

BILAN DE COMPETENCES

PUBLIC VISE ET PRE-REQUIS

Salarié du secteur privé, agent du secteur public.

Pour les salariés : Code du travail – articles R6313-4 à R6313-8

Pour les fonctionnaires : Décrets octobre et décembre 2007 –aout 2008 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires (FPE, FPT, FPH)

Si la personne souhaite bénéficier d'un bilan de compétences pendant les heures de travail, il doit formuler une demande écrite auprès de son employeur pour obtenir son accord d'absence.

Si la personne réalise le bilan de compétences en dehors de son temps de travail, l'obligation d'informer l'employeur n'est pas requise.

Le bilan de compétences peut être pris en charge via le Compte personnel de formation (CPF) ou au titre du plan de formation des entreprises / structures publiques.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Les bilans 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 (Article L6313-4 modifié par la LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4)

Objectifs et compétences visés : Aider la personne à développer ses capacités d'orientation professionnelle et à identifier ses compétences (notamment dans le cadre d'un Conseil en Evolution Professionnelle) :

- Détecter motivations, compétences et potentiels pour investir un nouveau projet d'évolution professionnelle - Préciser ses priorités professionnelles
- Identifier les aptitudes, capacités et ressources mobilisables favorables à une mobilité interne ou externe - Utiliser ses atouts dans le choix de son orientation
- Etudier des pistes et alternatives professionnelles - Explorer la faisabilité de nouveaux choix et explorer le contexte socio-économique
- Formaliser un plan d'action concret et adapté aux perspectives professionnelles envisagées, Mobiliser les bons acteurs - Identifier les moyens à mettre en œuvre pour réaliser ses projets

Validation et Niveau de sortie : Sans niveau spécifique / Attestation de Bilan

Remise de synthèse (dont la personne est la seule destinataire)

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Durée de l'action : Le bilan se déroule sur **une moyenne de 20 heures de séances individuelles** auxquelles s'ajoutent des démarches exploratoires préparées en collaboration avec le référent du bilan

Rythme de l'action : Formation individualisée : Moyenne d'un rendez-vous/semaine, pendant 3 à 4 mois

Les méthodes pédagogiques alternent entretiens approfondis, tests et travaux de réflexion semi-guidés, enquêtes voire immersions professionnelles.

Le référent du bilan est un **psychologue du travail ou un professionnel de la gestion des parcours professionnels**. Il est le même pendant toute la durée de la prestation mais peut proposer, selon les besoins, un regard croisé avec un autre conseiller sur l'un des rendez-vous.

Le déroulé pédagogique s'organise comme l'indique le cadre du droit du travail, selon 3 phases (Article R6313-4):

↳ **Phase Préliminaire** : permet de définir le contexte dans lequel est entreprise la démarche de bilan de compétences. Elle se déroule sur 2 heures.

Cet échange a pour objectif,

- d'Identifier les motivations et attentes face au bilan de compétences, Analyser la demande
- d'Adapter le déroulement du bilan aux attentes, de Construire un programme adapté aux besoins
- de Créer une alliance de travail avec le conseiller référent bilan de compétences

↳ **Phase d'Investigation** : Les travaux d'investigation, enrichis d'entretiens individuels avec le référent permettent une réflexion approfondie, des échanges et des conseils quant à la cohérence du projet professionnel envisagé. Cette phase d'investigation se déroule sur une moyenne de 14 heures de rendez-vous face à face.

▪ Analyser le profil personnel :

- Identifier les potentiels d'apprentissage, des aptitudes et du niveau général,
- Repérer les valeurs professionnelles, centres d'intérêts et aspirations,
- Valoriser les ressources, Réfléchir aux modes de communication et d'action privilégiés,

Outils pédagogiques : Batteries de tests socio-professionnels adaptées au profil du bénéficiaire, outils d'auto-évaluation (tests d'aptitudes, d'intérêts professionnels et valeurs...) - Entretiens individuels

▪ Analyser le profil professionnel :

- Identifier les savoir-faire, potentiels et atouts mobilisés au cours de l'expérience professionnelle et/ou personnelle - Réflexion sur les compétences transférables et transversales.
- Mettre en valeur les résultats et réussites obtenus ainsi que des motivations liées,
- Identifier les compétences à renforcer.

Outils pédagogiques : Questionnaires « Parcours et carrière », outils d'analyse de l'expérience, Outil d'exploration du projet professionnel, Entretiens individuels.

▪ Identifier des projets professionnels :

- Harmoniser les intérêts, compétences pour un projet réaliste en fonction des ressources identifiées
- Evaluer les exigences des projets envisagés (connaissances, compétences)
- Explorer et réaliser des enquêtes quant aux potentialités de mobilité en interne/externe .
- Etudier des opportunités et offres liées à la formation professionnelle continue

Outils pédagogiques : Supports de recherche métiers – centre ressources documentaires et web, Questionnaires d'enquêtes et interviews sur les métiers, Tests, Logiciels d'orientation et d'informations métiers (Parcoureo), Questionnaires, Fiches métiers,

Un plus : Des outils pédagogiques et tests adaptés aux personnes en reconversion professionnelle du fait de problèmes de santé ou restrictions d'aptitudes.

