

# LIVRET DE PRESENTATION DU BILAN DE COMPETENCES

Mise à jour du 16/06/2023

## Pourquoi un bilan de compétences ?

Vous aimeriez changer de travail pour redonner du sens à votre vie professionnelle ? Vous envisagez un changement de poste ? Vous rêvez de trouver (enfin) un travail en accord avec vos valeurs ? Vous aimeriez créer votre activité mais n'osez pas passer à l'action ?

## Osez mener la vie professionnelle dont vous rêvez

“Fais de ta vie un rêve, et d'un rêve, une réalité.”  
[Antoine de Saint-Exupéry]

Pour avoir été à votre place il y a plusieurs années, je comprends parfaitement l'état dans lequel vous vous sentez peut-être aujourd'hui. C'est pourquoi, ensemble, je vous propose de faire le point sur vos aspirations profondes, vos valeurs et ce qui vous fait vibrer professionnellement. Nous soulèverons les freins et croyances limitantes qui font obstacle à votre réussite et votre épanouissement professionnel et personnel. Quelle que soit l'étape à laquelle vous vous situez dans votre réflexion, mon travail en tant que coach est de vous accompagner à trouver les réponses à vos questions pour vous aider à atteindre vos objectifs et ainsi satisfaire vos aspirations profondes, trouver votre place, et vivre (enfin) une vie professionnelle en phase avec vous-même.

## Quand réaliser un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences se fait lorsque vous ressentez le besoin de faire un point sur votre parcours professionnel, d'identifier vos ressources, vos intérêts professionnels et vos facteurs de motivations.

Ce besoin peut arriver à la suite d'événements personnels tels qu'une naissance, un déménagement, une séparation ou pour des raisons professionnelles imprévues comme un licenciement, un changement de poste, une restructuration de votre entreprise, un burn out...

Parce ce qu'il est difficile de garder le même emploi pendant toute sa carrière, il arrive un moment dans sa vie professionnelle où l'on a envie de changer de poste ou de métier. Le monde d'aujourd'hui évolue et nous devons évoluer avec lui.

Le manque d'enthousiasme pour aller au travail, votre manque de motivation sur les projets de votre entreprise, l'agacement que vous procurent vos collègues.

Vous sentez que vous n'êtes plus en phase avec vos valeurs au sein de votre entreprise et bien c'est qu'il est peut-être temps de penser à faire un bilan de compétence !

En résumé, le bilan de compétences, c'est pour :

- Valider l'idée d'un projet ou d'une formation
- Faire suite à un changement de poste
- Envisager un nouveau projet à la suite d'un burn-out
- Retrouver de la confiance en soi à la suite d'un licenciement et pour élaborer un projet
- Se reconstruire à la suite de problèmes de santé et/ou à une inaptitude à son poste
- Se rassurer avant de créer sa propre entreprise

## Ce que vous apportera un bilan de compétences

- Vous identifierez ce qui est important pour vous dans votre vie professionnelle (vos valeurs, vos besoins, vos motivations)
- Vous prendrez conscience de votre potentiel, de vos forces et de vos ressources.
- Vous clarifierez vos objectifs professionnels.
- Vous construirez un projet professionnel qui a du sens pour vous et qui vous correspond.
- Vous définirez les actions à mettre en place pour atteindre votre objectif professionnel.
- Vous apprendrez à développer vos ressources et à les utiliser pour en faire de véritables leviers de votre réussite.
- Vous obtiendrez un ou plusieurs projets réalisables, validés par au minimum une enquête terrain par métier.
- Vous gagnerez en assurance et confiance en vous.

## Le cadre légal

Reportez-vous au document en annexe.

## Comment se déroule un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences se déroule en 24 heures dont 15 heures ensemble (10 séances de 1h30 articulées autour d'entretiens individuels) et 9 heures de travail personnel et cela sur 3 à 6 mois.

Un rendez-vous 6 mois après le bilan est pris pour faire le point.

## Prérequis

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics.

