



BILAN DE COMPETENCES

Livret d'accueil



Actions de formation, Bilan de compétences et VAE

Votre bilan de compétences

AVANT TOUT , MERCI POUR VOTRE CONFIANCE ET POUR VOTRE INSCRIPTION À L'UNE DE NOS FORMATIONS - BILAN DE COMPÉTENCES.

VOICI QUELQUES ÉLÉMENTS ESSENTIELS VOUS QUI VOUS PERMETTRONT D'EN APPRENDRE D'AVANTAGE SUR LE BILAN DE COMPÉTENCES.

Bonne lecture!

Qu'est ce que le bilan de compétences?

Le bilan de compétences est un moment privilégié qui doit vous permettre de faire le point sur votre avenir professionnel. Il est régi par un **cadre légal** mais le travail que nous ferons ensemble est personnel et individuel. Je suis là pour vous accompagner à trouver la meilleure façon d'aboutir votre projet.

Utilité du bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objectif de vous permettre de faire le point sur votre carrière professionnelle. Que vous soyez salarié(e), demandeur(euse) d'emploi ou chef(fe) d'entreprise, je vous accompagnerai afin d'identifier vos aspirations et d'analyser vos *compétences* afin de définir un projet professionnel.

Ce projet professionnel doit vous permettre d'améliorer votre niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer votre employabilité et de sécuriser votre parcours. Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre.

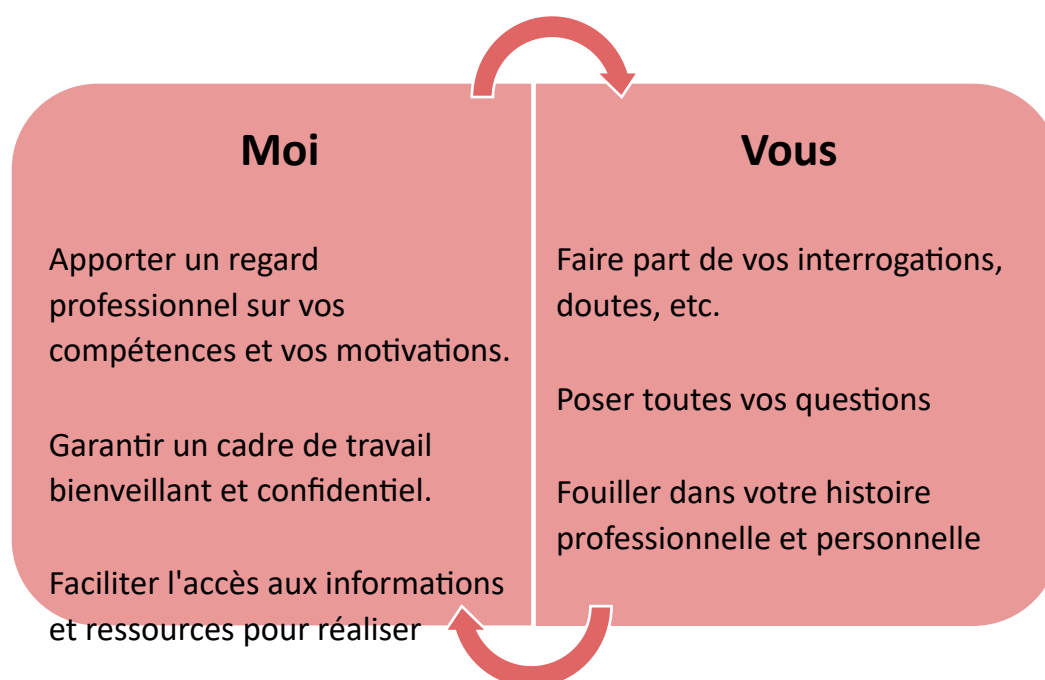
Étapes d'un bilan de compétences

Objectifs	<ul style="list-style-type: none">● Déterminer votre besoin en bilan de compétences● Comprendre le déroulement du bilan et les moyens utilisés● Décider de la poursuite ou de l'arrêt du bilan de compétences.	<ul style="list-style-type: none">● Identifier vos compétences, motivations et pistes de progression● Déceler vos ressources et potentiels ignorés● Élaborer vos scénarios d'évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none">● Formaliser le travail réalisé durant le bilan● Concrétiser la relation entre vos compétences et vos projets d'évolution professionnelle
-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Outils	Livret d'accueil Entretien	Livret d'accompagnement Entretien - Questionnaires CV Autres sources d'informations (internet, entourage, etc.)	Fiche de synthèse Entretien
--------	-------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------

+ un RDV de suivi à 6 mois

Rôle de chacun en bilan de compétences



Je m'engage à respecter une **charte éthique et déontologique** afin que nous puissions travailler dans un climat de confiance.

