

PROGRAMME DU BILAN DE COMPETENCES

ÊTRE ACTEUR DE SON DEVENIR PROFESSIONNEL

Mise à jour : le 20 mai 2024

PUBLIC
Toute personne souhaitant réfléchir sur son évolution professionnelle (hors étudiants sans activité professionnelle, hors retraité ou proche de la retraite)
DUREE
24h (durée de 6 semaines à 6 mois environ) dont 16h d'entretien et 8h de travail personnel
TARIF TTC
2.500 € TTC
FINANCEMENTS POSSIBLES
<ul style="list-style-type: none"> • CPF [code 202] • Plan de formation • Financement personnel • Pôle emploi • Autres (ANFH, CARSAT, AGEFIPH, CSP,...)
ORGANISATION
Séances en présentiel et/ou à distance
LIEU(x)
Kanopé 7B, rue Dominique Vincent 69410 Champagne au Mont d'Or
ACCESSIBILITE
En cas de besoin d'adaptation particulier, veuillez nous contacter

LES ÉTAPES DU BILAN DE COMPÉTENCES

1	Rendez-vous d'information préalable, gratuit et sans engagement
2	Choix du centre de bilan par le candidat
3	Financement du bilan de compétences (financement personnel, CPF, plan de formation...)
4	Signature de la convention de bilan de compétences
5	Déroulement du bilan en 3 phases
6	Entretien de suivi post bilan à 6 mois

LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Entretiens individuels uniquement pour un suivi plus personnalisé
- Travail personnel inter-séances
- Prestation et accompagnement sur mesure

LES MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Inventaires de personnalité (DISC)
- Tests d'intérêts (RIASEC...)
- Livret de travail personnel (fiches analyse du parcours, portefeuille de compétences, enquête métier, grille diagnostic du projet...)

INTERVENANT·E
Clotilde GIRARD Consultante bilan et coach
CONTACT
Pour toute information, nous contacter par mail : contact@clotilde-girard-lyon.fr Ou téléphone : 06 01 08 46 39
DELAI D'ACCES AU BILAN DE COMPETENCES
Suite à votre contact, vous serez rappelé dans les 48h pour une prise de rendez-vous d'information

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Faire le point sur son parcours professionnel et ses motivations
- Identifier et valoriser ses compétences
- Construire un projet professionnel réaliste

LE DÉROULEMENT DU BILAN

Rendez-vous d'information préalable gratuit

1	Phase préliminaire
	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser la demande, le contexte et la nature des besoins • Répondre aux questions et proposer une prestation sur-mesure (déroulement, méthodologie) • Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
2	Phase d'exploration
	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer les compétences et aptitudes • Identifier les motivations, centres d'intérêt et valeurs • Définir des choix possibles d'évolution professionnelle • Évaluer la faisabilité du projet au regard de l'environnement
3	Phase de conclusion
	<ul style="list-style-type: none"> • S'approprier les résultats de la phase d'investigation • Repérer les dispositifs permettant de concrétiser le projet • Construire un plan d'action pour le projet • Remise du document de synthèse
	Entretien de suivi post bilan (6 mois après la fin du bilan)
	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un point sur la concrétisation du projet • Identifier des solutions de réajustement si nécessaire

RAPPEL DU CADRE LÉGAL

ARTICLE L6313_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 28 décembre 2018

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

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

ARTICLE R6313-6

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.

ARTICLE R6313-7

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 délai de trois ans :

-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

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.