

# Programme, modalités et déontologie

Bilan de compétences

# Déroulé type (1)

Etape	Date	Contenu des sessions	Durée des entretiens	Temps de travail personnel tutoré
Démarrage du bilan	1 <sup>er</sup> RDV Date : .....	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approfondissement de votre demande de Bdc, vos objectifs et attentes : .....</li> <li>▪ Présentation de la méthodologie et des outils.</li> </ul>	2 heures	1 heure
Parcours de formation / Choix d'orientation / Parcours professionnel		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Travail sur votre parcours professionnel. <i>Informations recueillies : ce qui caractérise votre parcours en termes de choix ou de circonstances – les grandes étapes – les faits marquants.</i></li> <li>☛ Travail personnel : parcours de formation et choix d'orientation, parcours professionnel détaillé.</li> </ul>		
Compétences	2 <sup>ème</sup> RDV Date : .....	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Travail sur vos choix d'orientation – l'analyse de votre parcours personnel et professionnel.</li> <li>▪ Travail sur vos réalisations professionnelles et extra professionnelles / Compétences générales.</li> <li>▪ Identification des réalisations les plus significatives et postes associés. <i>Informations recueillies : postes tenus et réalisations significatives.</i></li> <li>☛ Travail personnel : travail sur le contenu des postes tenus et description fine des réalisations choisies comme les plus significatives.</li> </ul>	2 heures	1 heure
Compétences Motivations Valeurs	3 <sup>ème</sup> RDV Date : .....	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Travail sur l'analyse des postes que vous avez occupés et de vos réalisations.</li> <li>▪ Réalisations marquantes <i>Informations recueillies : Compétences.</i></li> <li>☛ Travail personnel : questionnaires d'auto évaluation sur vos caractéristiques personnelles.</li> </ul>	2 heures	1 heure
Motivations Valeurs Caractéristiques personnelles	Session de passation de tests et travail personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Passation de tests.</li> </ul> Travail personnel sur les questionnaires d'auto évaluation : capacités personnelles/ Capacités personnelles / motivations.		1 heure

# Déroulé type (2)

Etape	Date	Contenu des sessions	Durée des entretiens	Temps de travail personnel tutoré
Caractéristiques personnelles	4 <sup>ème</sup> RDV Date : .....	<ul style="list-style-type: none"> <li>Echanges sur ce qui vous caractérise le plus en termes de motivations / valeurs / caractéristiques personnelles.</li> <li>Premières réflexions sur votre projet professionnel ou les premières pistes à explorer.</li> </ul> <p><i>Informations recueillies : éléments de caractéristiques personnelles à prendre en compte dans votre vie professionnelle / les types de fonctions qui vous conviennent le mieux.</i></p> <p>☛ Travail personnel : Travail sur les éléments constitutifs de votre projet et notamment les types de fonctions qui vous conviennent le mieux.</p>	2 heures	1 heure
Projet	5 <sup>ème</sup> RDV Date : .....	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travail sur le projet au regard de tous les résultats de laphase « d'investigation».</li> <li>Elaboration / analyse de votre projet et mise en place de process de validation.</li> </ul> <p><i>Informations recueillies : élaboration / construction de projet(s) sachant que cette notion est au centre de notre réflexion et aura pu être abordée à toutes les étapes de votre bilan.</i></p> <p>☛ Travail personnel : validation du (des) projet(s) / piste(s) identifiée(s) – recherche documentaire / rencontre avec des professionnels.</p>	2 heures	1 à 2 heures (en moyenne)
Validation des hypothèses	6/7 <sup>ème</sup> RDV Date : .....	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approfondissement / validation de projet / éventuellement recentrage du projet ou des postes cibles en termes d'évolution.</li> </ul> <p><i>Informations recueillies : validation du projet / écarts / formation / mise en œuvre / plan d'actions.</i></p> <p>☛ Travail personnel : validation du (des) projet(s) / piste(s) identifiée(s) – recherche documentaire / rencontre avec des professionnels.</p>	2x2 heures	1 à 2 heures (en moyenne)
Synthèse	8 <sup>ème</sup> RDV Date : .....	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remise de la synthèse (commentée et validée par vous).</li> </ul> <p><i>Informations recueillies/ résultats : remise du document de synthèse.</i></p> <p>☛ Evaluation du bilan.</p>	2 heures	
A l'issue du bilan : Suivi à 6 mois		<p>Date prévisionnelle du rendez-vous dans les 6 mois de la mise en œuvre du projet : .....</p> <p><i>Evaluation du bilan dans la mise en œuvre du projet.</i></p>		