Raisons / Motivations du bilan de compétences

Nous allons étudier ensemble vos motivations et vos attentes afin de pouvoir construire conjointement votre bilan de compétences. Pour cela je vais vous poser une série de questions lors d'un entretien préalable. Cet entretien nous permettra de définir la formule la plus adaptée à votre besoin.

Déroulement :

Nous déterminons ensemble la formule et le rythme le plus adapté à votre besoin.

La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien en visio et les temps de travail guidés à l'aide de supports numériques . Le temps de travail personnel consacré aux recherches ou aux enquêtes métiers n'est pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.

Suivi du bilan de compétences

La synthèse de votre bilan de compétences vous sera remise à la fin .

Vous devrez compléter une attestation de présence pour le suivi des entretiens. Le suivi et la progression du travail guidé à l'aide de supports numériques, se faisant via une plateforme spécialisée.

Six mois après la remise de votre synthèse, je reprendrai contact avec vous pour faire un point sur votre projet.

Pour votre information :

Charte éthique et déontologique du bilan de compétences.

La charte éthique et déontologique est la base indispensable à tout travail collaboratif entre les professionnels prestataires et les bénéficiaires dans le cadre de la prestation du bilan de compétences. Elle établit les valeurs et obligations des professionnels et fixe les normes minimales de déontologie, de pratiques et de performances professionnelles.

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

Les professionnels s'engagent à mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.

Les professionnels s'engagent à ne pas outrepasser leurs rôles et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.

Les professionnels s'engagent à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, le partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informée de leurs évolutions.

Le centre de bilan de compétences doit avoir une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire. La méthodologie, le coût, les objectifs et les modalités doivent être stipulés (Exemple : temps en distanciel et temps en présentiel...)

L'information proposée par le centre de bilan de compétences doit conduire à l'absence de confusion ou de liaison entretenue entre les activités de bilan de compétences et les autres activités dès lors qu'elles sont réalisées au sein d'une même structure.

La démarche du bilan doit comprendre les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018).

Le bilan de compétences doit être une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction du besoin de la personne tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés.

Le centre de bilan de compétences s'engage à recourir à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées.

Le centre de bilan de compétences respecte le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles. La nature et la teneur des investigations menées doit avoir un lien direct avec l'objet du Bilan de compétences du bénéficiaire.

Le centre de bilan doit proposer une rencontre à 6 mois afin de faire le point de la situation avec le bénéficiaire.

En outre, le bilan proposé doit :

- Permettre au bénéficiaire d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès, que ces projets comportent ou non une dimension formation.
- Engager avec le bénéficiaire une relation qui responsabilise le bénéficiaire et le conduit à être acteur de son bilan.
- Accompagner le bénéficiaire dans l'identification de ses acquis et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail.
- Proposer une information sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des lieux ressources.
- Soumettre au bénéficiaire un document de synthèse et lui rappeler la confidentialité de ce support.
- Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.

Les professionnels prestataires s'engagent à :

- Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
- Faire évoluer leur pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.
- Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.
- Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de l'accompagnant ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.
- Respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.
- Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.
- Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure.
- Ne pas utiliser les travaux de tiers et en faire nôtre.
- Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles. La présence d'un psychologue ou de toute

personne dûment habilitée est requise si des outils/méthodes relevant de ce champ disciplinaire sont utilisés en cours de bilan.

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences.

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel « Art. L. 6313-1.-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 Modifié par 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.

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 R6313-4 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2- 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 :

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 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2 Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-7 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2 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 an :

- 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 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2 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.

Article L6313-10 du code du travail - 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 R6322-32 du code du travail : 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 :

- 1° Le salarié ;
- 2° L'organisme prestataire de bilans de compétences ;
- 3° L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Article R6322-40 et suivant du code du travail: La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

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

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

L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet. Il l'informe également de sa possibilité de déposer un recours gracieux. Le recours gracieux contre la décision de l'organisme collecteur paritaire agréé lui est adressé dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet. Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration. L'organisme détermine les conditions dans lesquelles il délègue à cette instance le pouvoir de se prononcer sur les recours au nom du conseil d'administration. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié. En cas de confirmation du rejet, la décision est motivée.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant cinq ans.

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné au 10° de l'article L. 6313-1. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences. Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par les articles L. 6322-27 et L. 6322-28. Les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article L. 6322-34.

Pour un engagement mutuel :

Date :

Lieu :

Signature du conseiller

Signature du bénéficiaire