

# LE BILAN DE COMPÉTENCES



## Objectif

Un bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs et des personnes à la recherche d'un emploi, 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.

## Pré-requis

Aucun.

## Méthode Mobilisée

Temps en « one to one » avec le consultant. Pédagogie utilisée : l'approche par les compétences.

## Durée ; Tarif ; Délai

- Accompagnement de 24 heures composée de 15h en face à face (7 séances de 2h / 1 séance de 1h) et 9h de travail individuel.
- Début à 11 jours ouvrés minimum après validation de l'inscription.
- 

**Prix :** 1800 euros en présentiel  
1450 euros en distanciel  
1650 euros en hybride  
(présentiel + distanciel)

### € Financement :

Compte Personnel de Formation  
Plan développement des Compétences  
Personnel



## Finalité du Bilan de Compétences

- D'identifier ses atouts personnels et professionnels,
- De repérer ses priorités,
- D'appréhender les possibilités du marché du travail correspondant à ses hypothèses d'évolution,
- De connaître les différents dispositifs susceptibles de l'orienter dans cette évolution,
- D'identifier les différentes actions à effectuer afin de mettre en œuvre son projet,
- D'envisager des solutions alternatives,
- De prendre des décisions éclairées.

### Modalité d'évaluation et de suivi :

Une Synthèse sera remise à la fin de votre accompagnement. Elle sera votre guide vous permettant de mettre en œuvre votre nouveau cheminement professionnel.

Prenez contact avec notre conseiller  
(Christophe Pelerin) pour plus d'informations.

*Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite.*

# Cadre légal du Bilan de Compétences



Extrait :

## Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

« Section 2  
« Bilan de compétences

« Art. R. 6313-4. – Le bilan de compétences mentionné au 2<sup>o</sup> de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

« 1<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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.

« Art. R. 6313-5. – Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

« Art. R. 6313-6. – 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.

« Art. R. 6313-7. – 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 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.

« Art. R. 6313-8. – Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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. »