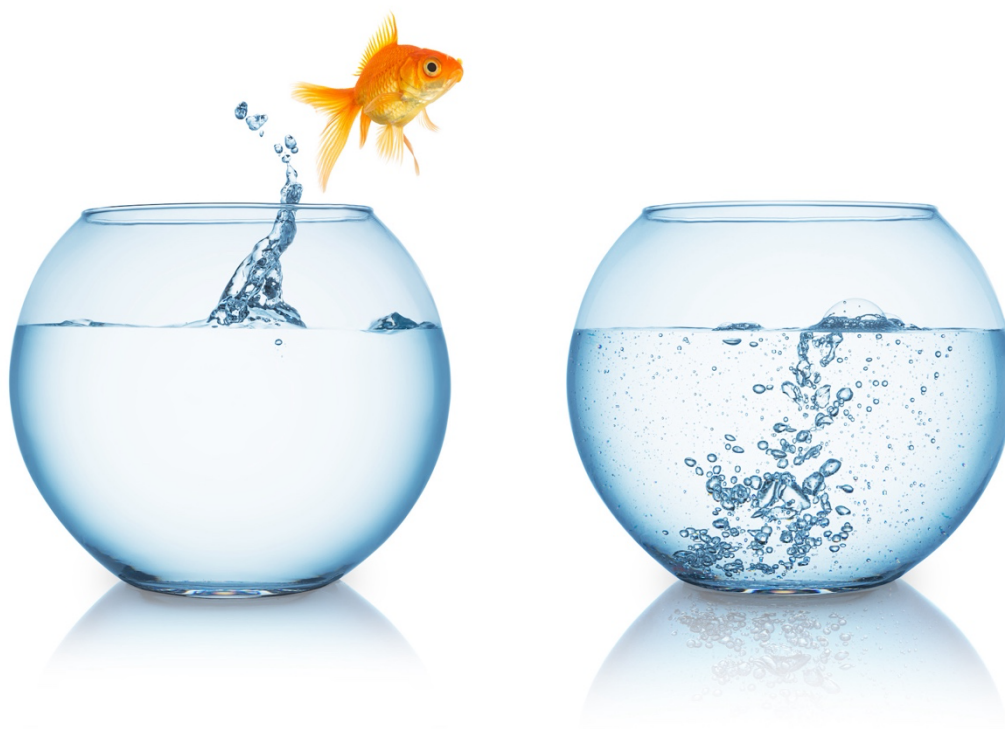


BILAN DE COMPETENCES
Construire son projet professionnel
avec EAS Formation



LE BILAN DE COMPETENCES - Qu'est-ce que c'est ?

Le bilan de compétences est un accompagnement spécifique visant à « analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. »

Le cadre légal du bilan de compétences est défini dans le Code du travail (articles L. 6313-4 et R. 6313-5 à R. 6313-8). C'est une démarche progressive et rigoureuse qui se déroule sur plusieurs semaines (12 semaines en moyenne) afin de favoriser votre réflexion et la maturation de votre projet professionnel.

Objectifs

- analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi,
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Comprendre le déroulement - Quelles sont les étapes ?

Le bilan de compétences est une démarche qui dure entre **2 et 4 mois via** un accompagnement qui représente au **total 24h**. Celui-ci se compose **d'entretiens individuels (16h) et d'heures de travail personnel supervisés (8h)**.

Avant de se lancer EAS Formation vous accueille et vous présente l'organisme, le cadre légal, les objectifs, les possibilités de financement, le déroulé, la durée et les outils utilisés.

Après vous être décidé le bilan comprend obligatoirement **trois phases**. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à votre besoin spécifique.

1. Phase préliminaire

Le bilan débute par une **analyse de vos besoins et de vos attentes**. Nous co-construisons la démarche personnalisée de votre bilan de compétences afin de **déterminer le format le mieux adapté** au regard des objectifs que vous souhaitez atteindre.

2. Phase d'investigation

Cette phase va permettre de mettre en évidence :

- votre parcours personnel et professionnel,
- votre profil de personnalité et vos aspirations.
- vos compétences professionnelles et personnelles
- ainsi que vos objectifs, aptitudes et motivations.

Durant cette phase vous construisez votre projet professionnel principal pertinent, ainsi qu'un scénario alternatif, réaliste et conforme à vos aspirations.

3. Phase de conclusion

Le bilan se termine par la **validation du projet professionnel** avec un document synthétisant les résultats détaillés de la phase d'investigation

Cette phase sert aussi à « recenser les **conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels** ».

