convention, les frais afférents au bilan de compétences effectué à la demande du bénéficiaire et réalisé par le prestataire.

**Art. 2 Conditions de réalisation du bilan de compétences**

Le bénéficiaire atteste du caractère volontaire de sa démarche et avoir pris très attentivement connaissance des extraits et commentaires du Code du travail, annexés à la présente convention.

Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en oeuvre 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.6322-36 à R.6322-61 du Code du travail, dont des extraits figurent en annexe 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 financeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.

**Art. 3 Conditions de la prestation**

■ Le coût de la prestation s'élève à \_\_\_\_\_ € TTC, la prise en charge du financeur étant plafonnée à 53 € / h pour les organismes prestataires non assujettis à la TVA ou 63,39 € TTC / h pour les organismes prestataires assujettis à la TVA.

■ Uniformation procèdera au règlement en fin de bilan, sur présentation de la facture et au vu de l'attestation de fin de bilan cosignée par le prestataire et par le bénéficiaire.

■ Le règlement sera établi à l'ordre de : \_\_\_\_\_

■ Le solde éventuel sera à la charge du bénéficiaire et/ou de son employeur si celui-ci a expressément donné son accord.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

LE FINANCEUR

LE BÉNÉFICIAIRE

LE PRESTATAIRE

## ANNEXE À LA CONVENTION

## EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL ET COMMENTAIRES

**Art. L.900-2**

...Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences.

Elles 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.

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 d'évaluer vos acquis liés au travail, à la formation et 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.

**Art. L.6313-10**

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L.6313-10 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

**L'organisme de bilan de compétences 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.**

**Art. R.6322-32 et suivants**

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilan de compétences et, soit l'organisme paritaire agréé au titre de CIF mentionné à l'article L.6331-10 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre de congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre du plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

**Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, cette convention doit être signée par 3 personnes : 1 représentant de l'organisme**

**paritaire qui finance, 1 représentant de l'organisme de bilan et vous-même.**

**Art. R.6322-35**

Un bilan de compétences au sens de l'article L.6313-10 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les 3 phases suivantes :

**a) UNE PHASE PRÉLIMINAIRE****QUI A POUR OBJET :**

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins,
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en oeuvre.

**b) UNE PHASE D'INVESTIGATION****PERMETTANT AU BÉNÉFICIAIRE :**

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

**c) UNE PHASE DE CONCLUSIONS QUI, PAR LA VOIE D'ENTRETIENS PERSONNALISÉS, PERMET AU BÉNÉFICIAIRE :**

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
  - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
  - de prévoir les principales étapes de la mise en oeuvre du projet,
- Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L.900-4-1.
- Votre bilan se déroulera en 3 phases, qui peuvent donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps.**

**Art. R.6322-38**

Le document de synthèse mentionné à l'article L.6313-10 est élaboré pendant la phase de conclusions de bilan de compétences. Il ne peut comporter d'autres indications que celles définies ci-dessous :

- circonstances du bilan de compétences,
- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées,
- le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel ou éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

**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.**

**Art. L.6322-44**

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail consécutives ou non.

**Art. R.6322-48**

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes 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 des vingt-quatre heures par bilan de compétences.

Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions définies à l'article L.6322-20 ou à l'article L.6322-34.

**L'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder vingt-quatre heures.**

**Toutefois, votre bilan peut durer plus longtemps. Il se déroulera alors en partie en dehors de votre temps de travail.**

**Art. R.6322-49**

La rémunération due aux bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme mentionné à l'article L.6331-30.

...Les frais afférents au bilan de compétences sont également pris en charge par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de l'intervention.

**Vous conservez 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.**

**Art. R.6322-40**

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences institué par l'article L.6322-42 doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande doit parvenir à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences. Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à l'intéressé, son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

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

**Art. R.6322-45**

Lorsque la demande de prise en charge est rejetée par l'un des organismes mentionnés à l'article L.6331-30 le salarié intéressé est informé par cet organisme des raisons qui ont motivé le rejet et de la possibilité de déposer, dans un délai de deux mois après notification eu refus, un recours gracieux auprès de cet organisme.

Le recours gracieux est examiné par l'instance paritaire de recours mentionnée au article R.6322-17 et R.6322-26. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent son rejet.

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

**2012**

**Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences pris en charge  
par Uniformalion dans le cadre du CIF (Art. R.6322-32/33)**

**CONDITIONS PARTICULIÈRES**

**ENTRE**

Mme  Melle  M. \_\_\_\_\_

Demeurant : \_\_\_\_\_

Ci-dessus désigné **LE BÉNÉFICIAIRE**

**ET**

Uniformalion - Association Loi 1901 - 43, boulevard Diderot - BP 80057 - 75560 Paris 12<sup>ème</sup>

Ci-dessus désigné **LE FINANCEUR**

**ET ENCORE**

L'organisme prestataire : \_\_\_\_\_

Représenté par M. : \_\_\_\_\_

Ci-dessous désigné **L'ORGANISME PRESTATAIRE**

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT**

**Art. 1<sup>er</sup> Objet de la convention**

Le financeur prend en charge dans les conditions définies à l'article 3 de la présente convention, les frais afférents au bilan de compétences effectué à la demande du bénéficiaire et réalisé par le prestataire.

