



# Bilan de Compétences\*

\* Le bilan de compétences a été défini légalement dans le code du travail en 2018, par le biais des articles R.6313-4, R.6313-5, R.6313-6, R.6313-7 et R.6313-8 du code du travail.

<b>Objectif(s)</b>	Analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations Définir un projet professionnel ou un projet de formation. Se (re)positionner professionnellement, après avoir identifié ses potentialités, ses aspirations et les avoir confrontés aux réalités du marché ou du contexte de son entreprise. Elaborer un plan d'action réaliste pour la mise en œuvre de son projet professionnel
<b>Durée</b>	24 heures maximum sur 8 à 12 semaines
<b>Public concerné</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salariés</li><li>• Demandeurs d'emploi</li></ul>
<b>Pré-requis</b>	Aucun pré-requis.
<b>Modalité et délais d'accès</b>	Lors de votre prise de contact, <b>un entretien d'accueil personnalisé et gratuit</b> sera organisé dans un délai de 15 jours. C'est, après cet entretien, que vous décidez ou non de vous inscrire avec nous pour le bilan de compétences. <b>Salariés</b> : Demande à établir auprès de l'OPCO dont vous dépendez. <b>Demandeurs d'emploi</b> : Devis à valider sur votre espace personnel et ensuite validation par Pôle Emploi
<b>Tarif/Financement : CPF / PE</b>	
<b>Tarif selon le mode de financement prévu.</b>	
<b>Conditions d'accès</b>	<b>Vous êtes salarié ou agent publics</b> vous pouvez demander une prise en charge financière du bilan de compétences, <ul style="list-style-type: none"><li>• soit dans le <b>cadre du plan de développement des compétences</b> (si le bilan est à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié),</li><li>• soit dans le <b>cadre de votre compte personnel de formation (CPF)</b> quelque soit votre situation professionnelle.</li></ul> A savoir : Si vous utilisez votre CPF et que vous réalisez votre bilan hors temps de travail, l'employeur n'est pas informé. Si vous utilisez votre CPF et réalisez celui-ci en tout ou partie, pendant le temps de travail, vous devez demander un accord préalable à votre employeur selon les règles d'utilisation du CPF. <b>Vous êtes demandeur d'emploi</b> , vous pouvez <b>activer votre compte personnel de formation (CPF)</b> . <b>Vous êtes un particulier</b> , vous devrez financer votre bilan de compétences.
<b>Statut</b>	<b>Salariés</b> , si votre bilan est réalisé sur le temps de travail, il donne lieu, pendant sa réalisation ? au maintien de la rémunération. Si celui-ci se déroule hors du temps de travail, aucune rémunération ne sera versée. <b>Demandeurs d'emploi</b> , vous demeurez inscrit en tant que demandeur d'emploi.

## Organisation

Prestation individuelle, sous la conduite d'un conseiller en insertion professionnelle et d'un psychologue pour la passation et restitution des tests.

Le bilan de compétences a une durée maximale de 24 heures consécutives ou non, généralement réparties en séances de 2 à 3 heures. Le rythme et le nombre de séances sont définis avec vous. Le bilan s'effectue sur une période moyenne de 3 mois.

## TROIS PHASES POUR REALISER VOTRE BILAN DE COMPETENCES

### PHASE PRÉLIMINAIRE

- *Confirmation de votre engagement*
- *Analyse de vos besoins spécifiques*
- *Information sur le déroulement du bilan*
- *Présentation des méthodes et techniques utilisées*
- *Présentation des documents de travail*

### PHASE D'INVESTIGATION

- *Bilan personnel*
- *Bilan professionnel*
- *Synthèse des bilans*
- *Diagnostic et plan d'enquête terrain*
- 

### PHASE DE CONCLUSION

- *Analyse et hiérarchisation*
- *Projets professionnels et plan d'action*
- *Synthèse orale*
- *Soutien dans la concrétisation du projet*

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse. Vous serez le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne pourront être communiqués à un tiers qu'avec votre accord.

Un certificat de réalisation vous sera remis avec votre document de synthèse.

### Méthode

- Entretiens, questionnaires, tests
- Evaluation des compétences, des connaissances, des potentiels
- Démarches guidées pour mieux connaître un secteur professionnel, un emploi  
Confrontation avec le marché de l'emploi
- Mise à disposition d'un fonds documentaire : référentiels métiers, profils de poste, filières de formations...

### Suivi – Evaluation :

Aider le bénéficiaire dans la réalisation de son plan d'action, évaluer l'impact et les résultats du bilan jusqu'à 6 mois.

Concernant les personnes en situation de handicap : Mobilisation des aides délivrées dans le cadre de la Prestation de Compensation du Handicap ou les aides de l'Agefiph : aides techniques et humaines, aides à l'adaptation des situations de formation, aides à la mobilité.

Nos locaux sur nos différents sites sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

## Modalités pédagogiques

## Accessibilité

## Lieux d'intervention

Creuse, Corrèze, Haute-Vienne, Vienne

## Contact

05 55 77 61 09 ou 05 55 79 06 06  
contact@groupe-fel.fr

## Bilan de compétences – Le cadre législatif - Code du travail

### 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 :

- 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 - 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.