

# Référentiel Habilitation 2015

**Nous vous précisons que les dossiers ne répondant pas aux 2 critères ci-dessous ne seront pas étudiés par nos services et ne seront pas présentés en commission paritaire.**

Dossier complet	- Liste des pièces indiquées dans l'accusé de réception	- Pièces présentes au moment du dépôt
Dossier reçu dans les délais	- Date limite de dépôt notifiée dans le courrier de recevabilité de la demande.	- Cachet de la poste faisant foi ou date de dépôt figurant sur l'accusé réception du Fongecif Île-de-France (sur la décharge si remis en main propre au Fongecif Île-de-France)

Obligations et conditions légales et réglementaires	Objectif et mode de vérification	Moyen de vérification
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le salarié</li> <li>- l'organisme prestataire de bilans de compétences</li> <li>- l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné dans l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.</li> </ul> <p><b>Article R. 6322-32 du code du Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier l'utilisation par le prestataire de bilan de compétences de la convention tripartite fixée par la réglementation</li> <li>- Vérification sur pièces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande de production par le nouveau prestataire de bilans de compétences d'une attestation sur l'honneur (formulaire d'engagement à utiliser la convention tripartite réglementaire)</li> <li>- Pour le prestataire souhaitant renouveler son habilitation : production d'une convention tripartite conclue l'année précédente.</li> </ul>
<p>La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.</p> <p><b>Article R. 6322-33 du code du Travail</b></p>		

# Référentiel Habilitation 2015

Obligations et conditions légales et réglementaires	Objectif et mode de vérification	Moyen de vérification
<p>Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :</p> <p>1. Une phase préliminaire qui a pour objet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche</li> <li>- définir et d'analyser la nature de ses besoins</li> <li>- l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre</li> </ul> <p>2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels</li> <li>- identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales</li> <li>- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle</li> </ul> <p>3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation</li> <li>- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation</li> <li>- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet</li> </ul> <p><b>Article R 6322-35 du code du Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier la conformité de l'offre de bilan de compétences en 3 phases</li> <li>- Vérification sur pièces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation argumentée du prestataire</li> <li>- Définition par le prestataire de la notion de Projet professionnel</li> <li>- Déroulé type de la prestation bilan de compétences</li> <li>- Tout document produit pouvant faire la preuve du respect de ce texte et transmis à l'initiative du prestataire</li> </ul>

# Référentiel Habilitation 2015

Obligations et conditions légales et réglementaires	Objectif et mode de vérification	Moyen de vérification
<p>Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle.            Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.</p> <p><b>Article R. 6322-36 du code du Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier la pratique du centre de bilan</li> <li>- Exigence d'un minimum de 12 heures de face à face</li> <li>- Amplitude du bilan de compétences : 1 mois minimum à 4 mois maximum</li> <li>- Vérification sur pièces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Production d'un document présentant la méthodologie du bilan de compétences et, de façon détaillée, son déroulé</li> <li>- Définition des objectifs et contenu des différentes séances (individuelles et/ou collectives)</li> </ul>
<p>La phase de conclusion du bilan de compétences, prévue au 3 de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévue 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.</p> <p><b>Article R. 6322-37 du code du Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier la pratique du centre de bilan : remise au bénéficiaire du bilan de compétences du document de synthèse et des conclusions détaillées du bilan</li> <li>- Vérification sur pièces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attestation sur l'honneur à remettre le document de synthèse lors de la phase de conclusion du bilan de compétences ainsi que les conclusions détaillées du bilan</li> <li>- Production d'un document présentant la méthodologie du bilan de compétences et, de façon détaillée, son déroulé</li> </ul>

# Référentiel Habilitation 2015

Obligations et conditions légales et réglementaires	Objectif et mode de vérification	Moyen de vérification
<p>Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- circonstances du bilan</li> <li>- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées</li> <li>- le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et des principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet</li> </ul> <p><b>Article R. 6322-38 du code du Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier la conformité du document de synthèse</li> <li>- Vérification sur pièces</li> </ul>	<p><u>Pour les demandes de renouvellement</u>                      - production par l'organisme de <b>5 documents de synthèse</b> (de différents consultants) de moins d'un an, qui lui semble représentatif de sa méthodologie et de la qualité de service qu'il rend et engagement à réaliser un document de synthèse conforme aux exigences du Fongecif Île-de-France *</p> <p><u>Pour les 1<sup>ère</sup> demandes d'habilitation</u>                      - engagement à réaliser un document de synthèse conforme aux exigences du Fongecif Île-de-France *</p>
<p>Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.</p> <p><b>Article R. 6322-39 du code du Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier la pratique de l'organisme : document de synthèse établi et soumis au bénéficiaire par l'organisme</li> <li>- Vérification sur pièces</li> </ul>	<p>Attestation sur l'honneur (selon le modèle type du Fongecif Île-de-France avec rappel des conséquences pénales) établie par le prestataire de bilan et certifiée par le bénéficiaire et du respect de cette obligation</p>

