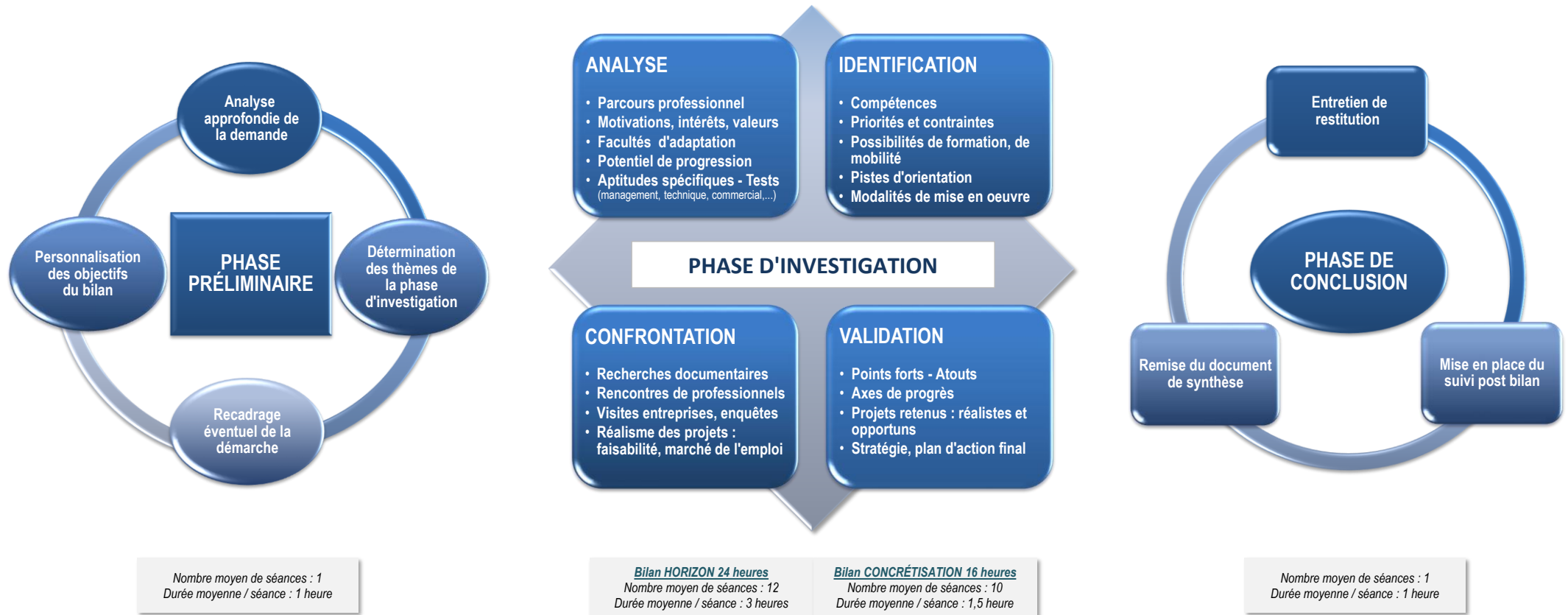


Bilan de Compétences

Programme 2025



- **Entretien d'information :** en amont du bilan, un entretien en face à face est réalisé avec un(e) Conseiller(e) bilan pour présenter PERSPECTIVES Conseil et sa méthodologie en matière de bilan de compétences (**gratuit et sans engagement**).
- **Durée du bilan "Horizon" :** 24 heures (maximum) découpées en 12 séances de travail (en moyenne), réparties sur 2,5 à 3 mois.
- **Durée du bilan "Concrétisation" :** 16 heures (maximum) découpées en 10 séances de travail (en moyenne), réparties sur 2 à 2,5 mois.
- **Un(e) Conseiller(e) bilan référent** vous reçoit dans le cadre d'**entretiens individuels confidentiels** et vous accompagne de l'analyse de la demande à la validation de votre projet.
- **Des phases collectives** peuvent vous être proposées pour la passation de tests et questionnaires (passation individuelle sur demande).
- **Les étapes de recherches documentaires et enquêtes**, nécessaires à la confrontation du projet à la réalité, sont incluses dans le temps du bilan.
- **Entretien de suivi**, planifié lors de la phase de conclusion du bilan de compétences (3 à 6 mois après la fin du bilan).

Bilan de Compétences

Un bilan de compétences doit vous permettre de passer en revue vos activités professionnelles, dans le but :

- de faire le point de vos expériences personnelles et professionnelles,
- de repérer et évaluer vos acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale,
- de mieux identifier vos savoirs, compétences, aptitudes, ...
- de déceler vos potentialités inexploitées,
- de recueillir et mettre en forme les éléments vous permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel,
- de gérer au mieux vos ressources personnelles,
- d'organiser vos priorités professionnelles,
- de mieux utiliser vos atouts dans des négociations d'emploi ou dans le choix de carrière.

Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, une convention doit être établie et signée par 3 personnes : un représentant de l'organisme paritaire qui finance, un représentant de l'organisme de bilan, et vous-même.

Extraits du Code du travail

Article L6313-4. Modifié par L01 n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 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.

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.

Pour toutes autres questions, nos Conditions Générales de Ventes s'appliquent, consultables sur notre site : www.perspectives-conseil.fr