**Art. 2 Conditions de réalisation du bilan de compétences**

Le bénéficiaire atteste du caractère volontaire de sa démarche et avoir pris très attentivement connaissance des extraits et commentaires du Code du travail, annexés à la présente convention.

Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en oeuvre 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.6322-36 à R.6322-61 du Code du travail, dont des extraits figurent en annexe 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 financeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.

**Art. 3 Conditions de la prestation**

■ Le coût de la prestation s'élève à \_\_\_\_\_ € TTC, la prise en charge du financeur étant plafonnée à 53 € / h pour les organismes prestataires non assujettis à la TVA ou 63,39 € TTC / h pour les organismes prestataires assujettis à la TVA.

■ Uniformalion procèdera au règlement en fin de bilan, sur présentation de la facture et au vu de l'attestation de fin de bilan cosignée par le prestataire et par le bénéficiaire.

■ Le règlement sera établi à l'ordre de : \_\_\_\_\_

■ Le solde éventuel sera à la charge du bénéficiaire et/ou de son employeur si celui-ci a expressément donné son accord.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

**LE FINANCEUR**

**LE BÉNÉFICIAIRE**

**LE PRESTATAIRE**

## ANNEXE À LA CONVENTION

## EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL ET COMMENTAIRES

**Art. L.900-2**

...Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences.

Elles 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.

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 d'évaluer vos acquis liés au travail, à la formation et 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.

**Art. L.6313-10**

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L.6313-10 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

**L'organisme de bilan de compétences 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.**

**Art. R.6322-32 et suivants**

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilan de compétences et, soit l'organisme paritaire agréé au titre de CIF mentionné à l'article L.6331-10 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre de congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre du plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

**Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, cette convention doit être signée par 3 personnes : 1 représentant de l'organisme**

**paritaire qui finance, 1 représentant de l'organisme de bilan et vous-même.**

**Art. R.6322-35**

Un bilan de compétences au sens de l'article L.6313-10 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les 3 phases suivantes :

**a) UNE PHASE PRÉLIMINAIRE****QUI A POUR OBJET :**

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins,
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en oeuvre.

**b) UNE PHASE D'INVESTIGATION****PERMETTANT AU BÉNÉFICIAIRE :**

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

**c) UNE PHASE DE CONCLUSIONS QUI, PAR LA VOIE D'ENTRETIENS PERSONNALISÉS, PERMET AU BÉNÉFICIAIRE :**

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
  - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
  - de prévoir les principales étapes de la mise en oeuvre du projet,
- Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L.900-4-1.
- Votre bilan se déroulera en 3 phases, qui peuvent donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps.**

**Art. R.6322-38**

Le document de synthèse mentionné à l'article L.6313-10 est élaboré pendant la phase de conclusions de bilan de compétences. Il ne peut comporter d'autres indications que celles définies ci-dessous :

- circonstances du bilan de compétences,
- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées,

- le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel ou éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

**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.**

**Art. L.6322-44**

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail consécutives ou non.

**Art. R.6322-48**

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes 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 des vingt-quatre heures par bilan de compétences.

Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions définies à l'article L.6322-20 ou à l'article L.6322-34.

**L'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder vingt-quatre heures.**

**Toutefois, votre bilan peut durer plus longtemps. Il se déroulera alors en partie en dehors de votre temps de travail.**

**Art. R.6322-49**

La rémunération due aux bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme mentionné à l'article L.6331-30.

...Les frais afférents au bilan de compétences sont également pris en charge par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de l'intervention.

**Vous conservez 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.**

**Art. R.6322-40**

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences institué par l'article L.6322-42 doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande doit parvenir à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences. Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à l'intéressé, son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

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

**Art. R.6322-45**

Lorsque la demande de prise en charge est rejetée par l'un des organismes mentionnés à l'article L.6331-30 le salarié intéressé est informé par cet organisme des raisons qui ont motivé le rejet et de la possibilité de déposer, dans un délai de deux mois après notification eu refus, un recours gracieux auprès de cet organisme.

Le recours gracieux est examiné par l'instance paritaire de recours mentionnée au article R.6322-17 et R.6322-26. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent son rejet.

