



Bilan de Compétences Adapté Contenu de formation

Modalités :

Durée : 24 heures

Entretiens (y compris passation tests) : 20 heures

Recherches personnelles/analyse et rédaction : 4 heures

3 formules proposées :

Présentiel : 24h de bilan :

- 10 séances de 2h
 - 20h de face à face
 - 4h réservées au travail personnel/temps d'analyse/ de préparation/de rédaction
- En individuel
- Un accompagnement personnalisé avec un conseiller dédié
- Lieux de rendez-vous adaptés et accessibles

Mixte : 24h de bilan :

- 10 séances de 2h
 - 16h de face à face maximum
 - 4h à distance (visio ou téléphone) minimum
 - 4h réservées au travail personnel/temps d'analyse/ de préparation/de rédaction
- En individuel
- Un accompagnement personnalisé avec un conseiller dédié
- Lieux de rendez-vous adaptés et accessibles



**Prise en compte de votre santé*

☐ Distanciel : 24h de bilan :

- **10 séances de 2h**
 - **16h à distance (visio ou téléphone)**
 - **4h de face à face (1^{ère} et 10^{ème} séance)**
 - **4h réservées au travail personnel/temps d'analyse/ de préparation/de rédaction**
- **En individuel**
- **Un accompagnement personnalisé avec un conseiller dédié**
- **Lieux de rendez-vous adaptés et accessibles**

Le déroulement du bilan de compétences

Phase d'accueil :

- Confirmation des engagements
- Analyse de votre demande
- Présentation du contenu et de la méthodologie

Phase d'investigation :

- Analyse de votre parcours
- Évaluation de vos connaissances générales, professionnelles et extra-professionnelles
- Exploration de vos intérêts et de vos motivations personnelles et professionnelles
- Identification et validation de vos compétences transférables
- Prise en compte des conséquences de votre handicap/restrictions médicales sur votre parcours professionnel
- Identification de vos possibilités d'évolutions professionnelles

Phase de conclusion :

- Restitution de vos résultats et élaboration de votre plan d'action
- Remise du document de synthèse
- Suivi à 6 mois

***Moyens mis en œuvre* Accompagnement individualisé avec un référent dédié**

- Respect des règles de déontologie : la démarche s'effectue avec votre consentement, notre discrétion et les résultats vous appartiennent.



**Prise en compte de votre santé*

- **Accès à des outils informatiques et de la documentation** dans notre Espace Ressources, soit en venant sur notre site de Marcq en Baroeul, soit à distance
- Si nécessaire **nous adaptons le bilan de compétences au handicap et mobilisons des ressources spécifiques** afin de répondre aux besoins de certaines déficiences (visuelles, auditives, etc.)

"Conformément aux dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et des lois nationales applicables, les données personnelles contenues dans ce document sont traitées de manière confidentielle et ne sont utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été collectées. Par votre signature ou votre paraphe vous consentez au traitement de ces données."

Vous pouvez exercer vos droits en matière de protection des données en nous contactant à l'adresse e-mail bdewismes@emploi-et-handicap.fr ou postale à EMPLOI ET HANDICAP GRAND LILLE

23 chemin du Moulin Delmar - 59708 Marcq-en-Barœul Cedex

contact@emploi-et-handicap.fr / www.emploi-et-handicap.com

03 59 31 81 00

Siret : 444 930 861 000 18 - NAF : 7022 Z



Annexe - Cadre légal et réglementaire Bilan de compétences

Les premières dispositions légales concernant le bilan de compétences datent de 1991. Elles visent à offrir aux bénéficiaires un service qualitatif et complet, mais également une forme de protection pour que le bilan soit réalisé à leur bénéfice.

Article R.6322-35

Cet article de loi précise la manière dont le bilan doit se dérouler, quel que soit l'organisme choisi. Il vise à apporter la même qualité de service à tout bénéficiaire d'un bilan de compétences.

Le bilan comporte trois étapes distinctes obligatoires (comme décrites auparavant) :

- 1 - Phase préliminaire
- 2 - Phase d'investigation
- 3 - Phase de conclusion

Article R.6322-36

Cet article précise le caractère totalement individuel du bilan de compétences. Les résultats des tests et analyses menés pendant le bilan ne seront adressés qu'au bénéficiaire, même si la passation des tests peut parfois se faire de manière collective (dans une même salle, chacun sur son support). Le but est de respecter l'anonymat du bénéficiaire et de garantir le caractère confidentiel des informations échangées.

Article R.6322-37

Lors de la phase de conclusion, un document de synthèse est remis au bénéficiaire. Il a été réalisé par le praticien bilan de compétences sur la base des notes prises pendant le bilan. La rédaction et la remise de ce document au bénéficiaire est obligatoire.

"Conformément aux dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et des lois nationales applicables, les données personnelles contenues dans ce document sont traitées de manière confidentielle et ne sont utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été collectées. Par votre signature ou votre paraphe vous consentez au traitement de ces données."