\* [Définition des exigences du Fongecif Île-de-France](#)

# Référentiel Habilitation 2015

Obligations et conditions légales et réglementaires	Objectif et mode de vérification	Moyen de vérification
<p>Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles mentionnés au second alinéa de l'article R. 6322-51.</p> <p><b>Article R. 6322-56 du code du Travail</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>* Interlocuteur privilégié du Fongecif Île-de-France, garant de la qualité des prestations bilans de compétences, lisant régulièrement un échantillon de synthèses, suivant l'intégration des nouveaux consultants, animant des échanges de pratiques.</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier le référencement des techniques &amp; méthodes (liste établie sur la base des demandes d'habilitation des années précédentes)</li> <li>- Vérifier la fiabilité professionnelle du personnel, la garantie jugée suffisante étant la possession pour <b>2 consultants en bilan de compétences</b> d'un niveau de formation au moins égal à bac + 5 et 5 ans d'expérience dans les domaines de l'accompagnement, de l'insertion, du bilan de compétences et des ressources humaines</li> <li>- Ou la justification de 10 ans d'expérience dans les domaines cités ci-dessus.</li> <li>- Vérification sur pièces</li> <li><u>Pour les centres habilités depuis au moins 3 années consécutives par le Fongecif Île-de-France :</u></li> <li>- Avoir réalisé au minimum <b>90 bilans de compétences dont 15 au titre d'un financement OPACIF sur les 3 dernières années</b></li> <li>- Existence <b>d'au moins 1 référent</b> * (salarié CDI ou dirigeant de la structure) interlocuteur du Fongecif Île-de-France.</li> </ul>	<p>Comparaison des éléments indiqués dans la demande d'habilitation avec la liste des outils et méthodes mise à disposition sur le site du Fongecif</p> <p>Analyse des CV joints à la demande d'inscription</p> <p>Transmission des 3 derniers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bilans pédagogiques et financiers et comptes rendus statistiques et financiers</li> </ul> <p>Engagement du référent bilan de compétences</p>

# Référentiel Habilitation 2015

Obligations et conditions légales et réglementaires	Objectif et mode de vérification	Moyen de vérification
<p>L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs plusieurs autres activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dispose au sein de son organisation d'une structure identifiée exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle</li> <li>- tient une comptabilité séparée pour chacune de ces activités</li> </ul> <p><b>Article R. 6322-58 du code du Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier l'autonomie de l'activité de bilan de compétences</li> <li>- Vérifier que le prestataire dispose de lieu(x) de réalisation uniquement destiné(s) à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle</li> <li>- Vérification sur pièces</li> </ul>	<p>Définition d'une structure identifiée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un responsable de l'activité BC</li> <li>- une équipe de consultants bilans de compétences communiquée au Fongecif Île-de-France</li> <li>- un suivi comptable des activités de bilans de compétences de l'organisme prestataire avec production d'une attestation de l'expert-comptable</li> <li>- une attestation sur l'honneur de l'existence d'un lieu réservé à cette activité permettant la réalisation dans de bonnes conditions et de la mise en place d'une signalétique dédiée à l'activité bilan de compétences</li> </ul>
<p>Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire.</p> <p>La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation.</p> <p>Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.</p> <p><b>Article R. 6322-59 du code du Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier l'application réglementaire liée aux modalités de conservation des documents</li> </ul>	<p>Description par l'organisme des modalités de conservation des documents (formulaire en ligne sur internet)</p>
<p>Les organismes prestataires de bilans de compétences transmettent chaque année au préfet de région, avant le 30 avril suivant l'année civile considérée, un compte-rendu statistique et financier de leur activité en ce domaine. Ce compte-rendu est établi conformément à un modèle défini par arrêté du Ministre chargé de la formation professionnelle.</p> <p><b>Article R. 6322-60 du code du Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier que l'organisme est toujours en activité notamment en matière de bilans de compétences francilien</li> <li>- Vérification sur pièces</li> </ul>	<p>Comptes-rendus statistiques et financiers</p>