

BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a été défini légalement en 1991, par le biais des articles R.6322-35, R.6322-36, R.6322-37 et R.6322-38 du code du travail.

Le 19 février 2007 a été voté la loi n° 2007-209, apportant des éléments supplémentaires pour encadrer le bilan de compétences. Le décret 2018-1330 du 28 décembre 2018 est venu compléter ce cadre réglementaire (articles R6313-4 à R6313-8 du code du travail).

Les textes de lois correspondant au bilan de compétences régissent des éléments tels que la durée de celui-ci, son déroulement en tenant compte de trois étapes distinctes obligatoires, tout en abordant des éléments qui sont en rapport direct avec la protection et la liberté du salarié. Par exemple, on y trouve plusieurs allusions au fait que le salarié doit être tout à fait consentant à y participer.

Les organismes se doivent également de mettre en place des méthodes professionnelles et fiables, avec le concours de personnes qualifiées. Les résultats ne parviendront qu'au bénéficiaire du bilan, pour préserver la confidentialité.

Les organismes ont des engagements déontologiques de confidentialité et de neutralité et s'assurent de recueillir le consentement du bénéficiaire quant à sa participation au bilan de compétences. Les intervenants respectent les obligations de discrétion professionnelle.

PUBLIC CONCERNÉ

Les bilans de compétences sont accessibles aux salariés (secteur privé et public) et cadres en activité qui souhaitent faire le bilan de leur carrière dans le but de la faire évoluer, de se former ou de se ré-orienter.

Ils concernent également les personnes en emploi qui se trouvent dans une situation d'inadaptation physique à leur poste de travail et recherchent une nouvelle orientation.

Un demandeur d'emploi peut réaliser un bilan de compétences en faisant sa demande auprès de Cap Emploi, Pôle Emploi ou l'APEC.

OBJECTIFS

Le bilan de compétences permettra au bénéficiaire :

- d'analyser ses centres d'intérêt et ses motivations, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel
- d'identifier ses compétences et aptitudes
- d'évaluer ses connaissances générales
- d'élaborer ou de vérifier son projet professionnel
- de déterminer ses points d'appui, en vue de son insertion ou de son évolution professionnelle
- de commencer à élaborer son portefeuille d'acquis et de compétences

MÉTHODES UTILISÉES

- Parcours de bilan individualisé
- Études autobiographiques et tests diversifiés selon les besoins exprimés : personnalité, efficacité, connaissances...
- Tests psychotechniques
- Entretiens d'exploration
- Évaluations spécifiques (technique, bureautique, informatiques langue anglaise, comptable...)
- Auto-évaluations diverses

ORGANISATION

Le bilan individuel est réalisé par une équipe pluridisciplinaire constituée d'un chargé de bilan, d'un psychologue, ainsi que d'un médecin.

Inscriptions

Renseignements et documentations sont disponibles en appelant Brigitte GENEST au 01 64 45 18 21

- Un entretien d'analyse de la demande, ainsi que la définition d'un projet d'action sont des préalables nécessaires
- Délai de mise en œuvre : 30 jours maximum après l'accord financier

Financement

Le bénéficiaire peut mobiliser son Compte Personnel de Formation. S'il est salarié le coût peut être pris en charge par l'employeur dans le cadre du Plan de Développement des Compétences par exemple. S'il est demandeur d'emploi l'organisme qui l'accompagne peut prendre en charge le coût du bilan.

