

111501 BILAN DE COMPETENCES ESSENTIEL

Programme détaillé du Bilan de Compétences

Nature de l'action :

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article [L. 6313-1](#) du code du travail rentre dans la catégorie des actions de formation concourant au développement des compétences.

Les bilans de compétences définis à l'article [L. 6313-4](#) du code du travail 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.

Public visé : 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.
- les indépendants

Conditions de réalisation du bilan de compétences :

Le bénéficiaire atteste du caractère volontaire de sa démarche. Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences. Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Le prestataire est tenu d'informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan de compétences. Il s'engage à lui proposer une prestation conforme aux dispositions des articles « **de R.6313-4 à R.6313-8** ».

Le prestataire s'engage à remettre au bénéficiaire, avant le démarrage de la prestation :

- la convention ou le contrat ou le devis,
- les conditions générales de vente
- la charte d'éthique et de déontologie
- le planning prévisionnel avec les horaires,
- le programme détaillé du bilan de compétence,
- le nom du consultant ou de la consultante avec ses titres et qualités,
- le règlement intérieur,
- le livret d'accueil.

Modalités et délais d'accès :

Après un premier entretien d'information avec le bénéficiaire (gratuit et sans engagement), puis la première séance préparatoire dans le cadre de la phase préliminaire, la signature de votre contrat (personne physique) ou de votre convention (personne morale) et l'accord préalable d'un financeur le cas échéant, le bilan de compétences financé par le CPF ou par Pôle Emploi ou par vos propres moyens (personne physique) peut démarrer après le délai légal de rétractation de 14 jours. Pour tout autre financement, le délai d'accès du bilan dépendra du traitement administratif et financier du dossier par l'organisme qui délivre l'accord.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap :

Si vous présentez une situation de handicap, nous vous invitons à nous contacter par e-mail info@diadem-training.com, afin que nous puissions convenir d'aménagements spécifiques éventuels. Nous pouvons aussi, si nécessaire, vous guider sur un réseau de professionnels qui a les compétences et expertises nécessaires pour pouvoir accueillir, accompagner, former ou orienter certains publics.

Objectifs du bilan de compétences :

Le bilan de compétences a pour objectifs d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes et les motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les objectifs opérationnels du bilan sont :

- faire le point sur le parcours professionnel et de formation du bénéficiaire,
- cerner ses compétences et éventuellement celles à développer,
- identifier ses valeurs et motivations,
- définir ses caractéristiques personnelles, sa personnalité,
- identifier ses aptitudes professionnelles,
- étudier le marché de l'emploi en cohérence avec ses compétences, motivations, aptitudes et sa personnalité,
- étudier un projet d'évolution de carrière,
- préparer une reconversion,
- définir un projet de formation,
- rechercher un emploi,
- étudier un projet de création d'entreprise.

A l'issue de l'action de bilan de compétences, le bénéficiaire sera capable de :

- valoriser son parcours professionnel,
- maîtriser sa personnalité,
- connaître ses aptitudes professionnelles,
- savoir présenter ses valeurs et motivations,
- savoir identifier les métiers pouvant lui correspondre,
- définir son projet professionnel ou de formation,
- formaliser son plan d'action avec les étapes : reconversion, évolution professionnelle, recherche d'emploi, reprise de formation, création d'entreprise ...,
- créer son CV, sa lettre de motivation en lien avec son projet.

Programme et déroulé du Bilan de Compétences :

Le bilan se déroule en 3 phases conformément aux dispositions de l'article R6313-4 du code du travail

La phase préliminaire : 1 heure d'entretien gratuit maximum et sans engagement est réalisée en amont du bilan de compétences. C'est une phase de prise de contact avec le ou la consultant(e), qui informe le bénéficiaire sur la méthode et la démarche. Après cette première réunion découverte, lorsque le bénéficiaire décide de réaliser avec nous son bilan de compétences, une autre séance est organisée pendant laquelle il prendra le temps de clarifier ses attentes et de définir ses objectifs. C'est aussi le moment de déterminer le nombre d'heures (maximum 24h) et l'organisation des séances sur une période pouvant aller de 6 à 16 semaines, en fonction de ses besoins et de ses disponibilités.