# Programme, modalités et déontologie

- **Objectifs:** Nous vous accompagnons dans votre réflexion sur votre parcours professionnel.
  - Que cela soit en début, à mi-carrière ou en dernière partie de carrière, différents « tournants » peuvent se présenter à vous et vous ressentez le besoin de vous poser, de faire un point sur votre parcours professionnel et de vous projeter sur un nouveau projet.
  - Les coachs d'orientation professionnelle d'Elixir Conseil et Formation, savent prescrire le bilan qui tiendra compte de vos spécificités et de vos attentes propres.
- **Délai d'accès et modalités tarifaires:** nous démarrons votre bilan de compétence dans le mois qui suit votre demande. Il peut être financé par votre entreprise ou via votre compte professionnel de formation (CPF). Nous contacter : [mpbachelet@elixir-conseil.com](mailto:mpbachelet@elixir-conseil.com)/ Conditions tarifaires et CGV sur demande.
- **Méthodes mobilisées :** nous utilisons plusieurs méthodes pour vous accompagner dans votre introspection comme : l'arbre de vie, le blason, la roue du changement, le MBTI, l'ennéagramme, le diagnostic 360...certaines avec des tests individuels. Nous adaptons nos méthodes au profil de chaque candidat.
- **Modalités d'évaluation :** afin d'évaluer que le bilan répond aux objectifs attendus, trois points d'évaluation sont prévus : un premier point à mi-parcours, un second point lors de la synthèse du bilan puis un troisième six mois après le bilan, au-cours d'un entretien de suivi.
- **Modalités d'accès des personnes en situation de handicap:** nous sommes à l'écoute de vos besoins pour réaliser un diagnostic (locaux, conditions d'accueil, modalités des entretiens...) en fonction de la situation de handicap diagnostiquée, ou vous orienter vers une structure adaptée.
- **Déontologie :** cf. les articles de loi ci-dessous

# Déontologie – Extraits du code de travail

- **Article L6313-1** – 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 un bilan 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 agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
  - 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.
- Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
- **Article L6313-10** - 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. **Art 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.
- **Article R6321-32**
- 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.

# Déontologie – Extraits du code de travail

- **Article 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.
- **Article 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.
- **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 :
  - a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
  - b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;
  - 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
    - a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
    - b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ; c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
  - 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
    - a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
    - b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
    - c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.
- **Art 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.
- **Article 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.
- **Article 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.

# Déontologie – Extraits du code de travail

- **Article 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.

- **Article R.6322-40**

- La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

- **Article R.6322-41**

- Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

- **Article R.6322-45**

- L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet. Il l'informe également de sa possibilité de déposer un recours gracieux

- **Article R.6322-48**

- Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur paritaire agréé la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par bilan de compétences. Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-20 ou L. 6322-34

- **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

- **Article L.6322-49**

- Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat. La rémunération due au bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

- **Art R.6322-51**

- Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences pris en charge par les employeurs sont ceux figurant sur la liste mentionnée à l'article L. 6322-48. Peuvent seuls figurer sur cette liste les organismes qui présentent des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions prévues par les articles R. 1233-35, R. 6321-2, R. 6322-32, R. 6322-33, R. 6322-35 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322- 61.

# Déontologie – Extraits du code de travail

- **Art R.6322-54**

- Un employeur peut recourir à un organisme non inscrit sur la liste lorsque cet organisme présente des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions prévues par les articles R. 6322-35 à R. 6322-61. Ces garanties sont appréciées par le préfet de région, auquel l'employeur transmet préalablement les informations contenues dans la convention prévue à l'article R. 6322-32.
- L'accord du préfet de région est acquis à défaut de décision de refus notifiée à l'employeur dans le mois qui suit la réception du dossier.
- **Art 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.

- **Art 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.

- **Article R. 6322-57**

- Les entreprises ne peuvent réaliser elles-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.
- **Art 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 Tient une comptabilité séparée pour chacune de ces activités.

- **Art 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

- **Art 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.