↳ **Phase de Conclusion :** Cette phase se déroule sur 4 heures

- **Formaliser les stratégies d'action adaptées à vos projets**
 - Élaborer un parcours de formation si nécessaire : Étudier les contenus de formations et des organismes, Préciser les aides et prises en charge mobilisables
 - Préparer au recrutement, dans le cadre de la mobilité ou du plan de formation : Construire les argumentaires pour les entretiens, outils de prospection. Préparations psychologiques : Persévérance dans l'action, Réflexion sur les sources de tensions et de stress.
- **Présenter en détail les points forts à valoriser sur le plan professionnel**, Argumenter sur le projet et sur les scénarii alternatifs – Remise de la synthèse du bilan
- **Evaluation de la prestation Bilan** (questionnaire en ligne)

↳ **Une phase de suivi post-Bilan à 6 mois** est systématiquement proposée et organisée pour permettre de faire le point avec le référent bilan sur les avancées du projet, les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre et les réajustements à envisager. Cette phase se déroule sous la forme d'un entretien individuel.

Notre Equipe Pédagogique

Monia AMARA – Conseillère bilan
Alexis LAURENT – Psychologue du travail
Mylène LECAPLAIN - Conseillère bilan
Sandrine SAUSSEY - Conseillère bilan
Virginie TIERCELIN – Psychologue du travail
Carole LUCAS- Conseillère bilan
Sophie TONDELIER - Psychologue du Travail / Responsable de l'activité Bilans

Nos professionnels garantissent le cadre déontologique du bilan de compétences

Coûts Pédagogiques : Nous consulter - Rendez-vous d'information gratuit

Nos Moyens :

Un siège social – 32 rue Georges Politzer, 27000 Evreux
Une antenne – 101 rue Grande, 27100 Val de Reuil
Possibilités d'autres lieux de réception dans l'Eure selon les besoins : Vernon, Bernay, Bourghtheroulde, ...

Nos locaux sont tous accessibles aux personnes en situation de handicap

Nous proposons conformément à la déontologie du Bilan de Compétences,

- Des Bureaux d'entretien individuels qui garantissent la confidentialité
- Des ressources documentaires informatisées pour accès aux informations sur les métiers, le marché de l'emploi, les secteurs (annuaires entreprises, statistiques économiques...), les organismes de formations, la législation liée à la formation professionnelle (VAE,...), ...

EN SAVOIR PLUS...

Hce 27 (Handi-Cap Emploi 27) est une structure associative créée en 1989 qui a pour expertise l'accompagnement des personnes dans leur parcours professionnel et l'accompagnement des employeurs publics ou privés sur leurs besoins ressources humaines, notamment liés à la question du handicap.

Outre nos interventions dans le cadre des Bilans de compétences et de l'accompagnement des salariés dans leurs parcours et projets professionnels,

Nos Pôles d'Expertise :

- Conseiller les organisations sur le handicap, les moyens de l'inclusion et de la diversité.
- Sécuriser les parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.
- Apporter un « Diagnostic Compensation Handicap » en emploi.
- Communiquer sur les typologies de handicap.

Nos Interventions :

- Bilans de compétences & Conseil en évolution professionnelle : transition, reconversion, mobilité.
- Maintien dans l'emploi : prévention de l'inaptitude, recherche et mise en œuvre des solutions.
- Aménagement des postes de travail : étude de poste, préconisations et recherche de fournisseurs.
- Recrutement : analyse de poste, propositions de candidats - Approche « Compétences ».
- Sensibilisation et formation Handicap : encadrement, collectif de travail, organismes professionnels.

Prestations spécifiques Handicap et Emploi :

- Gestion des carrières et du risque d'inaptitude : Prestation d'Orientation spécialisée pour le maintien dans l'emploi (partenariat Agefiph), Bilan de Compétences Adapté (partenariat CPAM)
- Conseil en Recrutement spécialisé Handicap auprès des entreprises et employeurs publics -Convention avec l'Etat- l'Agefiph- le Fiphfp & Pole Emploi pour porter au niveau du département de l'Eure l'Offre de Services Cap emploi Axe insertion
- Conseil et appui au Maintien dans l'emploi auprès des entreprises et employeurs publics - Convention avec l'Etat- l'Agefiph- le Fiphfp pour porter au niveau du département de l'Eure l'Offre de Services Cap emploi Axe maintien, transition et évolution professionnelle
- Entretien et Accompagnement des parcours professionnels des personnes handicapées psychiques (convention Agefiph et Fiphfp)

Une pluridisciplinarité pour une force de proposition :

- Conseillers expérimentés, formés aux handicaps (déficiences, compensations, ergonomies) et aux problématiques ressources humaines
- Psychologues du travail et du développement
- Professionnels de l'ingénierie de formation

Quelques chiffres :

- 193 personnes accompagnées en bilan de compétences et prestations d'orientation professionnelle en 2019
- 90 immersions professionnelles réalisées en cours des prestations en 2019

Cadre légal et réglementaire du Bilan de Compétences

🔗 Article L6313-4 / Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

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 R6313-4 / Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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 :

- 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 ;

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 :

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

🔗 Article L6323-6 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret

- Les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;