## Le déroulement du bilan de compétences

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases :

### 1. Phase Préliminaire

- Pour confirmer votre engagement dans la démarche
- Pour vous présenter de façon détaillée le bilan et notre méthodologie
- Pour analyser votre demande, vos besoins et vos attentes

### 2. Phase d'Investigation

La phase d'investigation comprendra :

- L'analyse de votre histoire de vie et de votre parcours professionnel
- L'identification de vos aptitudes, de vos motivations et de vos traits de personnalité

- L'analyse de vos centres d'intérêts
- La validation de vos compétences
- L'élaboration de projets préliminaires réalistes
- Une confrontation de vos projets au marché de l'emploi et de la formation : études, enquêtes, rencontres
- L'analyse de vos compétences transférables
- L'élaboration d'un ou plusieurs projets professionnels
- L'objectivation de vos compétences par rapport à vos projets

### 3. Phase de Conclusion

Cette phase inclut :

- Une synthèse du bilan de compétences
- La définition de votre plan d'action
- La remise et l'analyse du document de synthèse

### 4. Suivis à 6 mois

- Mise en œuvre du plan d'action
- Un entretien de suivi à 6 mois

## Les modalités du bilan de compétences

### Moyens pédagogiques et techniques

Durant le bilan de compétences, vous serez accompagné(e) par un(e) coach professionnel(le) certifié(e). Celui-ci (celle-ci) peut utiliser notamment les techniques suivantes :

- Questionnaire d'introduction
- Livret d'accompagnement
- Tests de personnalité
- Questionnaire d'auto-évaluation (compétences, atouts, ressources, qualités)
- Questionnaire des valeurs et des besoins
- Ressources mises à disposition : liste de sites utiles

### Dispositif de suivi de l'exécution et de l'évaluation des résultats du bilan de compétences

Votre participation au bilan de compétences sera validée par :

- Des feuilles de présence
- Un formulaire d'évaluation de satisfaction à l'issue de l'accompagnement
- Une attestation de réalisation du bilan de compétences

## Les règles de déontologie

### Consentement du bénéficiaire

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement selon l'article L900- 4-1 du Code du travail.

### Convention de bilan de compétences

La réalisation d'un bilan de compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le bilan est effectué au titre du plan de formation de l'entreprise ou l'organisme paritaire financeur du bilan. Cette convention peut être bipartite lorsque le bénéficiaire prend en charge l'intégralité de son bilan.

### Principe de confidentialité

Le coach professionnel est soumis au secret professionnel.

### Propriété, restitution et archivage des résultats du bilan

Vous êtes propriétaire des résultats de votre bilan. La transmission du document de synthèse à un tiers ne se fait qu'avec votre accord écrit. L'intégralité des résultats vous est donc directement restituée.

Sauf demande écrite de votre part, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits à la fin du bilan de compétences par Rain Coaching.

Dans le cas où vous vous opposez à cette destruction, votre demande doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de votre situation et ne peut en aucun cas excéder 1 an après l'entretien de suivi.

### Absence de jugements de valeurs

Le document de synthèse reste centré sur les faits, les constats du bénéficiaire, les comportements observables.

## Les tarifs

Le bilan de compétences est au prix de 1 750 euros TTC.

L'entretien préliminaire vous est offert.

Contactez-nous, nous trouverons ensemble la meilleure solution de financement pour vous et nous vous indiquerons les démarches à effectuer.

## Les modalités et délai d'accès :

Pour chaque demande de bilan de compétences, un devis net de taxes est transmis par mail ainsi qu'un programme ou par le biais de l'application mon compte de formation.gouv.fr. (Dès validation)

Dès que le devis est accepté, la prestation peut démarrer sous un délai de 14 jour calendaire.

Vous seront adressés par mail ou sur un drive Google les documents suivants :

- Un livret de suivi incluant les dates d'entretiens individuels.
- Un règlement intérieur.

## Le financement du bilan de compétences

### CPF (dès validation)

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

\*Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF.

Consultez votre compte, le cas échéant créer celui-ci sur le lien suivant :

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

### Plan de développement des compétences de l'entreprise :

Il faut obligatoirement le consentement du salarié. Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...). Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention. Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### Financement personnel :

Si votre CPF ne finance pas votre bilan de compétences, nous vous proposons des modalités de financement adaptées à votre budget (échelonnement du règlement)

### Indépendant ou non salarié :

A quel OPCO s'adresser ?