La phase d'investigation constitue le cœur du bilan de compétences. Cette phase comprend des entretiens en face à face réalisés en visioconférence. Entre chaque séance, un travail personnel adapté sera proposé au bénéficiaire par le ou la consultant(e) pour l'aider à avancer sur sa réflexion et prendre en main son projet. Le nombre et la répartition des séances seront définis en fonction du nombre d'heures du bilan.

Le bénéficiaire sera accompagné par notre consultant ou consultante pour l'aider à identifier et à analyser ses compétences, aptitudes, caractéristiques personnelles, motivations et centres d'intérêt. La prise de conscience de l'écart éventuel existant entre son potentiel et le potentiel exploité dans son métier ou sa fonction actuelle, permet une véritable avancée tant sur ses projets potentiels que sur ce qui a motivé son bilan de compétences.

Cette phase va permettre d'ouvrir des perspectives, d'explorer des voies possibles, d'en invalider d'autres. Le bénéficiaire pourra être amené à se mobiliser dans la recherche d'informations sur le terrain, de contacts, d'offres, etc. A l'issue de cette phase, il sera au clair sur son projet professionnel, sur les étapes à suivre et les moyens à mettre en œuvre.

Phase de conclusion : Le bénéficiaire fera le point avec son consultant ou sa consultante sur le projet d'évolution professionnel retenu. Il dressera avec lui ou elle une feuille de route comprenant les étapes importantes à entreprendre après le Bilan. Le consultant ou la consultante lui remettra une synthèse écrite de son bilan. Ce document de synthèse est son unique propriété. Il peut être un moyen de valorisation personnelle et professionnelle lors de ses démarches auprès de ses futurs employeurs ou de son employeur actuel pour une évolution de poste ou l'obtention d'une demande de formation.

Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre :

Moyens pédagogiques : Un accompagnement 100% individuel et personnalisé. Un consultant ou une consultante dédié(e), bienveillant(e) et engagé(e). Un bilan qui prend le temps d'aller au cœur de votre singularité. Une méthode basée sur l'observation, la compréhension et l'expression adaptée au niveau du bénéficiaire. Echange avec le ou la consultant(e), questionnaires, tests Psychotechniques (talents, motivations, personnalité), document de suivi (carnet de bord), fiches métiers, portefeuille de compétences, enquêtes métiers, ressources documentaires (pédagogiques, métiers, création d'entreprise, techniques recherches d'emploi, ressources numériques ...), document de synthèse.

Moyens techniques de l'organisme : Plateforme de visioconférence. Logiciel ALCHEMER. MBTI, MonEmploi.com, QVP, RIASEC, EQE. Ressources emplois métiers fiches ROMES, APEC, POLE EMPLOI, MET@FOR, talent.com... Les outils sont adaptés aux besoins.

Moyens techniques pour le bénéficiaire pour les sessions en visioconférences : Disposer d'un ordinateur connecté à internet, équipé d'une carte son, de hauts parleurs et d'un navigateur.

Moyens d'encadrement : Nos conseillers en bilan de compétences, coachs ou consultants, sont tous formés à la méthode, et connaissent le monde de l'entreprise. Ils utilisent des outils qui révèlent votre mode de fonctionnement optimum et votre potentiel personnel à privilégier dans un soucis de conjuguer bien-être et performance au travail. (le CV détaillé du ou de la consultant(e) est joint systématiquement à la convention ou contrat et la convocation du stagiaire). Ils sauront garantir la discrétion et la confidentialité nécessaires pour réaliser ce parcours en toute confiance.

Moyens permettant le suivi et l'appréciation des résultats :

Suivi de l'exécution : Un **carnet de bord** formalise les activités réalisées, le suivi de l'évolution du bénéficiaire par le ou la consultant(e). Un **certificat de réalisation** permettant de justifier la réalisation de l'action est signé par le bénéficiaire, l'employeur (le cas échéant) et l'organisme, les relevés de connexions des visioconférences sont tenus à disposition. Une **attestation individuelle** reprenant les objectifs et le programme est remise à l'issue du bilan au bénéficiaire.