L'ensemble de ces phases se déroulent en 24h

6 mois après la fin du bilan, un rendez-vous de suivi vous est proposé. Ce rendez-vous, réalisé dans le cadre d'un entretien individuel de suivi, permet de faire un point sur la mise en œuvre de votre projet et de répondre aux éventuels problèmes rencontrés dans la phase de réalisation de votre projet.

Quelle est notre éthique d'accompagnement ?

Chaque individu est unique et chaque bilan est par conséquent différent. Nous vous apportons une réponse adaptée à votre besoin et cela dans le respect de nos valeurs de **partage, d'ouverture d'esprit, de générosité et d'implication**.

Le consentement du bénéficiaire

Nos consultants vérifient pendant l'entretien préalable qu'aucune contrainte n'est exercée sur vous pour réaliser cette prestation. Le bilan de compétences résulte de votre **décision libre**.

La confidentialité de la démarche

Nos consultants sont tenus au **secret professionnel**. Nul autre que vous n'a accès au contenu de votre bilan, même lorsque celui-ci est réalisé pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Vous pouvez néanmoins, en accord avec votre employeur, lui communiquer certaines informations.

Les résultats du bilan de compétences

Vous êtes **seul(e) destinataire** des résultats détaillés et du document de synthèse remis à l'issue de la prestation. Vous pouvez, si vous le décidez, le transmettre à votre employeur.

Tous les documents relatifs au bilan sont détruits par nos soins lors de la dernière séance, sauf accord écrit de votre part : conformément au Code du Travail, nous pouvons les conserver pendant un an.

La relation de confiance

Nous apportons à chaque situation notre convivialité et notre simplicité de contact afin de vous faire progresser. Pour votre bilan vous bénéficiez d'un **réfèrent unique et privilégié**.

Nous tenons à vous apporter **un accompagnement bienveillant**, et ainsi de ne jamais juger dans **quelque** registre que ce soit, les observations faites ou les choix personnels effectués au long du bilan.

Format et outils de l'accompagnement

Nous privilégions les entretiens en face à face en **présentiel**. Toutefois et selon vos contraintes, nous pouvons vous accompagner à **distance**.

Les outils proposés par EAS Formation sont issus d'une **réflexion commune et des bonnes pratiques de l'accompagnement, du coaching et de l'orientation professionnelle**. Ainsi nous mettons à votre disposition non seulement les **tests**, mais aussi les **ressources d'investigation** (liens utiles, méthodes et base de données de professionnels métier). De plus, des **outils numériques** sont mis à votre disposition selon votre souhait d'utiliser des moyens digitaux (plateforme d'e-learning et partage des documents dans un cloud).

Nos disponibilités sont **du lundi au vendredi de 09h00 à 20h00** et nous sommes bien sûr à votre disposition pour définir ensemble les modalités qui vous sont les plus adaptées.

Comment est financé le bilan de compétences ?

Le financement autonome

1. Tout salarié dispose d'un **Compte Personnel de Formation** (CPF)

Crédité chaque année en euros, il vous permet de financer une action de formation. Grâce à une application mobile et à un site web dédiés, vous pouvez choisir, vous inscrire et payer vous-même votre formation.

Si vous ne disposez pas du montant nécessaire au financement de votre bilan de compétences sur votre compte CPF, un complément vous sera demandé sur l'application. www.moncompteformation.gouv.fr

Si le montant crédité sur votre compte personnel de formation n'est pas suffisant, vous pouvez le compléter par un financement personnel.

2. **Si vous êtes demandeur d'emploi** l'utilisation de votre CPF est également possible. En fonction de votre situation, prenez contact avec votre conseiller référent Pôle Emploi.

www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/demandeur-demploi-demander-simplement-le-financement-de-votre-formation

Si aucune de ces solutions ne peut aboutir, **un financement personnel est possible** et nous pouvons envisager des règlements échelonnés jusqu'à maximum 4 mois.

Le financement à l'initiative de votre employeur

Les bilans de compétences sont éligibles au **compte personnel de formation**.

- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son [compte personnel de formation](#) pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du [plan de développement des compétences de l'entreprise \(salariés\)](#) ou d'un **congé de reclassement** :

- Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.
- Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée

et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

- Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP, dans la mesure où :

- le CÉP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller CÉP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP sur son projet d'évolution professionnelle.

POUR NOUS CONTACTER

contact@easformation.fr ou au 07 56 92 38 43

Ou sur notre site internet www.easformation.fr

Détail du Cadre Légal

EAS Formation se conforme au cadre légal et aux règles du bilan de compétences définies par le Code du travail :

« Art. R. 6313-4.- 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 de :

- 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.

« Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

« Art. R. 6313-6.-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.

« Art. R. 6313-7.-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 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.

« Art. R. 6313-8.-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»

Source : Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences - Article 2