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

2012

Convention pour la réalisation d'un bilan de compétences pris en charge  
par Uniformation dans le cadre du CIF (Art. R.6322-32/33)

CONDITIONS PARTICULIÈRES

ENTRE

Mme  Melle  M. \_\_\_\_\_

Demeurant : \_\_\_\_\_

Ci-dessus désigné LE BÉNÉFICIAIRE

ET

Uniformation - Association Loi 1901 - 43, boulevard Diderot - BP 80057 - 75560 Paris 12<sup>ème</sup>

Ci-dessus désigné LE FINANCEUR

ET ENCORE

L'organisme prestataire : \_\_\_\_\_

Représenté par M. : \_\_\_\_\_

Ci-dessous désigné L'ORGANISME PRESTATAIRE

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

**Art. 1<sup>er</sup> Objet de la convention**

Le financeur prend en charge dans les conditions définies à l'article 3 de la présente convention, les frais afférents au bilan de compétences effectué à la demande du bénéficiaire et réalisé par le prestataire.

**Art. 2 Conditions de réalisation du bilan de compétences**

Le bénéficiaire atteste du caractère volontaire de sa démarche et avoir pris très attentivement connaissance des extraits et commentaires du Code du travail, annexés à la présente convention.

Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en oeuvre 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.6322-36 à R.6322-61 du Code du travail, dont des extraits figurent en annexe 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 financeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.

**Art. 3 Conditions de la prestation**

■ Le coût de la prestation s'élève à \_\_\_\_\_ € TTC, la prise en charge du financeur étant plafonnée à 53 € / h pour les organismes prestataires non assujettis à la TVA ou 63,39 € TTC / h pour les organismes prestataires assujettis à la TVA.

■ Uniformation procèdera au règlement en fin de bilan, sur présentation de la facture et au vu de l'attestation de fin de bilan cosignée par le prestataire et par le bénéficiaire.

■ Le règlement sera établi à l'ordre de : \_\_\_\_\_

■ Le solde éventuel sera à la charge du bénéficiaire et/ou de son employeur si celui-ci a expressément donné son accord.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

LE FINANCEUR

LE BÉNÉFICIAIRE

LE PRESTATAIRE

## ANNEXE À LA CONVENTION

## EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL ET COMMENTAIRES

**Art. L.900-2**

...Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences.

Elles 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.

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 d'évaluer vos acquis liés au travail, à la formation et 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.

**Art. L.6313-10**

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L.6313-10 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

**L'organisme de bilan de compétences 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.**

**Art. R.6322-32 et suivants**

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilan de compétences et, soit l'organisme paritaire agréé au titre de CIF mentionné à l'article L.6331-10 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre de congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre du plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

**Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, cette convention doit être signée par 3 personnes : 1 représentant de l'organisme**

**paritaire qui finance, 1 représentant de l'organisme de bilan et vous-même.**

**Art. R.6322-35**

Un bilan de compétences au sens de l'article L.6313-10 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les 3 phases suivantes :

**a) UNE PHASE PRÉLIMINAIRE****QUI A POUR OBJET :**

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins,
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en oeuvre.

**b) UNE PHASE D'INVESTIGATION****PERMETTANT AU BÉNÉFICIAIRE :**

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

**c) UNE PHASE DE CONCLUSIONS QUI, PAR LA VOIE D'ENTRETIENS PERSONNALISÉS, PERMET AU BÉNÉFICIAIRE :**

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
  - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
  - de prévoir les principales étapes de la mise en oeuvre du projet,
- Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L.900-4-1.
- Votre bilan se déroulera en 3 phases, qui peuvent donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps.**

**Art. R.6322-38**

Le document de synthèse mentionné à l'article L.6313-10 est élaboré pendant la phase de conclusions de bilan de compétences. Il ne peut comporter d'autres indications que celles définies ci-dessous :

- circonstances du bilan de compétences,
- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées,

- le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel ou éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

**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.**

**Art. L.6322-44**

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail consécutives ou non.

**Art. R.6322-48**

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes 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 des vingt-quatre heures par bilan de compétences.

Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions définies à l'article L.6322-20 ou à l'article L.6322-34.

**L'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder vingt-quatre heures.**

**Toutefois, votre bilan peut durer plus longtemps. Il se déroulera alors en partie en dehors de votre temps de travail.**

**Art. R.6322-49**

La rémunération due aux bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme mentionné à l'article L.6331-30.

...Les frais afférents au bilan de compétences sont également pris en charge par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de l'intervention.

**Vous conservez 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.**

**Art. R.6322-40**

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences institué par l'article L.6322-42 doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande doit parvenir à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences. Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à l'intéressé, son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

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

**Art. R.6322-45**

Lorsque la demande de prise en charge est rejetée par l'un des organismes mentionnés à l'article L.6331-30 le salarié intéressé est informé par cet organisme des raisons qui ont motivé le rejet et de la possibilité de déposer, dans un délai de deux mois après notification eu refus, un recours gracieux auprès de cet organisme.

Le recours gracieux est examiné par l'instance paritaire de recours mentionnée au article R.6322-17 et R.6322-26. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent son rejet.

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