Appréciation des résultats : Un exercice de synthèse est proposé au bénéficiaire à la fin de chaque séquence pédagogique. Le ou la consultant(e) évalue le niveau d'appropriation du candidat, du contenu de la séquence et valide avec le bénéficiaire les éléments apportés au carnet de bord. Le cas échéant, le ou la consultant(e) revient sur les éléments de la ou des séquences pédagogiques qui n'ont pas été assimilés.

Un **document de synthèse** est rédigé par le ou la consultant(e) pour être partagé et remis au bénéficiaire en fin de bilan. Ce document est **strictement personnel et confidentiel** et doit être détruit conformément à l'article R6313-7 du code du travail, sauf autorisation écrite du bénéficiaire.

Son contenu doit faire apparaître : les circonstances du bilan, les compétences et aptitudes relevées lors du bilan, les étapes de la mise en œuvre du **projet professionnel**.

Le document de synthèse comprend trois grandes parties :

- **La première partie** reprend les circonstances du bilan, c'est-à-dire : l'origine de la demande, les conditions de réalisation telles que les trois phases, les méthodes et outils utilisés, les sources d'information.
- **La deuxième partie** expose les compétences et aptitudes du bénéficiaire dans le cadre exclusif de la perspective d'évolution professionnelle souhaitée. Y figurent les compétences d'une cartographie du métier projeté et le portefeuille de compétences de l'intéressé en regard de son projet.
- **La troisième partie** décrit les éléments constitutifs du projet, dans lesquels figurent les besoins en formation si nécessaire et un focus sur les étapes du plan d'action.

Le document de synthèse ne pourra être communiqué à un tiers (y compris l'employeur) sans le consentement écrit du bénéficiaire. La personne ayant connaissance des données du bilan s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance. La décision de transmission du document de synthèse à l'employeur appartient au salarié. Ce document de synthèse peut être communiqué, à la demande du bénéficiaire, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article [L. 6111-6](#) du code du travail.

A l'issue du bilan, après validation du projet et remise de la synthèse écrite au bénéficiaire, le ou la consultant(e) propose systématiquement au bénéficiaire un suivi comprenant à minima **un entretien dans les 6 mois** qui suivent le bilan, afin de faire le point sur la mise en œuvre de son projet.

Une évaluation de satisfaction de la prestation par le bénéficiaire est réalisée à l'issue du bilan ainsi qu'à 6 mois. Remise d'une attestation individuelle de fin de bilan de compétences au bénéficiaire.

Nos indicateurs de résultats :

Note de satisfaction globale des bénéficiaires à l'issue du bilan : [NC/5 \(0 avis\)](#)

Note de satisfaction globale des bénéficiaires à 6 mois : [NC/5 \(0 avis\)](#)

Nombre de bénéficiaires en début d'accompagnement : [NC](#) et en fin : [NC](#)

Taux d'interruption en cours de parcours : [NC % \(Nb d'abandon / Nb bénéficiaires total en début de parcours\)](#)

Taux de réalisation des entretiens de suivi à 6 mois : [NC % \(Nb entretiens / Nb de bénéficiaires en fin de parcours\)](#)

Nombre d'enquêtes-terrain réalisées par les bénéficiaires pour valider leur projet : [NC](#)

Organisation et fonctionnement de la prestation :

Durée de la prestation : la durée du bilan et le rythme des entretiens sont définis en fonction des objectifs du bilan. Elle se répartit sur une période de 6 à 16 semaines, ne pouvant excéder 18 heures en respectant les trois phases : **préliminaire**, **investigation** et **conclusion**.

Horaires : les entretiens individuels durent entre 1 et 3 heures maximum en fonction du planning du bénéficiaire. Chaque entretien est espacé d'une semaine ou plus afin de garantir le travail en autonomie qui doit être effectué pour l'avancée du bilan, ainsi que la maturation de la réflexion et de l'autoanalyse. 6 mois après la prestation, le ou la consultant(e) revient vers le bénéficiaire pour recueillir les informations relatives au suivi du projet du bénéficiaire, ainsi que sa satisfaction et l'état de ses actions engagées.

