



PROGRAMME DÉTAILLÉ

# BILAN DE COMPÉTENCES

*Présentiel*

*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.**

## **Article R6322-37**

**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

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

# CONTENU DU PROGRAMME

## ☀ PUBLIC :

Salarié ou demandeur d'emploi souhaitant :

- Réfléchir à une reconversion professionnelle
- Être accompagné dans sa trajectoire professionnelle
- Redéfinir des objectifs professionnels

Le bilan de compétences permet d'accompagner des personnes en situation d'inaptitude et/ou en situation de handicap

## ☀ DUREE : forfait minimum 16h maxi 24h

## ☀ PRE-REQUIS : savoir lire et écrire

## ☀ TARIFS :

**Prix forfaitaire : 1 750€ HT soit 2 100 € TTC**

## ☀ LES PHASES DU BILAN DE COMPETENCES :

### 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.
- 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 »*

### PHASE D'INVESTIGATION :

#### Objectifs et contenu :

- Analyser le parcours du bénéficiaire ;
- Identifier les compétences mobilisées ;
- Déterminer les motivations, intérêts et valeurs professionnels et personnels ;

**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

- 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.

*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.*

### **Moyens et Outils :**

*Entretiens individuels,*

*Outils de réflexions*

*Tests*

*Documentations à disposition format papier ou numérique*

## 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

### **Moyens et Outils :**

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

*Recherches **documentaires, enquêtes terrain, rencontres de professionnels***

*Remise s'une document de synthèse*

***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.***

**DEV'RH**

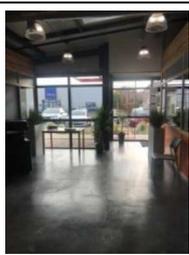
Eu – Dieppe – Friville Escarbotin - Amiens

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

# ACCESSIBILITE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

## Les équipements d'accessibilité – DEV'RH

<p><b>Entrée</b></p>	<p>La marche de l'entrée est inférieure à 4cm</p> <p>La porte d'entrée s'ouvre facilement et le passage utile est de 0,77 m minimum. Les portes vitrées sont visibles grâce à des vitrophanies.</p>	
<p><b>Accueil</b></p>	<p>L'établissement dispose d'un comptoir accessible</p> <p>Présence d'une aire de rotation devant le comptoir pour permettre à un fauteuil de faire demi-tour (diamètre 1.50 m)</p>	
<p><b>Circulation</b></p>	<p>La largeur de circulation à l'intérieur de l'établissement est de 1,20 m minimum (entre 0.90 m et 1.20 m sur une faible longueur ou dans les allées secondaires)</p> <p>Les parties ouvertes au public ne présentent pas d'obstacles au cheminement, ni au sol, ni en hauteur</p>	
<p><b>Sanitaires</b></p>	<p>Si les sanitaires sont ouverts au public, ceux-ci sont accessibles à une personne en fauteuil avec une aire de transfert de 0.80 m x 1.30 m, une barre d'appui et un lave-mains accessible. Aire de rotation inférieure (ou à défaut extérieure) de 1.5 m de diamètre</p>	
<p><b>Parking</b></p>	<p>Si l'établissement dispose d'un parking privé, l'une des places est repérable, située si possible au plus près de l'entrée et le cheminement jusqu'à l'entrée est accessible</p>	
<p><b>Les salles de formation</b></p>	<p>L'accès à la salle de formation peut facilement être réalisable avec un accès d'au moins 90 cm.</p>	

**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