

# BILAN DE COMPÉTENCES

Re-travailler

dans l'OUEST



Le **Bilan de Compétences** vous permet d'analyser vos compétences personnelles et professionnelles, vos aptitudes et vos motivations, afin de définir un projet professionnel, le cas échéant de formation. Le bilan de compétences est souvent lié à un licenciement, un départ de l'entreprise, une envie d'évolution du poste ou d'une orientation vers un autre métier. Il répond à vos questions pour une bonne gestion de votre carrière et permet de retrouver un emploi épanouissant.

## DURÉE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Votre accompagnement est personnalisé et individualisé, d'une durée **maximum de 24 heures** en présentiel et/ou distanciel, réparti sur plusieurs semaines (**en moyenne de 8 à 10 semaines**).

## LES POINTS FORTS DE NOTRE ACCOMPAGNEMENT

Une **expérience** de près de **30 ans** du Bilan de Compétences

Une démarche axée sur des valeurs de respect et de valorisation de la personne

Un accompagnement par des Conseillers Bilan avec **une double expertise** : la démarche d'orientation, de construction de projet et des connaissances pointues sur le monde de l'entreprise (son fonctionnement, ses exigences, besoins, évolutions...), sur les évolutions des métiers et particulièrement du bassin d'emploi, et sur la formation (la réforme, modalités d'accès, types de certifications...)

Des **outils innovants** et adaptés disponibles 24h/24h sur notre plateforme

**E-proevolution®** qui vous permettront d'avancer à votre rythme

Fichier entreprises

Possibilité au choix du bénéficiaire d'être accompagné-e par un-e ou deux Conseiller-ère-s Bilan



## PROGRAMME

Le bilan comprend obligatoirement trois phases. La durée du Bilan de Compétences et le temps consacré à chaque phase est variable selon le programme défini pour répondre à vos besoins.

### 1 - Phase préliminaire qui a pour objet de (2 heures) :

- Vous présenter le bilan et confirmer votre engagement dans la démarche
- Analyser votre demande et la nature de vos besoins
- Définir vos objectifs et déterminer le format le plus adapté à votre situation et à vos besoins
- Définir conjointement les modalités de déroulement (présentiel, distanciel, planning, programme individualisé), les méthodes et outils utilisés

### 2 - Phase d'investigation pour (20 heures maximum) :

- Explorer son parcours professionnel, de formation et d'expériences extra-professionnelles
- Identifier ses compétences, aptitudes et capacités professionnelles et personnelles
- Analyser ses motivations, ses intérêts professionnels et personnels
- Analyser les aptitudes comportementales professionnelles
- Évaluer les aptitudes cognitives, connaissances générales
- Faire émerger des pistes professionnelles en fonction du profil et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle
- Étudier le contexte économique et les environnements professionnels
- Étudier les conditions de travail souhaitées et les éventuelles contraintes
- Définir la « transférabilité » des compétences
- Réaliser des enquêtes professionnelles et valider le plan d'actions
- Analyser les informations collectées et les confronter avec les éléments constitutifs du bilan - détermination des choix

### 3 - Phase de conclusion (2 heures) :

- Prendre connaissance des résultats détaillés des phases d'investigation et d'exploration
- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- Élaborer un plan d'actions prévoyant les principales étapes de la mise en oeuvre du projet et/ou plan de formation
- Remettre et commenter le document de synthèse de votre bilan
- Mettre en place le suivi à 6 mois

## NOS MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Un **accompagnement individualisé et personnalisé** pouvant se faire en présentiel et/ou en distanciel (en visio-conférence, téléphone, mail). Une **plateforme e-learning E-proévolution®** à disposition 24h/24h composée de :

supports, outils, tests pour explorer son type de personnalité, prendre conscience de ses soft skills, évaluer ses aptitudes cognitives, identifier ses intérêts personnels et professionnels, ses conditions de travail, bilan du parcours de formation et professionnel...

ressources documentaires sur les métiers, emploi, la formation

d'une préparation à la confrontation sur le terrain par les enquêtes auprès de professionnels

**E-proévolution®**, est utilisé en présentiel et sur les temps entre les rendez-vous pour poursuivre ou réaliser des travaux personnels et vous permet d'avancer à votre rythme à tout moment. Il permet à votre Conseiller-ère Bilan de suivre vos travaux à distance et d'inter-agir.

**Les outils et méthodes sont choisis et adaptés en fonction de votre profil et de vos besoins.**

## UNE PÉDAGOGIE ADAPTÉE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

**Nous proposons un accompagnement personnalisé et individualisé au regard de la situation du handicap ainsi qu'une possibilité d'aménagements concertés avec le bénéficiaire concerné :**

Une maîtrise et une expertise des dispositifs d'accompagnement des personnes en situation de Handicap

Une équipe expérimentée et pluridisciplinaire (Réfèrent Handicap, psychologue...) en étroite collaboration avec les partenaires de réseaux Handicap (Agefiph, MDPH, Cap Emploi, Réseau des Prestations Appui Spécifiques, Comète...)

Adaptation de nos processus pédagogiques et d'accompagnement (rythme de l'accompagnement, principes d'alternances, adaptation des outils, supports, etc.)

## ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

**Nos centres de formation sont accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite :**

Accueil adapté

Plan d'accessibilité affiché sur site

## LES BÉNÉFICIAIRES

**Vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences, si vous êtes :**

**salarié du secteur privé**, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ;

**demandeur d'emploi** : la demande doit être faite auprès de France Travail, de l'APEC ou de Cap emploi ;

**salarié du secteur public** (fonctionnaires, agents non titulaires...) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés (congé de 24h, etc.).

## MODALITÉS DE FINANCEMENT POSSIBLES

**Vous êtes salarié :**

**Par votre entreprise** : dans le cadre du Plan de développement des compétences. Le Bilan de Compétences fait l'objet d'une convention entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire.

En utilisant votre Compte Personnel de Formation. Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé. Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur.

**Vous êtes demandeur d'emploi :**

En utilisant votre Compte Personnel de Formation (CPF) via le site ou l'application : [moncompteformation.gouv](http://moncompteformation.gouv)

## ÉTAPES D'INSCRIPTION

Nous vous proposons **un entretien d'information** (de 45min à 1h) préalable à votre inscription, gratuit et sans engagement. Ce rendez-vous a pour objectif de vous présenter le Bilan de Compétences et ses différentes phases, de comprendre notre démarche et les outils utilisés.

Vous rencontrerez le(la) ou les conseiller(ère)s qui vous accompagneront tout au long de la prestation. Cet échange vous permettra d'exprimer vos attentes et d'élaborer un planning prévisionnel en fonction des disponibilités de chacun. L'entretien peut se dérouler en face à face dans nos locaux ou s'organiser à distance (entretien téléphonique, webcam etc.)

**Pour tous renseignements ou demande de devis,  
contactez notre plateforme d'informations :**



[candidat.rwo@retravailler.org](mailto:candidat.rwo@retravailler.org)

[www.retravailler-ouest.fr](http://www.retravailler-ouest.fr)

# UNE DÉMARCHE SPÉCIFIQUE GARANTIE PAR LE CODE DU TRAVAIL

## **Article R6313-4 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)**

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, 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 L6313-4 (Article L6310 modifié par la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4)**

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 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.

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 R6313-5 (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 R6313-6 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)**

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 (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.