



PROGRAMME DÉTAILLÉ

# BILAN DE COMPÉTENCES

*100% à distance*

*Devenez acteur de  
votre avenir professionnel  
avec le Bilan de Compétences !*



**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens  
Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

# DÉONTOLOGIE APPLIQUÉE EN MATIÈRE DE BILAN.

## 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.

## Article R6322-35

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

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.

## Article R6322-36

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

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.**

DEV'RH

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens

Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

**Article R6322-37**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

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 R6322-38**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

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.

**Article R6322-39**

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens

Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

# NOTRE CHARTE QUALITÉ BILAN DE COMPÉTENCES

1. Respecter le consentement du bénéficiaire, le conseiller se doit de valider le caractère volontaire du bilan ;
2. Respecter la confidentialité des échanges dans le cadre du bilan de compétences
3. Le bénéficiaire est acteur de son bilan. Construire progressivement son projet professionnel tout en étant accompagné ;
4. Une démarche personnalisée et non standardisée ;
5. Un accompagnement structuré et négocié avec le bénéficiaire ;
6. Communiquer au bénéficiaire les conclusions détaillées du bilan ;
7. Utiliser une instrumentation (méthodes et techniques) fiable et pertinente au regard des attentes et objectifs attendus ;
8. Rédiger une synthèse communicable par le bénéficiaire ou avec son autorisation, en vue d'un usage social du bilan. La synthèse est considérée comme un levier de communication ;
9. Le centre mobilise des compétences pluridisciplinaires permettant un regard pluriel et s'appuyant sur des ressources externes (professionnels...) ;
10. Le centre actualise ses ressources documentaires et ses méthodologies en fonction des évolutions socio-économiques et des publics concernés ;
11. Le conseiller et le bénéficiaire confronte le projet défini au regard du contexte socio-économique et vérifie sa faisabilité ;



**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens  
Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

# MÉTHODOLOGIE DU BILAN & ORIENTATIONS THÉORIQUES DE LA DÉMARCHE DE BILAN.

Notre pratique du bilan est axée sur les techniques d'explicitation ayant pour but de favoriser, d'aider et de chercher à mettre en « mots » une action, une tâche...

Nous axons notre investigation sur une approche déclarative basée principalement sur l'expérience du bénéficiaire au gré de ses souvenirs. Le fait de travailler sur du déclaratif par le biais du processus de mémorisation engendre des pertitions d'informations, de détails. C'est pourquoi il est nécessaire d'utiliser des techniques favorisant l'accès à des ressources enfouies parfois même oubliées. On s'appuie alors sur un travail d'analyse de l'expérience de la personne (approche expérientielle).

En parallèle nous avons une approche psychométrique, où l'utilisation des tests permet de formuler des hypothèses, d'échanger, de communiquer, et, au bénéficiaire, de s'approprier les résultats.

Le bénéficiaire recherche un accompagnement dans la formalisation d'un projet professionnel, dans ce cadre le conseiller bilan mobilise une approche dite ergonomique, où le conseiller va mettre en adéquation l'identification des compétences acquises aux différents postes de travail et celles pouvant être transférables et mobilisables.

Par ailleurs le conseiller se doit d'avoir une approche informative, où l'objet est d'informer, de conseiller le bénéficiaire sur les champs liés à la professionnalisation.

L'ensemble de ces approches mobilise les différentes techniques d'entretien de face à face :

- Ouvert ;
- Semi-directif ;
- Directif.

Avec une utilisation plus marquée de l'entretien d'explicitation (semi-directif).

**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens  
Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

# MÉTHODES ET DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES :

## **DUREE & AMPLITUDE DU BILAN DE COMPETENCES :**

Le bilan a une durée moyenne de 14 h, réparties sur une période de 3 mois environ. Cette démarche sollicite le bénéficiaire lors de 7 à 10 séances, d'une à deux heures chacune, celles-ci s'accompagnant d'un travail de réflexion et d'analyse.

Le délai d'accès à la formation varie selon la situation de la personne d'un délai de 10 jours en moyenne à un délai de 2 mois. Nous consulter pour toute précision selon votre situation.

DEV'RH propose un accompagnement de 14 heures avec un conseiller expérimenté, par le biais de séances exclusivement individuelles.

Elles s'effectuent à distance, via un outil de visio-conférence (Mode d'emploi et invitation à la connexion transmis par mail en amont du premier rendez-vous, une assistance technique est proposée par téléphone pour toutes difficultés rencontrées).

Le format à distance vous permet de réaliser un bilan de compétences avec plus de flexibilité et de souplesse dans la gestion de votre emploi du temps.