Mode d'organisation pédagogique : en visioconférence, en face à face à distance en discontinu.

Lieu de la formation : en ligne de chez le client

Contact : info@diadem-training.com

Tarif : 2 625 € HT / bénéficiaire pour 18 heures

Financement du Bilan de Compétences :

Par votre Compte Personnel de Formation vous donne l'opportunité et les moyens de contribuer au maintien de votre employabilité et à la sécurisation de votre parcours professionnel. [En savoir plus.](#) Ainsi votre bilan de compétences peut être financé par vos droits CPF, sans l'accord de votre employeur. Dans ce cas, il s'effectue en dehors de votre temps de travail. Pour créer votre compte et connaître vos droits <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Plus de détails en fonction de votre situation :

Vous êtes salarié du secteur privé : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/salarie-de-droit-prive>

Vous êtes salarié du secteur public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18090>

Vous êtes travailleur non-salarié : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/travailleur-non-salarie-0>

Par votre employeur dans le cadre du plan de développement des compétences de votre entreprise. Envisagé au cours de l'entretien professionnel ou proposé par votre employeur, le bilan de compétences vient souvent préparer une évolution de carrière dans l'optique de valider un projet de mobilité interne ou un projet de formation. Dans ce cas, il peut être réalisé sur votre temps de travail. [Contactez-nous](#) pour établir une convention.

Par une aide de Pôle emploi : Vous êtes demandeur d'emploi et vos droits CPF ne suffisent pas à financer votre bilan de compétences ?

Depuis juillet 2020, vous pouvez solliciter le complément de financement auprès de votre Pôle emploi. Tout se passe sur votre espace personnel Mon Compte Formation. La démarche à suivre vous est expliquée

sur : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/demandeur-demploi-demander-simplement-le-financement-de-votre-formation>

Vous êtes demandeur d'emploi et n'avez pas de droits CPF :

Nous pouvons vous faire parvenir un devis sur votre espace personnel demandeur d'emploi afin de solliciter le financement global de votre bilan de compétences. (Financement par l'Aide Individuelle à la Formation – AIF). Pour en savoir plus sur l'AIF, rendez-vous sur <https://www.pole-emploi.fr/beneficiaire/en-formation/mes-aides-financieres/laide-individuelle-a-la-formatio.html>

Vous êtes Travailleur non-salarié (TNS) souhaitant mobiliser votre CPF :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/travailleur-non-salarie-0>

Vous êtes Travailleur non-salarié (TNS) et n'avez pas de droits CPF :

- Si vous êtes commerçant ou travailleur indépendant, 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.
- Si vous êtes artisan, vous devez vous adresser au [Fafsea](#) et à la chambre régionale de métiers dont vous dépendez.

Par vos propres moyens : nous nous tenons à votre disposition pour étudier le financement de votre bilan de compétences, [contactez-nous](#).

Quelque soit votre situation, nous pouvons vous accompagner dans vos démarches. [Contactez-nous](#) pour étudier les possibilités de financement et la mise en place de votre bilan de compétences.

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences

Nos actions bilan de compétences s'inscrivent dans le cadre légal décrit par la loi **Article R6313-4 à 8**,
Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

Code du travail - **Article R6313-4 à 8**, Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2 Source : legifrance.gouv.fr

Article R6313-4

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 :

- 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 3 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.

Code du travail - **Article L6313-1 à 4**, *Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4*

Article L6313-1

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

1° Les actions de formation ;

2° Les bilans de compétences ;

3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;

4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-2

L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les modalités d'application des deuxièmes et troisièmes alinéas du présent article sont déterminées par décret.

Article L6313-3

Les actions de formation mentionnées au 1° de l'article L. 6313-1 ont pour objet :

1° De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;

2° De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

3° De réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

4° De favoriser la mobilité professionnelle.

Article L6313-4

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.