



GUIDE DU BILAN DE COMPETENCES 2022-2023

❖ CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES (2020-2022)

(Source : Le code du travail)

Article L6313-10

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 R6321-2

Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire de bilans de compétences dans les conditions prévues aux articles R. 6322-32 et suivants.

Article R6322-32



Centre de formation en prévention des risques professionnels
Des techniques et une éthique

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 R6322-33

La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.

Article R6322-35

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

- 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
 - b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;
- 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
 - a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
 - c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :



Centre de formation en prévention des risques professionnels
Des techniques et une éthique

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R6322-36

Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Article R6322-37

La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10. L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Article R6322-38

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

- 1° Circonstances du bilan ;
- 2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- 3° Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R6322-39

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.



Centre de formation en prévention des risques professionnels
Des techniques et une éthique

❖ QUELS SONT LES OBJECTIFS DU BILAN DE COMPETENCES ?

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

❖ COMMENT SE DERoule UN BILAN DE COMPETENCES ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet de :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- 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.

La retraite 4 rue de la balance — 97122 BAIE-MAHAULT / Tél. : 0690 65 67 96

SIRET 895 019 933 APE: 8559 A

declicformations971@gmail.com



Centre de formation en prévention des risques professionnels *Des techniques et une éthique*

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation.

- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP, dans la mesure où :

- le CÉP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;



Centre de formation en prévention des risques professionnels
Des techniques et une éthique

- le conseiller CÉP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP sur son projet d'évolution professionnelle.

❖ **LE BILAN A DISTANCE C'EST POSSIBLE :**

En tant que bénéficiaires de Bilan de Compétences, vous pouvez vous trouver dans l'une des situations suivantes :

Votre métier vous amène à vous déplacer fréquemment, ce qui rend impossible un Bilan de Compétences "traditionnel", réalisé à 100 % en face à face.

Vous avez prévu prochainement un ou plusieurs déplacements longs (plus de 3 semaines) qui risquent de "hacher" la prestation et de nuire à la dynamique du Bilan de Compétences.

La nature de votre activité, votre métier, de fréquents déplacements même courts, des horaires variables, des imprévus permanents et des urgences rendent impossible toute planification d'entretien de face à face, même sur une période de 2 ou 3 mois.

Des mesures spécifiques de confinement dans le cadre d'un épisode épidémique (exemple : Covid 19) ;

Pour des raisons personnelles (handicap, accident du travail, congé maladie, congé maternité, congé parental, ...), il vous est impossible de vous déplacer.

Vous habitez un lieu isolé qui rend difficile une prestation de face à face : le temps de trajet serait alors démesurément long au regard de la durée d'un entretien de face à face (environ 2 heures).

Vous pouvez réaliser tout ou partie de votre bilan de compétences à distance.

Le consultant envoie en amont du démarrage des séances, un lien de connexion sécurisé cliquable à partir duquel vous rejoignez une salle virtuelle d'échanges.

Vous avez un contact visuel avec le consultant qui vous accompagne.



Declic Formation

PRÉVENTION - CHANGEMENT

Centre de formation en prévention des risques professionnels
Des techniques et une éthique

❖ L'EQUIPE

L'équipe administrative est à votre disposition du lundi au vendredi de 9heures à 17heures.
N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande de renseignements.

❖ NOS HORAIRES D'ACCOMPAGNEMENT

Si vos horaires ne vous permettent pas d'effectuer votre bilan sur votre temps de travail, ou que vous ne souhaitez pas informer votre employeur de votre démarche nous pouvons vous proposer des amplitudes horaires adaptées selon vos contraintes personnelles et professionnelles.

❖ LIEU DE REALISATION

Les séances ont lieu au 1^{er} étage des Galeries de Houelbourg, rue Ferdinand Forest, Jarry, (au dessus de René) 97 122 Baie-Mahault.

Si vous pensez être en situation de handicap, merci de nous contacter au 0690 65 67 96.

❖ ACCESSIBILITE AUX PERSONNES HANDICAPEES

Ascenseur adapté aux personnes en situation de handicap.

Si vous pensez que vous êtes en situation de handicap, merci de vous adresser au 0690 65 67 96.

Validité du guide : Du 01/12/2022 au 31/12/2022

Version 1 mise à jour le 17/01/2022.



Centre de formation en prévention des risques professionnels
Des techniques et une éthique

❖ **TAUX DE SATISFACTION 2022 :**

Satisfaction bilans de compétences :

NOMBRE DE BENEFICIAIRE EN DEBUT D'ACCOMPAGNEMENT	NOMBRE DE BENEFICIAIRE EN FIN D'ACCOMPAGNEMENT

TOTAL DE BILANS REALISES EN 2022	
---	--

TAUX DE REALISATIONS DES ENTRETIENS DE SUIVI A 6 MOIS

NATURE DES ENQUETES TERRAIN REALISES PAR LES BENEFICIAIRES POUR VALIDER LEUR PROJET	NOMBRE DES ENQUETE TERRAIN REALISES PAR LES BENEFICIAIRES POUR VALIDER LEUR PROJET