

Session 2023

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences 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



A qui s'adresse le bilan de Compétences ?



Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
- les demandeurs d'emploi :
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.)

Il est réalisé avec son consentement (10 jours de délais de réflexion)

Un document de synthèse* est remis au bénéficiaire, qui en est le seul destinataire

*Art L. 6313-10 du code du travail
Art 226-13 et 226-14 du code pénal

QUE DEVIENNENT LES DOCUMENTS ?

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, ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R6313-7 du code du travail



Les documents sont détruits à la demande du bénéficiaire.



Si le bénéficiaire souhaite un suivi de sa situation, les documents sont conservés durant **un an**.

Comment se déroule un bilan de Compétences ?

01 PHASE PRÉLIMINAIRE

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

02 PHASE D'INVESTIGATION

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

03 PHASE DE CONCLUSION

- Établissement d'un plan d'action
- Les étapes de mise en œuvre et ses moyens
- Exploration des solutions alternatives
- Remise, commentaire et signature du document de synthèse

UNE SOLUTION POUR S'AFFIRMER, METTRE DE LA VALEUR SUR SES COMPÉTENCES, FAIRE UN POINT DE CARRIÈRE, DÉFINIR UN PROJET PROFESSIONNEL ET/OU DÉFINIR UN PROJET DE FORMATION

LE PROGRAMME PRÉVISIONNEL DU BC

Déroulement	Objectifs	Durée
PHASE 1	PRÉLIMINAIRE	1 HEURES
Entretien exploratoire	<ul style="list-style-type: none"> - Informations générales sur le bilan - Analyse de la situation professionnelle, de la demande et des attentes quant au bilan - Définition de l'engagement réciproque 	
PHASE 2	INVESTIGATION	16H30 dont 6h de recherches personnelles
Analyse de parcours Introspection Analyse des compétences Pistes de projet	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	
PHASE 3	CONCLUSION	7 HEURES
Décisions finales Plan d'action	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.	

Notre plus value : des outils phares !

-> **LEVER certains freins** : certains freins nous empêchent de nous engager dans nos projets. Notre accompagnement permet de transformer les freins identifiés en leviers afin de favoriser votre déploiement.

-> **Identifier vos drivers** : ces cinq drivers sont des convictions élaborées par chacun d'entre nous durant l'enfance suite à la répétition de messages émis par les adultes référents. Ces drivers correspondent à ce que nous identifions comme étant le comportement à adopter pour préserver notre propre sécurité. Ces messages contraignants sont à l'origine des stratégies d'auto sabotage + 1 accès au cours audio sur les bases de l'analyse transactionnelle;

-> **Identifier votre profil de motivation (14 schémas)** : Chaque jour, dans tous les domaines, les individus communiquent leurs schémas de pensée et leurs modes de motivation.

Nous avons donc tous ce que l'on appelle des méta-programmes : ce sont nos schémas internes de fonctionnement. Ces méta programmes, sorte de logiciel de traitement de l'information, sont propres à chaque individu et aux contextes, ils sont les moteurs de la motivation et des décisions d'action.

-> **Un positionnement professionnel plus ferme** : Prendre sa place, s'affirmer, mettre de la valeur sur ses compétences. Identifier ses points d'amélioration pour une plus grande efficacité.

-> **CONFIANCE EN SOI et en l'avenir.** De belles perspectives en termes de développement professionnel et personnel.

-> **Découverte de vos forces** : Une opportunité de révéler vos valeurs, talents et compétences !