De plus, votre conseiller est également joignable entre les séances pour échanger avec vous par mail ou téléphone, ceci afin de maintenir le rythme de la réflexion et de garantir la réussite de votre bilan de compétences. Le conseiller bilan vous envoie un travail personnel à réaliser entre chaque séance

## **DEROULEMENT :**

### **RENDEZ-VOUS D'ACCUEIL :**

Le centre de bilan accueille les salariés souhaitant entreprendre cette démarche, dans un délai de 8 jours calendaires. Ce rendez-vous a pour objet d'informer sur le déroulement, les intervenants et s'assurer que le bilan est une prestation en réponse aux problématiques émises par le bénéficiaire.

Par ailleurs, nous remettons au salarié un document de présentation du centre et du contenu du bilan.

Sur le plan organisationnel, le conseiller bilan définit en accord avec le salarié les possibilités de dates d'intervention, et les modalités de suivi. Ces éléments sont retranscrits sur un document formalisé.

**DEV'RH vous propose des RDV individuels de présentation de Bilan ou éventuellement sous forme de réunion collective.**

**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens

Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

## PHASE PRÉLIMINAIRE :

### **Objectifs et contenus :**

- ➔ Confirmer le caractère volontaire et l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche (contrat tripartite),
- ➔ Analyser la demande, envisager ensemble un plan d'actions,
- ➔ L'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
- ➔ Informer le bénéficiaire des prestations complémentaires liées au bilan de compétences, (prestations bilan de compétences TH et accompagnement post bilan).
- ➔ Première approche des parcours.

*Cette phase s'appuie principalement sur des entretiens de face à face entre le conseiller bilan et le bénéficiaire pour clarifier la demande et les objectifs.*

*Ces entretiens sont complétés par un travail personnel, d'auto analyse sur les parcours.*

### **Moyens et Outils :**

- Entretiens individuels semi-directifs et directifs, outil interne « Trajectoire »
- Sensibilisation au « Passeport Formation »

## PHASE D'INVESTIGATION :

### **Objectifs et contenu :**

- ➔ Analyser le parcours du bénéficiaire ;
- ➔ Identifier les compétences mobilisées ;
- ➔ Déterminer les motivations, intérêts et valeurs professionnels et personnels ;
- ➔ Déterminer les aptitudes (qualités personnelles et disposition), potentialité de la personne, les capacités dues à des expériences extra-professionnelles, sociales ou autres ;
- ➔ Déterminer les orientations professionnelles et les évolutions possibles ;
- ➔ Planifier les actions favorisant la validation du projet professionnel ou de formation ;
- ➔ Valider le projet en recherchant les cohérences entre :
  - ✿ Personnalité/projet
  - ✿ Intérêts/projet
  - ✿ Motivations/projet
  - ✿ Marché du travail/projet
- ➔ En parallèle, mesure des écarts entre les compétences acquises et les compétences requises, afin de déterminer si besoin, les compétences à acquérir au regard du projet.

**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens

Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

*La phase d'investigation représente le cœur du bilan de compétences, durant cette phase, les entretiens de face à face vont se succéder, afin de travailler sur divers influents du projet.*

*NB* : Dans le cadre d'un bilan de compétences TH, la problématique du handicap est centrale et est prise en compte dans la recherche de cohérence.

### **Moyens et Outils :**

*Entretiens individuels directifs, semi-directifs, ouverts, auto analyse.*

*Trajectoire, Fiches Zoom, Portefeuille compétences, passeport formation.*

Tests : 16 PF 5 Cattell, G.A.T : évaluation de potentiel, IRMR : évaluation des intérêts professionnels ; Profil PRO : analyse des comportements professionnels, NV5R...

Recherches documentaires, enquêtes terrain, rencontres de professionnels, mises en situation professionnelles, exercices projet.

*Mise en place d'un document intitulé « démarche de validation de projets ».*

Ce document permet au bénéficiaire de formaliser son projet (définition...), d'y ajouter l'ensemble des contacts pris au cours du bilan (entreprise, nom du contact), d'y intégrer les fiches de comptes rendus d'enquêtes. De plus, sur le document le bénéficiaire renseigne son étude du bassin socio économique (nombre d'entreprises ou organisme du secteur défini, nombre d'offre d'emploi sur le bassin économique ciblé, étude des observatoires des métiers, tendance du marché.....).

Ce document a été mis en place afin de faciliter et de renforcer l'argumentation du projet professionnel par le bénéficiaire auprès d'autres intervenants post bilan (conseillers Fongecif, organisme de formation,....)

## **PHASE DE CONCLUSION :**

### **Objectifs et contenu :**

- 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 ;
- Définir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.
- Élaborer le document de synthèse

La phase de conclusion doit permettre de mettre en relation les caractéristiques du bénéficiaire (profil, motivations, intérêts, compétences, contraintes, atouts...) avec les caractéristiques du projet (faisabilité socio-économique, exigences..). Ces éléments vont amener à la mise en place d'un plan d'actions dans le temps, qui amène à la concrétisation du projet.

