

Mise à jour : 28/02/2025

BILAN DE COMPÉTENCES

ELITE
COACHING

LE BILAN DE COMPÉTENCES, POUR REDONNER UN NOUVEAU SOUFFLE A VOTRE CARRIERE.

IL PERMET D'ANALYSER :



Votre carrière, vos aptitudes.



Vos compétences professionnelles et personnelles.



Vos aspirations et vos motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle ou de formation.

Article L6313-4 - Modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4 : Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 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.

COMMENT SE DÉROULE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

ETAPE 1



Phase préliminaire

- Expression du besoin
- Présentation de la méthode
- Définition de l'engagement réciproque

ETAPE 2



Phase d'investigation

- Introspection et analyse de la motivation
- Inventaire des compétences et aptitudes
- Information sur les métiers et les marchés

ETAPE 3



Phase de conclusion

- Définition de projets et établissement d'un plan d'action, les étapes de mise en œuvre et ses moyens
- Exploration des solutions alternatives
- Rédaction, remise et signature du document de synthèse commenté au bénéficiaire

Un accompagnement, en présentiel, pour s'affirmer professionnellement et mettre de la valeur sur ses compétences.

LE PROGRAMME PRÉVISIONNEL DU BILAN DE COMPÉTENCES

DÉROULEMENT

Phase 1 : Phase préliminaire

Entretien exploratoire

Phase 2 : Phase d'investigation

Analyse de parcours

Introspection

Analyse des compétences

Pistes de projet

Phase 3 : Phase de conclusion

Décisions finales

Plan d'action

OBJECTIFS

- Informations générales sur le bilan
- Analyse de la situation professionnelle, de la demande et des attentes quant au bilan
- Définition de l'engagement réciproque

Analyse du parcours personnel et professionnel, inventaire des ressources professionnelles / de l'expérience, divers tests. Enquêtes, recherches documentaires, rencontre de personnes ressources, pistes d'évolution/projets, analyse de faisabilité

Formalisation du projet, plan d'action, rédaction de la synthèse du bilan + remise, commentaire et signature du document de synthèse. **NB** : la communication à un tiers ne peut être faite sans l'accord du bénéficiaire. Confidentielle, cette restitution écrite est la propriété exclusive du bénéficiaire.

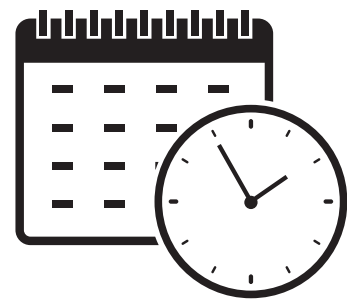
DURÉE

1 heure

16H00 dont 6h de recherches personnelles

7 heures

LA DURÉE ET LE COÛT DU BILAN DE COMPÉTENCES



24 heures réparties en sessions de 1h30 à 2h, en présentiel ou à distance, sur une période pouvant s'étendre jusqu'à 2 mois.

Pour un coût total de 1990,00 €



LE BILAN DE COMPÉTENCES PEUT ÊTRE FINANCÉ PAR :



Téléchargez le programme complet du bilan de compétences sur le site

Contactez nous !

0596 53 77 95 / 0696 60 80 08

support@elitecoachingmartinique.com

www.elitecoachingmartinique.com



CADRE LÉGAL ET RÈGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par les articles **L6311-1 à L6313-8 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 (VAE). Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Tous les actifs peuvent réaliser un bilan de compétences :

- ✓ Les salariés du secteur privé,
- ✓ Les agents du secteur public (fonctionnaires, contractuels),
- ✓ Les demandeurs d'emploi,
- ✓ Les indépendants.

Déroulement de la prestation

Le bilan de compétences se déroule, le plus souvent, en six ou sept séances, sur une période de deux à trois mois, alternant face à face avec le Consultant, heures de travail personnel (réflexions sur son parcours personnel et professionnel, ses connaissances et compétences, recherches documentaires...) et enquêtes terrain.

Les techniques et outils utilisés sont multiples et diversifiés : ateliers de travail collectifs, entretiens individuels, recherche documentaire, tests psychologiques et de personnalité ou rencontres de professionnels.

Le bilan s'articule toujours autour de trois phases.

Une phase préliminaire

Elle permet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche, de déterminer le format le plus adapté à sa situation et à son besoin, de comprendre ses attentes et de lui expliquer le déroulement de la démarche.

Une phase d'investigation

Elle vise à réaliser un travail d'exploration de l'environnement socioéconomique qui permettra au bénéficiaire de construire son projet professionnel, d'en vérifier la pertinence et la faisabilité et d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

En fonction des besoins identifiés en phase préliminaire, un travail sera formalisé sur les compétences et les acquis de l'expérience :

- ✓ Priorités, besoins, attentes, aspirations du bénéficiaire
- ✓ Éléments de connaissance de soi (différents tests en ligne peuvent être proposés ainsi que des auto-évaluations)
- ✓ Construction de scénarii professionnels

CADRE LÉGAL ET RÈGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Une phase de conclusion

Elle permet au bénéficiaire de :

- ✓ Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- ✓ Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et/ou de formation
- ✓ Prévoir les étapes de la mise en œuvre de son projet

Cette dernière phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse qui reprendra l'ensemble des éléments. Le document de synthèse est remis, commenté et signé.

Un organisme de formation classique peut être prestataire de bilans de compétences s'il dispose d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation des bilans. Il doit respecter certaines règles :

- ✓ Le consentement du bénéficiaire,
- ✓ Le respect du secret professionnel,
- ✓ Le respect de la vie privée,
- ✓ L'accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers,
- ✓ La destruction des documents à l'issue du bilan.

Déontologie et confidentialité :

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

Si le bilan est tripartite c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, cette dernière accompagne la démarche qui restera toutefois confidentielle. Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.

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 délai de trois ans 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 R6313-7).

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Extraits du code du travail

Article L6313-1

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 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 destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

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.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article L6310-10

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 R6313-4

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

CADRE LÉGAL ET RÈGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

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

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

Article R6313-7

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un délai de trois ans :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R6313-8

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.