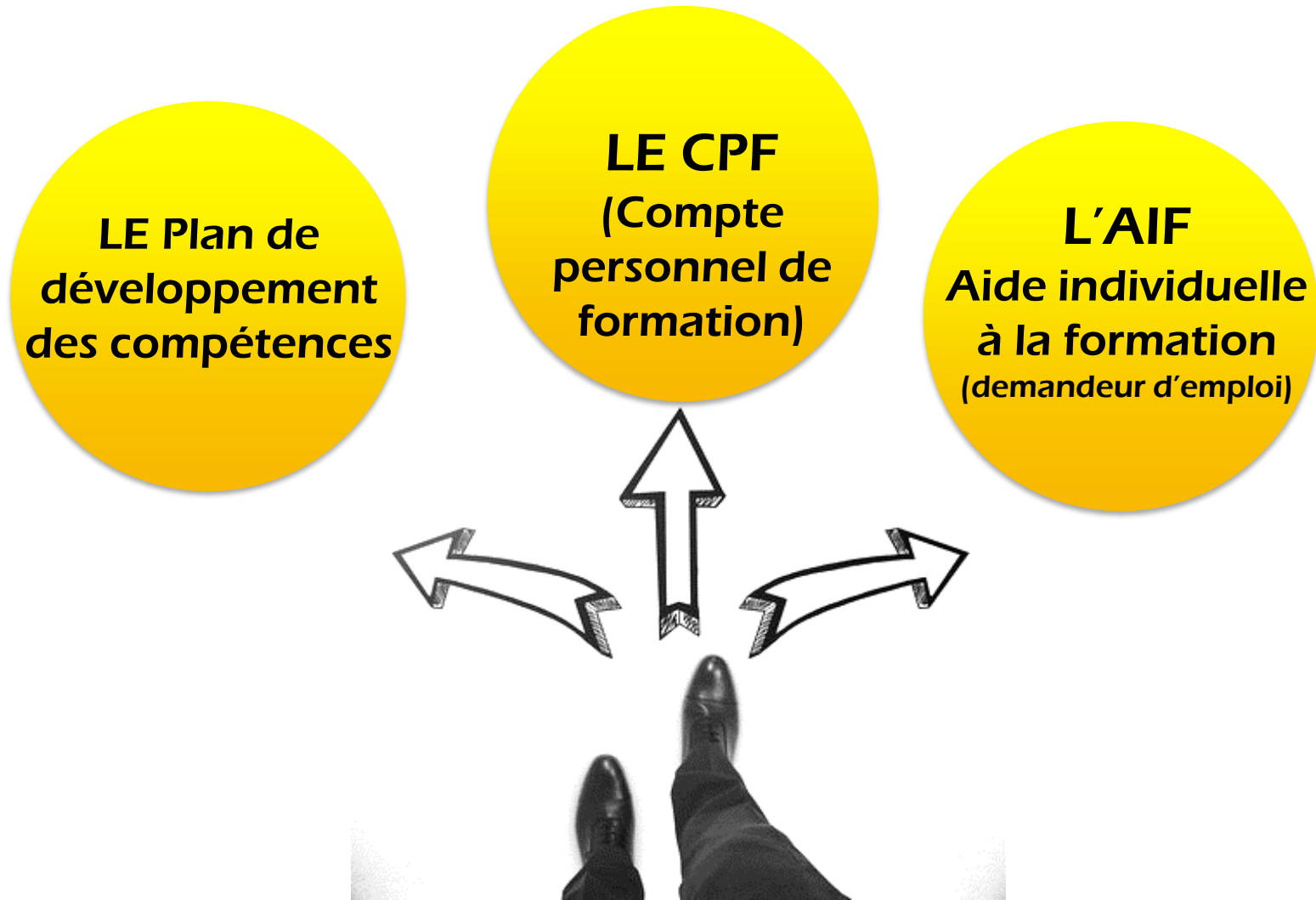
La durée et le coût du Bilan de Compétences :



24 heures réparties en sessions de 1h30 à 2h

Pour un coût total de 1950,00 €

Le Bilan de Compétences peut être financé par :



Recevez le programme
complet du bilan de
compétences

Contactez-nous

www.elitecoachingmartinique.com

0596 53 77 95



CADRE LÉGAL ET RÈGLEMENTAIRE DU 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 (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 RÉGLEMENTAIRE 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 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.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

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 ;
- de mieux utiliser vos atouts dans des négociations d'emploi ou dans le choix de carrière.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Extraits du code du travail

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..

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 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.

Article L. 931-32

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. 931-33

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.