- Si vous êtes chef d'entreprise/dirigeant non-salarié, conjoint ou travailleur indépendant(e), vous devez vous adresser à l'AGEFICE (Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise) ;
- Si vous êtes médecin libéral, vous devez vous adresser au FAF-PM (Fonds d'assurance formation de la profession médicale) ;
- Si vous êtes membre d'une autre profession libérale, vous devez vous adresser au FIF-PL (Fonds interprofessionnel des professionnels libéraux).
- Si vous êtes exploitant agricole, vous devez vous adresser au fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (VIVEA)
- Si vous êtes exploitant de la pêche et des cultures marines, les branches professionnelles ont désigné un nouvel opérateur de compétences. Depuis le 1er avril 2019, OCAPIAT est habilité à prendre en charge le financement du développement des compétences et de l'alternance. Le site d'AGEFOS-PME (AFDAS) donne toutes les informations nécessaires relatives à la formation professionnelle des professionnels de la branche.
- Si vous êtes artisan, vous devez vous adresser au OCAPIAT (ancien FAFSEA) et à la chambre régionale de métiers dont vous dépendez.

## Accueil des personnes en situation de handicap

En partenariat avec l'AGEFIPH, Rain Coaching prend en compte le handicap des personnes souhaitant accéder à nos formations ou prestations.

Avec l'AGEFIPH, nous coconstruisons des solutions d'aménagement des actions de formation et de bilan de compétences afin de répondre au mieux aux besoins d'accessibilité et de compensation du handicap.

A Rouen, le choix des locaux d'accueil prend en compte la situation de handicap du bénéficiaire et est adapté aux besoins d'accessibilité et de compensation du handicap.

## Nous contacter

Si vous êtes intéressé(e) pour suivre une formation proposée par Rain Coaching, nous vous invitons, préalablement à toute inscription, à prendre contact avec nous :

[contact@rain-coaching.fr](mailto:contact@rain-coaching.fr)

06 20 74 63 79

# Annexe

## Cadre légal du bilan de compétences

### **Article L. 6313-1**

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés
- 3° Les actions de promotion professionnelle
- 4° Les actions de prévention
- 5° Les actions de conversion
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L.1333-11 du code de la santé publique
- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié
- 10° Les actions permettant de réaliser des bilans de compétences
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité
- 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française

### **1.1.1 Article L. 6313-10**

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.

### **1.1.3 Articles R. 6321-2 – R. 6322-32 – R. 6322-33 – R. 6322-34**

**R. 6321-2** : 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.

**R. 6322-32** : 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. R. 6322-33 : 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. R. 6322-34 : Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences, l'employeur lui présente la convention tripartite complétée. Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

#### **1.1.4 Article R. 6322-35**

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

1. 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.
2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
  - D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
  - D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales, de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, 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.

#### **1.1.5 Article R. 6322-36**

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.

#### **1.1.6 Articles R. 6322-37 – R. 6322-38 – R. 6322-39**

**R. 6322-37** : 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.

**R. 6322-38** : 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.

**R. 6322-39** : Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

#### **1.1.7 Article L. 6322-44**

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

#### **1.1.8 Article R. 6322-55**

Les dépenses engagées par l'employeur dans le cas prévu à l'article R. 6322-54 au titre de la réalisation du bilan de compétences couvrent les frais afférents à cette réalisation et à la rémunération des bénéficiaires.

#### **1.1.9 Article R. 6322-56**

Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles mentionnés au second alinéa de l'article R. 6322-51.

#### **1.1.10 Article R. 6322-57**

Les entreprises ne peuvent réaliser elles-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

#### **1.1.11 Article R. 6322-58**

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs plusieurs autres activités dispose au sein de son organisation d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle et tient une comptabilité séparée pour chacune de ces activités.

#### **Article R. 6322-59**

Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire. La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.

#### **Article R. 6322-60**

Les organismes prestataires de bilans de compétences transmettent chaque année au préfet de région, avant le 30 avril suivant l'année civile considérée, un compte rendu statistique et financier de leur activité en ce domaine. Ce compte rendu est établi conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.