



Audacieusement humain !

LE BILAN DE COMPÉTENCES



- Catharsis Conseil présentation
- Objectifs du bilan de compétences
- Déroulement du bilan de compétences
- Le suivi post-bilan
- Les moyens mis à votre disposition
- Le financement du bilan de compétences
- Notre déontologie

SOMMAIRE



Catharsis Conseil est un cabinet spécialisé dans le développement des Hommes et des organisations développé par Laëtitia Atlan, consultante certifiée dans l'accompagnement des personnes dans leur repositionnement professionnel et la gestion de leur carrière.

Catharsis Conseil adapte sa méthodologie à chaque candidat et optimise ses chances de rebondir professionnellement.

Catharsis Conseil est rattaché à la coopérative d'activité et d'emploi Odysée Création dont le siège est situé à Romorantin-Lanthenay (41)

Notre cabinet conseil réunit trois domaines d'expertise :

- Conseil
- Coaching
- Formation

CATHARSIS CONSEIL



Le bilan de compétences permet de faire un point sur votre carrière afin de vous aider à définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de formation.

Tout au long du bilan de compétences, un consultant vous aide à valoriser votre expérience et votre profil pour certains postes, quel que soit votre âge, votre statut ou votre niveau d'études.

Au travers de votre bilan de compétences, Catharsis Conseil vous accompagne dans votre réflexion et vers la construction de vos projets professionnels. Des projets réalistes et réalisables, en accord avec vous-même et l'évolution de votre carrière.

Réaliser votre bilan de compétences avec Catharsis Conseil vous permettra de :

- Faire le point sur votre parcours professionnel
- Identifier et analyser vos compétences et vos aptitudes professionnelles
- Élaborer un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de VAE et/ou de formation.
- Définir un plan d'actions ainsi que le planning de mise en place
- D'utiliser vos atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

OBJECTIFS DU BILAN DE COMPÉTENCES



Le bilan de compétences dure 24 heures.

Ces 24 heures sont réparties sur 7 à 10 séances étalées sur plusieurs semaines.

La démarche comprend obligatoirement trois phases.

Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à vos besoins.

La phase préliminaire :

Cette étape a pour objet de :

- Confirmer votre engagement dans la démarche
- Définir et analyser la nature de vos besoins
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- de définir conjointement la procédure de déroulement du bilan

DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES



La phase d'investigation :

Cette étape vous permet de:

- Analyser vos motivations, vos intérêts professionnels et personnels
- identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles
- Construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Élaborer une ou plusieurs alternatives.

La phase de conclusion :

Cette étape vous permet au travers d'entretiens personnalisés de :

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.
- Vous remettre votre certificat de réalisation

Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES



Phase préliminaire (séance 1)

Phase d'investigation (séances intermédiaires)

Phase de conclusion (2 dernières séances)

Suivi post-bilan à 6 mois

**Nous effectuons un suivi post-bilan dans un délai de 6 mois.
L'objectif est de :**

- Faire le point par rapport aux actions menées après le bilan de compétences
- Recenser les avancées et les freins par rapport au plan d'action défini pour la bonne réalisation de votre projet professionnel

SUIVI DU BILAN DE COMPÉTENCES



Moyens humains :

Un consultant qui s'engage à individualiser et suivre le candidat pendant toute la durée du bilan

Moyens logistiques :

Bureau, secrétariat, disponibilité et souplesse des horaires

Moyens techniques :

Le candidat bénéficiera des outils nécessaires : livret stagiaire, ressources, documentations métiers, tests en fonction des besoins

MOYENS MIS À DISPOSITION



Le bilan de compétences est ouvert à toutes les personnes actives et vous pouvez y prétendre quelle que soit votre situation professionnelle :
salarié en contrat à durée indéterminée, salarié en contrat à durée déterminée, intérimaire, demandeur d'emploi.

Le bilan de compétences peut être financé :

- Par votre employeur, dans le cadre d'un bilan de compétences intégré au plan de développement des compétences de l'entreprise ou effectué avant un congé de reclassement
- En utilisant votre compte personnel de formation (CPF), que vous soyez salarié ou demandeur d'emploi, dès lors que vous avez acquis des droits suffisants
- Par Pôle emploi, avec l'aide individuelle à la formation (AIF) ;
- Par vos propres moyens, si vous ne pouvez prétendre à aucun des financements ci-dessus.

Nous sommes là pour répondre à vos questions et vous aider à trouver la solution la plus adaptée à votre situation.

***Bon à savoir :** si vous êtes salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) il existe des textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés*

FINANCEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES



- La réalisation du Bilan de compétences repose sur la demande et l'adhésion volontaire du Bénéficiaire et est soumise à la signature d'une convention. Le bilan comportera nécessairement une phase d'investigation et de recueil d'informations, une phase d'intégration et une phase de synthèse. S'y ajoute une phase de suivi. La consultante s'engage à ne pas sortir de l'objectif du bilan dans son recueil d'informations.
- Vous êtes accompagné tout au long de votre démarche par une consultante unique, celle qui vous a reçu en entretien. Sa démarche est soumise à l'obligation de moyen. Il lui incombe de mettre en œuvre l'ensemble des moyens convenus contractuellement pour optimiser la réussite de la mission confiée correspondant aux attentes du bénéficiaire du Bilan définies en début de processus. Elle met en œuvre des méthodes validées et maîtrisées et qui présentent des garanties de sérieux, d'efficacité et d'objectivité.
- Votre consultante se soumet à une obligation de réserve et à un engagement de confidentialité et s'interdit de divulguer les informations qu'elle reçoit. Elle est soumise au secret professionnel et s'interdit de transmettre quelque information que ce soit concernant le bénéficiaire du bilan. Elle communique au bénéficiaire du Bilan une restitution écrite ou synthèse qui devient la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers sans l'accord de celui-ci.
- Sauf demande écrite de votre part, les documents élaborés pour la réalisation de votre bilan sont aussitôt détruits, d'un commun accord du candidat et de la consultante, votre bilan pourra être conservé jusqu'à 1 an par nos services, puis détruit à l'issue de cette période.
- CATHARSIS CONSEIL met en œuvre une démarche d'amélioration et collecte à cet effet vos évaluations libres d'expression à l'issue du bilan et à 6 mois permettant l'analyse et le traitement de vos appréciations et réclamations.

Afin de bien faire votre choix, nous vous recommandons de rencontrer plusieurs organismes de bilan de compétences.

NOTRE DÉONTOLOGIE

Article R6313-4 du Code du travail

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 :
 - D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
 - De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - 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 conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
 - 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 du Code du travail

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6 du Code du travail

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 du Code du travail

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 du Code du travail

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.

Article L6313-1 du Code du travail

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.



CADRE LÉGAL DU BILAN DE COMPÉTENCES

Article L6313-2 du Code du travail

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 deuxième et troisième alinéas du présent article sont déterminées par décret.

Article L6313-4 du Code du travail

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 L6312-1 du Code du travail

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ;

2° A l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 ;

3° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.



Audacieusement humain !

Dossier d'information sur le bilan de compétences

reçu le :

Par :