

## LE BILAN DE COMPETENCES

Les motivations pour réaliser un bilan de compétences par **Télémaque Développement** :

Durant votre Bilan de Compétences chez **Télémaque Développement**, les thèmes suivants seront abordés dans un climat de neutralité et de bienveillance :

- Apporter un regard neuf sur votre parcours, sans aucun jugement,
- Prendre conscience de vos atouts, forces, qualités et faiblesses,
- Connaitre vos aptitudes, vos connaissances, votre savoir-faire, votre savoir-être et vos acquis professionnels
- Identifier les valeurs en accord avec votre personne et cohérentes avec le sens que vous souhaitez donner à votre travail, vos ambitions et vos rêves,
- Analyser les résultats de vos tests et questionnaires passés et les débriefer afin de totalement explorer votre univers et ainsi définir les caractéristiques principales de votre personnalité,
- Etayer votre confiance en vous et votre identité professionnelle,
- Etablir la liste de vos compétences professionnelles et personnelles et de vos potentiels afin de les comparer avec les ambitions professionnelles et le marché du travail actuel,
- Identifier vos futurs projets professionnels réalistes et épanouissants, définir le plan d'action en fonction ainsi que le calendrier adéquat à la réussite du projet,
- Développer votre capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de votre carrière professionnelle,
- Analyser le marché de l'emploi,
- Rédiger votre Curriculum vitæ et vos lettres de motivation ainsi qu'appréhender vos futurs entretiens de recrutement.

# LES ETAPES DU BILAN DE COMPETENCES

Les étapes d'un bilan de compétences, avec les éléments différenciants et spécifiques proposés par **Télémaque Développement** se déroule donc en 4 phases, au lieu de 3 habituellement pratiquées :

**La phase préliminaire permet de créer un parcours sur-mesure (4 heures) :**

- Confirmer votre engagement
- Définir vos besoins et analyser leurs natures
- Vous présentez les conditions de déroulement du bilan de compétences et ainsi trouver le format le plus adapté à votre situation et à votre besoin
- Analyser la dynamique de votre parcours professionnel et personnel
- Vous dévoilez les méthodes et techniques qui seront mises en œuvre.

**La phase d'investigation permet (16 heures) :**

- D'analyser votre personnalité, vos aptitudes, vos motivations, vos valeurs et vos intérêts professionnels et personnels
- Réfléchir à vos équilibres de vie
- Identifier vos compétences clés et transférables, vos aptitudes professionnelles et personnelles ainsi qu'à votre environnement
- Evaluer vos connaissances générales
- Analyser les métiers, le marché et réaliser des recherches documentaires
- Déterminer vos possibilités d'évolution professionnelles ou construire votre projet professionnel ou élaborer une ou plusieurs alternatives.

**La phase de conclusion permet (4 heures) :**

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation via une synthèse écrite comprenant votre projet, vos points d'appui, vos axes de progrès et un plan d'action
- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de votre projet professionnel et, le cas échéant, de votre projet de formation
- Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de votre projet

**La phase de suivi permet :**

- Réaliser un point d'étape post-bilan, 6 mois après le terme de l'accompagnement

A la suite de chaque entretien, votre coopérant Télémaque Développement vous confiera un travail individuel qui consiste à réfléchir sur des points particuliers mais aussi à mener des recherches pour recueillir des informations spécifiques. Il est important que vous puissiez mener quelques réflexions de votre côté, à tête reposée et sans aucune influence.

**Le bilan de compétences Télémaque Développement vous permettra de réaliser un voyage dans l'archipel de vos compétences en utilisant une boussole et un sac à dos comprenant des instruments et des outils. Le but de ce voyage ? Devenir le chef d'orchestre de vos compétences afin de vous aider à vous orienter seul !**

# RAPPEL DU CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DES BILANS DE COMPETENCES

## Article L6313-1

[Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4](#)

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 IV 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 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 destinataire des résultats détaillés et d'un **document de synthèse**. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article [L. 6111-6](#). Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

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 R6313-4

[Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2](#)

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.

# RAPPEL DU CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DES BILANS DE COMPETENCES

## 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.

•Le financement des bilans de compétences **Télémaque Développement.**

**Télémaque Développement** réalise ses bilans de compétences dans ses propres locaux, choisis selon les besoins des bénéficiaires :

- **Barbizon Campus Village,**
- **Locaux Parisiens,** au 17 rue Pastourelle 75003.

Pour les bilans professionnels en Province ou à l'étranger, **Télémaque Développement** loue des locaux identifiés à cet effet. La neutralité par rapport au contexte professionnel du bénéficiaire, tout comme l'esthétique, est un élément fondamental de la démarche de bilan de compétences.

En réalisant l'itinéraire du bilan de compétences avec **Télémaque Développement**, vous allez donner du sens à vos expériences, en les identifiant et les formulant, exploiter et valoriser vos expériences et ainsi réinventer votre vie professionnelle !

- Le financement des bilans de compétences **Télémaque Développement**.

Le bilan de compétences proposé par **Télémaque Développement** s'adresse à tous.

Le bénéficiaire peut être dans la vie active (via le CPF ou le plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement) ou bien être demandeur d'emploi (via le CPF).

Pour tout complément d'information concernant les modalités pédagogiques et d'évaluation ainsi que le tarif, veuillez nous contacter, nous serons ravis de vous renseigner et de vous accompagner !

•Nos chiffres clés :

NOMBRE DE BENEFICIAIRES	TYPE DE PUBLIC ACCUEILLI	NOMBRE D'ABANDONS	TAUX DE SATISFACTION DES BENEFICIAIRES	TAUX DE REALISATION DES ENTRETIENS DE SUIVI	NOMBRE D'ENQUETE TERRAIN
0	En activité : 0 Demandeur d'emploi : 0 Reconversion : 0	0	0	0	0