

# Le Bilan de Compétences

**Notre prestation respecte la législation encadrant le bilan de compétences.**

**Conjugués de Talents est référencé sur la base Data Dock**

**N° d'enregistrement DIRECCTE : 32 62 02838 62**

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R.6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail.

Il n'y a pas de prérequis pour réaliser un bilan de compétences. Toutefois, lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences (L 6312-1 du Code du Travail) ou dans le cadre d'un congé de reclassement (L 1233-71 du Code du travail), il doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

## **Article L6313-1**

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.

1

## **Article L.6313-4 du Code du travail**

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 R.6313-4 du Code du travail**

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 :
  1. a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

2. b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;

3. 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 R.6313-5 du Code du Travail**

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

### **Article R.6313-6 du Code du Travail**

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 R.6313-7 du Code du Travail**

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.

2

### **Programme Bilan de Compétences**

*Le bilan comporte 3 phases :*

*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, d'identifier ses compétences et aptitudes, de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.*

*c) Une phase de conclusions qui 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 de ce projet. Cette phase de conclusions se termine par la présentation du document de synthèse*

### **Objectifs du Bilan de compétences**

*Le Bilan 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.

### **Moyens et méthodes de travail et outils mobilisés**

Le bilan s'appuie sur des entretiens individuels au cours desquels le conseiller mobilise des outils appropriés (portefeuille de compétences, tests de personnalité, grille de priorisation des attentes au travail, fiches métiers, statistiques d'emploi...) Un travail personnel est souvent programmé entre les séances (recherches sur internet, enquête métier sur le terrain...)

### **Documents remis à chaque bénéficiaire**

1 pochette pour mettre l'ensemble des documents, tests et outils mobilisés au cours du bilan, 1 clé USB, 1 synthèse en version papier + version PDF

### **Confidentialité et déontologie**

Vérification du caractère volontaire de la démarche, respect du secret professionnel et vie privée, neutralité et bienveillance, accord du bénéficiaire pour communication éventuelle des résultats à un tiers, destruction des documents en fin de bilan.

### **Durée de face à face**

Le Bilan de compétences peut s'effectuer en 15h (demande d'effectuer un point sur ses compétences pour reprendre confiance en ses capacités sans désir de changement professionnel), 19h (souhait de changement professionnel avec des pistes de reconversion), 24h (souhait de changement professionnel sans pistes de reconversion professionnelle).

### **Réclamation et Médiation**

Conformément aux exigences qualité du secteur professionnel de la formation, si vous constatez un manquement ou une non-conformité dans le déroulé de votre bilan de compétences (par exemple programme non conforme à celui annoncé, durée non conforme, moyens inadaptés aux objectifs...) ou si d'une manière générale vous avez une réclamation à formuler :

- nous vous invitons dans un premier temps à formuler vos remarques à votre Conseiller sans attendre la fin de la formation-si vous estimez que le problème n'a pas été résolu à chaud par le Conseiller, vous pouvez directement contacter la directrice de l'accompagnement par mail en notifiant les faits qui motivent votre demande de médiation : [cdt@conjugueursdetalents.com](mailto:cdt@conjugueursdetalents.com)

3

