

# Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par les articles R. 900 -1 à R. 900-7 du code du travail qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience. Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations

## • PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne en réflexion sur son avenir et souhaitant se réorienter, se reconvertir ou évoluer professionnellement, notamment à la suite d'une perte d'emploi.

## • DURÉE

Un accompagnement sur 24 heures répartis en plusieurs séances et se déroulant sur une période de deux à trois mois.



## • DÉROULÉ DE LA PRESTATION

Alternance d'entretiens interactifs, des travaux personnels d'approfondissement ( réflexions sur son parcours, ses connaissances et compétences) et des démarches actives de recherche ou de rencontres avec des professionnels ( recherches documentaires, enquêtes métier...).



## • OBJECTIFS

- > Les métiers évoluent, les attentes professionnelles aussi. Pour changer de branche d'activité, évoluer dans son entreprise, retrouver un emploi ou simplement faire le point, le bilan de compétences est souvent une étape utile. Il permet d'identifier ses connaissances, ses savoir-être et ses savoir-faire, et donne des pistes pour **construire son avenir professionnel**.
- > Les objectifs du bilan sont de prendre du recul sur son parcours et d'identifier ses compétences, définir ses attentes, ses valeurs et ses motivations professionnelles, identifier son potentiel d'évolution et accompagner une reconversion professionnelle ou une adaptation à de nouveaux métiers.

## LE BILAN S'ARTICULE AUTOUR DE 5 GRANDES PHASES



### UNE PHASE D'INVESTIGATION

permettant un travail exploratoire et d'analyse de vos compétences et aspirations : évaluation de votre personnalité, inventaire de vos acquis professionnels Identification de vos aptitudes, envies, valeurs, étude de faisabilité de votre projet au regard de votre environnement.



### UN ENTRETIEN DIAGNOSTIC

pour clarifier les attentes et objectifs, analyser le parcours professionnel et les motivations.  
*Pour les personnes en situation de handicap, une évaluation sera faite pour identifier leur besoin en matière d'accompagnement pour le bon déroulé du bilan.*

### UNE PHASE D'ÉLABORATION

de vos scénarii professionnels en confrontant ceux-ci aux différents critères de faisabilité, réalisation d'enquêtes métier, échanges avec des professionnels et identification des actions permettant la réalisation du projet.  
*Pour les personnes en situation de handicap, une étude complémentaire sera menée pour la prise en compte des besoins d'adaptation ou de compensation.*



### UNE PHASE DE CONCLUSION

qui permet de prévoir les étapes du plan d'action (développement des compétences, formation, ...). Un document de synthèse est remis au bénéficiaire.

### UNE PHASE PRÉLIMINAIRE

pour identifier et comprendre les attentes et besoin du bénéficiaire, présenter le déroulé de la démarche et confirmer l'engagement de la personne accompagnée.



## • MODALITÉS TECHNIQUES

Réalisé par un consultant spécialisé, le bilan peut se dérouler en face à face ou à distance en mobilisant les outils de visioconférence.

## • CONVENTION DE BILAN

La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le Bilan est effectué au titre du plan de formation de l'entreprise, ou l'organisme paritaire financeur du Bilan. Cette convention peut être bipartite lorsque le bénéficiaire prend en charge l'intégralité de son Bilan. Art R.900-3 du Code du Travail.

Si le bilan est réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, la démarche reste personnelle et l'employeur ne sera aucunement informé. Si le bilan est réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, la démarche reste personnelle et l'employeur ne sera aucunement informé.



## EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

### Article R. 900-1

Un bilan de compétences au sens de l'article L 900 2 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les trois 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 œuvre.

**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 œuvre 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 trois phases, qui peuvent donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps.

### Article 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 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.

### Article R.900-3

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et soit l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L 951-3 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre du 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 trois personnes : un représentant de l'organisme paritaire qui finance, un représentant de l'organisme de bilan, et vous-même.

## • DÉONTOLOGIE ET CONFIDENTIALITÉ

Consentement du bénéficiaire : Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire volontairement exprimé. Le refus d'un salarié de consentir à un Bilan de Compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Article L.900- 4-1 du Code du Travail.

## • SECRET PROFESSIONNEL

Nous travaillons en conformité avec règles de discrétion énoncées dans l'article 226- 13 du Code Pénal.

## • FINANCEMENT

Financer par l'entreprise ou par le Compte Personnel de Formation (CPF) ou à titre privé. Nous consulter pour tout renseignement complémentaire.

## • NON CONSERVATION DES DONNÉES PERSONNELLES

Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

### Article L. 900-4.1

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 900 2 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 est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations que vous lui donnez 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.

### Article L.931-3.2

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

### Article L.931-3.3

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 reçue 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 931-9 ou à l'article L 931-18. L'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder vingt-quatre heures. Toutefois, votre bilan peut durer plus longtemps si besoin. Le reste du temps se passera en dehors de votre temps de travail.