

# Les Affranchi.e.s

---

## PROGRAMME DU BILAN DE COMPÉTENCES

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, pour évaluer vos compétences, pour connaître vos possibilités d'évolutions professionnelles, pour vous former ou parce que votre employeur vous demande de faire état de vos compétences ou propose un congé de reclassement... vous pouvez réaliser un bilan de compétences.

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Il sert à faire le point sur votre situation professionnelle : vos compétences acquises au cours de vos emplois et de votre parcours professionnel. Il donne aussi une vision des potentielles évolutions et formations auxquelles vous pouvez avoir droit.

Le bilan de compétences fait état de vos compétences et de vos envies professionnelles. Il est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, certifié par l'État.

Les objectifs du bilan de compétences : analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ; définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

La durée du bilan de compétences de Mr.... est de 24h, dont ... h d'entretiens et ...h de travail personnel intersession, du .... au ...

Les entretiens avec le/la consultant.e, auront lieu en visio/en présentiel/en visio et présentiel.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire : analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin, définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation : construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, ou élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés : s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, 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.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

# Les Affranchi.e.s

---

## CHARTRE DU BON DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES

### Notre démarche

Un bilan de compétences s'appuie sur une véritable démarche de réflexion et de construction de projet.

Le.la bénéficiaire est l'acteur.rice principal.e de son bilan de compétences.

Le.la coach a pour rôle d'apporter au.à la bénéficiaire le cadre et les outils qui lui permettront de nourrir sa réflexion et de faire émerger ses propres réponses. Il.elle respecte la réglementation légale du bilan de compétences (articles R-6322-32 à R6322-39 et R6310).

### Notre relation

Le respect et la confiance sont les piliers de la relation établie entre le.la bénéficiaire et son.sa coach.

Le.la bénéficiaire est libre d'exprimer tout ce qu'il juge avoir sa place dont il a besoin exprimer à son conseiller ses doutes et ses questionnements avec sincérité.

Le conseiller conserve une posture de bienveillance et de neutralité à l'égard du bénéficiaire tout au long du bilan. Il est en outre tenu au secret professionnel.