Tarif

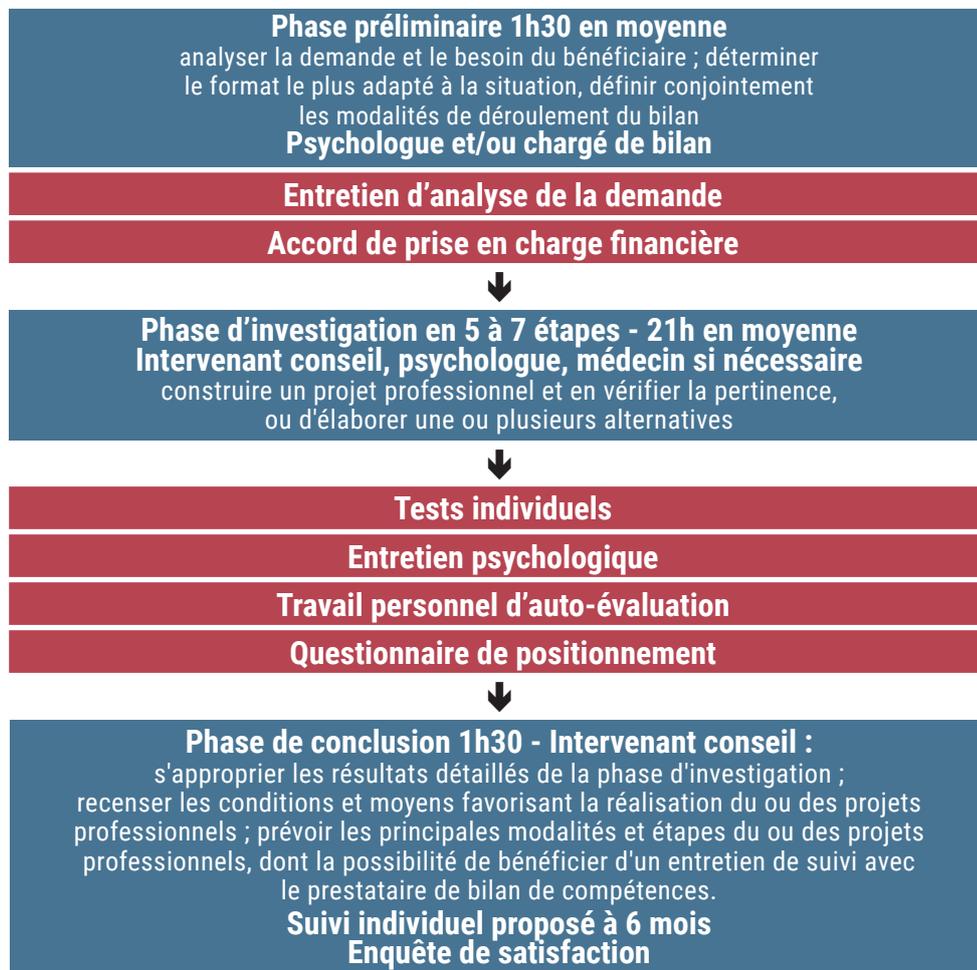
Le coût du bilan est établi sur devis.

DÉROULEMENT

L'action est conduite en plusieurs fois et pilotée par un même intervenant professionnel, qui est le référent de l'équipe pluridisciplinaire.

Le bilan comporte obligatoirement 3 phases (en bleu dans le schéma ci-dessous) selon l'article R.6322-35 du code du travail. Il est réalisé de façon individuelle (article R6322-36 du code du travail) sauf éventuellement quelques étapes de la phase d'investigation, selon dérogations prévues par cet article.

Pour effectuer un bilan complet, 5 à 7 séances sont en général nécessaires, réparties sur 5 à 10 semaines, pour un total de 24 heures au maximum.



A l'issue du bilan, une synthèse est rédigée par les différents intervenants.

Le contenu de cette synthèse est encadré par la loi (article R6322-37, 38 et 39) et comprend donc a minima :

- Les circonstances du bilan, c'est-à-dire le contexte dans lequel celui-ci a été réalisé, en guise de d'introduction
- Les compétences et aptitudes remarquées lors de la phase d'investigation et des différentes conclusions devront être énoncées dans une deuxième partie
- Enfin, figurent sur la synthèse les étapes permettant au bénéficiaire de réaliser son projet professionnel, si cela est réalisable et possible bien sûr

Cette synthèse n'est envoyée qu'au bénéficiaire, quelles que soient les circonstances de réalisation du bilan. Il lui appartient d'informer ou non son employeur ou son organisme d'accompagnement des conclusions de ce bilan

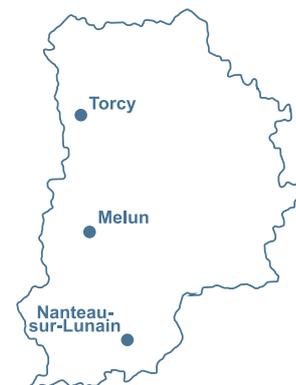
A noter : 100% des bénéficiaires repartent avec un plan d'action.

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.

Lieu de réalisation



Site accessible aux personnes à mobilité réduite

Agréments actuels

FONGECIF
OETH
UNIFAF
UNIFORMATION

Contact

Brigitte GENEST
Centre de Réadaptation
Professionnelle
et de Formation COS CRPF
Tél. : 01 64 45 18 21
Fax : 01 64 45 33 18
bgenest@fondationcos.org

Web : www.cosformation.fr
www.facebook.com/cos-crpf
www.twitter.com/COS_CRPF