Vous pouvez exercer vos droits en matière de protection des données en nous contactant à l'adresse e-mail bdewismes@emploi-et-handicap.fr ou postale à EMPLOI ET HANDICAP GRAND LILLE

23 chemin du Moulin Delmar - 59708 Marcq-en-Barœul Cedex

contact@emploi-et-handicap.fr / www.emploi-et-handicap.com

03 59 31 81 00

Siret : 444 930 861 000 18 - NAF : 7022 Z



**Prise en compte de votre santé*

Article R.6322-38

Cet article précise quel doit être le contenu du document de synthèse : - Les circonstances du bilan : contexte dans lequel celui-ci a été réalisé (introduction) - Les compétences et aptitudes remarquées pendant la phase d'investigation, et les conclusions qui en découlent - Les étapes qui vont permettre au bénéficiaire de réaliser son projet professionnel

Article R.6322-39

L'organisme, prestataire, est obligé de réaliser ce document et en est pleinement responsable. Le bénéficiaire peut réaliser des observations et demander des amendements à la synthèse.

Loi n° 2007-209

Une réforme opérée en 2007 a permis de donner aux agents publics la possibilité d'accéder aux dispositifs de formation et de bilan de compétences dont bénéficiaient jusque là les salariés du privé. Il s'agit de faire profiter les fonctionnaires de services leur permettant d'évoluer de manière satisfaisante et épanouissante tout au long de leur carrière.

Article L6313-10 du code du travail

Cet article du code du travail régit les dispositions dans lesquelles le bilan de compétences doit être réalisé. Celui-ci doit servir principalement à envisager un projet de formation ou de renouveau professionnel. Le refus d'un salarié de participer à un bilan de compétences ne constitue pas un motif de licenciement et ne peut être qualifié de faute professionnelle. Il n'est pas possible de contraindre une personne qui ne le désire pas à participer à un bilan de compétences. Enfin, cet article précise le caractère confidentiel du bilan sont les conclusions ne sont remises qu'au bénéficiaire.

Articles 226-13 et 226-14 du code pénal

Ces deux articles du code pénal régissent les obligations des personnes réalisant les bilans de compétences. Ils reviennent sur le fait que les conclusions restent confidentielles et partagées uniquement avec le bénéficiaire.

"Conformément aux dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et des lois nationales applicables, les données personnelles contenues dans ce document sont traitées de manière confidentielle et ne sont utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été collectées. Par votre signature ou votre paraphe vous consentez au traitement de ces données."

Vous pouvez exercer vos droits en matière de protection des données en nous contactant à l'adresse e-mail bdewismes@emploi-et-handicap.fr ou postale à EMPLOI ET HANDICAP GRAND LILLE

23 chemin du Moulin Delmar - 59708 Marcq-en-Barœul Cedex
contact@emploi-et-handicap.fr / www.emploi-et-handicap.com
03 59 31 81 00

Siret : 444 930 861 000 18 - NAF : 7022 Z



Annexe – Déontologie du bilan de compétence

Consentement du bénéficiaire

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé. Le refus d'un salarié de consentir à un Bilan de Compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Article L.900- 4-1 du Code du Travail.

Convention de Bilan

La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le Bilan est effectué au titre du plan de formation de l'entreprise, ou l'organisme paritaire financeur du Bilan. Cette convention peut être bipartite lorsque le bénéficiaire prend en charge l'intégralité de son Bilan. Art R.900-3 Code du Travail.

Secret professionnel

Nous travaillons en conformité avec règles de discrétion énoncées dans l'article 226- 13 du Code Pénal. Le document de synthèse sera remis au bénéficiaire, et uniquement le bénéficiaire. La décision de transmission du document de synthèse à l'employeur appartient au stagiaire. Les conditions dans lesquelles l'employeur demandera un exemplaire du document de synthèse au stagiaire seront effectuées par courrier/mail avec accusé de réception. L'employeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.

Nature et teneur des investigations

Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du Bilan tel qu'il est défini dans l'article L.900-2 du Code du Travail et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Les étapes du bilan Le Bilan de Compétences se déroule en 3 phases, conformément à l'art R 900-1 du Code du Travail (*voir détail ci-dessus*).

"Conformément aux dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et des lois nationales applicables, les données personnelles contenues dans ce document sont traitées de manière confidentielle et ne sont utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été collectées. Par votre signature ou votre paraphe vous consentez au traitement de ces données."

Vous pouvez exercer vos droits en matière de protection des données en nous contactant à l'adresse e-mail bdewismes@emploi-et-handicap.fr ou postale à EMPLOI ET HANDICAP GRAND LILLE

23 chemin du Moulin Delmar - 59708 Marcq-en-Barœul Cedex

contact@emploi-et-handicap.fr / www.emploi-et-handicap.com

03 59 31 81 00

Siret : 444 930 861 000 18 - NAF : 7022 Z



**Prise en compte de votre santé*

Annexe - Possibilité de financement du Bilan de compétences

- 1. Bilan de compétences : le financer avec son Compte Personnel de formation (CPF)**
- 2. Bilan de compétences : l'autofinancer**
- 3. Bilan de compétences : le financer via le plan de formation de votre employeur**
- 4. Bilan de compétences : le financement via l'Aide individuelle à la formation (AIF-Pôle Emploi)**

"Conformément aux dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et des lois nationales applicables, les données personnelles contenues dans ce document sont traitées de manière confidentielle et ne sont utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été collectées. Par votre signature ou votre paraphe vous consentez au traitement de ces données."

Vous pouvez exercer vos droits en matière de protection des données en nous contactant à l'adresse e-mail bdewismes@emploi-et-handicap.fr

ou postale à EMPLOI ET HANDICAP GRAND LILLE

23 chemin du Moulin Delmar - 59708 Marcq-en-Barœul Cedex

contact@emploi-et-handicap.fr / www.emploi-et-handicap.com

03 59 31 81 00

Siret : 444 930 861 000 18 - NAF : 7022 Z