Le document de synthèse est alors rédigé selon la réglementation et est co-construit avec le bénéficiaire. Ce document doit pouvoir être utilisé socialement par le bénéficiaire.

**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens

Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

En parallèle du document de synthèse, le bénéficiaire possède un dossier comportant l'ensemble des résultats détaillés (tests, les exercices réalisés, les conclusions d'enquêtes,...).

Lors de cette phase de conclusion : rappel au bénéficiaire des possibilités d'accompagnement post bilan dans la limite de 4 heures. Le conseiller précise les objectifs de cette prestation.

### **Moyens et Outils :**

*Entretiens individuels directifs, semi-directifs, ouverts, auto analyse*  
Recherches documentaires, enquêtes terrain, rencontres de professionnels

Rendez-vous suivi qualité réalisé maximum 9 mois après la fin du bilan. Ce rendez vous prend forme d'un entretien de face à face conseiller/bénéficiaire.

En parallèle un questionnaire qualité est envoyé par courrier au bénéficiaire. Questionnaire anonyme dont le but s'inscrit dans un processus d'amélioration continue.

## **MODALITÉS D'ADAPTATION :**

Le bilan de compétences peut être modulé en fonction des disponibilités du bénéficiaire lorsqu'il s'agit d'un bilan réalisé hors temps de travail. En ce sens le centre propose des plages horaires en soirée, voir le samedi matin.

Par ailleurs, l'amplitude peut varier compte tenu du projet et des démarches de confrontation terrain devant être mises en œuvre pour valider les possibilités de concrétisation.

Les choix méthodologiques sont définis en accord avec le bénéficiaire et au regard des objectifs poursuivis.

L'approche du bilan peut être différente.

Entrée par :

- L'expérience du candidat
- Les intérêts et motivations
- Un projet énoncé

En somme, la démarche du bilan de compétences respecte les trois étapes définies dans le code du travail, cependant elle varie en fonction des objectifs définis, du niveau du bénéficiaire, du projet à valider (amplitude)...

**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens  
Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

Le conseiller bilan se doit de s'adapter aux différences interindividuelles, en proposant une demande adaptée et nécessitant ainsi la remodelisation de certains outils et méthodes.

## POURCENTAGE DES TEMPS BILANS CONSACRE A :

- Entretiens de face à face : 56 %
- Tests : 6 %
- Recherches documentaires : 8 %
- Rencontres professionnelles : 20 %
- Evaluations des compétences : 10 %

## RESTITUTION DES INVESTIGATIONS AU CANDIDAT :

La restitution des investigations au candidat est faite sous forme d'entretien en face à face, en veillant à l'appropriation des résultats par le bénéficiaire.

## PASSATION – EXPLOITATION & RESTITUTION DES TESTS :

- Passation : assistante administrative ou conseillers bilan ;
- Exploitation : psychologue du travail (responsable bilan) ;
- Restitution : conseillers bilan après travail d'exploitation avec la psychologue du travail.

## MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLES :

Les mises en situation professionnelles sont prévues pour confronter le projet à la réalité du terrain et valider la représentation de l'environnement de travail qu'a le bénéficiaire, ainsi que ses compétences et aptitudes à l'emploi visé. Dans le cadre de cette mise en situation, un « tuteur » entreprise est ciblé afin d'accompagner le bénéficiaire dans sa découverte ou son approfondissement de connaissances.

A l'issue de cette mise en situation, un débriefing avec le conseiller bilan a lieu, sous forme d'entretien face à face.

**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens

Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie

## TARIFS :

Prix forfaitaire : 1 225€ HT soit 1470 € TTC

Pré requis : Tous les salariés dans le cadre :

- ✓ du Plan de développement des compétences,
- ✓ dans le cadre du CPF (depuis le 01/01/2017)
- ✓ d'un Congé Bilan de compétences. Dans ce dernier cas, le salarié doit remplir des conditions d'ancienneté : 5 ans en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie. En cas de CDD, ces durées minimales sont respectivement portées à 24 mois au cours des 5 dernières années et 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Après 20 années d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter du 45ième anniversaire, les salariés de l'entreprise ayant une ancienneté minimum d'un an bénéficient en priorité et à leur demande, d'un Bilan de compétences réalisé en dehors du temps de travail.

Public : tout type de public

Validation : remise de la synthèse

**DEV'RH**

Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens

Tél. : 02.27.28.26.00 - @ : [contact@dev-rh.com](mailto:contact@dev-rh.com)

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 23 76 04213 76 auprès du Préfet de région de Normandie