



ASPIREWORK

CRÉATEUR DE RELATIONS HUMAINES

BILAN DE COMPÉTENCES



ACCOMPAGNEMENT

Nos différentes prestations d'accompagnement comprennent des bilans ainsi que des ateliers afin de vous accompagner dans vos démarches professionnelles.

CONSEIL FORMATIONS

Conseiller et former les entreprises dans le domaine RH pour mieux gérer son personnel, gagner en compétences et en efficacité.

RECRUTEMENT

Faciliter la rencontre entre les entreprises et les candidats. Trouver le candidat qui correspond au besoin de nos clients.

NOUS DÉCOUVRIR

Aspire Work - Cabinet conseil spécialisé en Ressources Humaines et Organisme de Formation

NOUS CONTACTER

8 Rue du 5ème Régiment de Chasseurs
Bâtiment AXA - Dernier étage
24000 Périgueux

05 53 04 83 55

contact@aspirework.fr



La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE FORMATION
BILANS DE COMPÉTENCES

NOTRE PRÉSENCE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



● BILAN DE COMPÉTENCES ●



POUR QUI

Pour toutes celles et ceux qui souhaitent :

- Faire le point
- Identifier leurs acquis
- Définir un nouveau projet

DURÉE

- De 16 à 24 H
- En entretien individuel
- Présentiel et/ou distanciel

Plusieurs formules sont proposées selon vos besoins et votre situation individuelle.

FINANCEMENT

- CPF
- Financement individuel
- Pôle emploi
- Employeur
- Opco

OBJECTIFS

- Réaliser un état des lieux de votre parcours
- Identifier vos connaissances, compétences, savoirs être
- Valoriser vos acquis professionnels
- Identifier vos compétences transférables et vos potentiels
- Évaluer votre capacité à évoluer vers d'autres domaines
- Réfléchir à vos motivations et priorités
- Identifier les opportunités d'évolution professionnelle
- Repérer les facteurs favorisant la réalisation de votre projet
- Définir des pistes d'évolution en fonction de votre profil
- Vérifier et valider la faisabilité de votre projet professionnel

Construire ensemble
votre avenir professionnel

Un premier entretien offert permettra de définir la formule de bilan la plus adaptée pour vous.

● BILAN DE COMPÉTENCES ●

DEROULE

Le bilan de compétences est réparti en **3 phases**.

1

PRELIMINAIRE :

L'analyse de la demande du bénéficiaire

La détermination du format le plus adapté (en terme d'heures) suivant la situation et les besoins.

La définition conjointe des modalités de déroulement du bilan sera également abordée lors de cette première phase.

2

INVESTIGATION :

Bilan personnel, tests d'orientation et de personnalité

Analyse du parcours personnel et professionnel, l'exploration des valeurs, des centres d'intérêts, des motivations et de la personnalité. Une réflexion est apportée autour des équilibres de vie.

Analyse métier/marché et recherches documentaires

Exploration des voies d'évaluation professionnelle possibles. Analyse des compétences (savoir, savoir-être et savoir-faire). Identification des "possibles".

Définition du projet ainsi que l'établissement d'un plan d'action.

3

CONCLUSION :

Projection et plan d'action

Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation.

Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels.

Définition des modalités ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire du bilan.

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

BILAN DE COMPETENCES



Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R.6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et L 6313-10, et R 6313-4 à R6313- 8 du Code du Travail.

Article L6313-1

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 I de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-4

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 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 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.

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

BILAN DE COMPETENCES



Article R6313-4

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

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

Article R6313-6

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

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

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.