



CHARTRE D'ACCOMPAGNEMENT

Version décembre 2023

NOTRE COLLABORATION

Notre collaboration s'articulera autour d'un objectif : vous permettre de construire des choix professionnels réalistes et réalisables.

Votre engagement et le temps que vous allez investir dans votre projet sont les clés de la réussite de votre bilan de compétences !

Il s'agit d'un accompagnement dont vous gardez l'initiative. Pendant toute la durée du bilan de compétences, votre conseiller va veiller à ce que les actions soient définies en cohérence avec vos souhaits, vos compétences et votre potentiel.

LE RÔLE DU CONSULTANT

Notre objectif est d'accompagner votre réflexion pour vous permettre de faire des choix éclairés et autonomes sur votre devenir professionnel.

Nous vous accompagnerons dans l'analyse de votre situation, dans la compréhension de votre environnement professionnel, de façon à vous permettre de construire un projet qui vous corresponde et qui soit réaliste et réalisable.

Plus précisément, voici les axes de travail sur lesquels nous sommes à même d'intervenir et de vous apporter notre expertise :

- *Identifier ses ressources dans une situation de difficulté au travail ou d'épuisement professionnel*
- *Créer une activité, une activité complémentaire ou reprendre une entreprise*
- *Identifier son orientation professionnelle et réussir sa reconversion*
- *Réussir son positionnement sur le marché du travail*
- *Reprendre une activité après une période d'interruption*
- *Inventorier et promouvoir ses compétences*
- *Identifier un projet de formation ou une VAE*

Nous échangerons dans le cadre d'entretiens personnalisés en face à face ou en distanciel, selon une fréquence définie ensemble en fonction de votre situation et dans le respect et la garantie de confidentialité, déontologie et neutralité.

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

Une **phase préliminaire** a pour objet de :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Sylvain Garcin Gapen'Psy 4 cours Ladoucette 05000 GAP / SIRET 794 263 665 00034 / « Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 93050100705 du préfet de région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État »

/ 07 49 50 27 30

www.sylvaingarcin.fr

12/2023

Une **phase d'investigation** permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une **phase de conclusion**, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- 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.

Objectifs :

- *Se (re)découvrir et (re)ajuster sa vie professionnelle à ses besoins.*
- *Se sentir plus à l'aise et avoir moins de doutes et plus de réponses sur ses compétences professionnelles et personnelles.*

Réfléchir à sa carrière, identifier des pistes d'évolutions réalistes qui se traduiront par un plan d'actions.

VOTRE RÔLE ET VOTRE ENGAGEMENT

Vous avez fait le choix de vous investir dans un bilan de compétences. Ce dispositif est réalisé soit sur votre temps libre soit sur votre temps de travail avec l'accord de votre employeur.

Il est nécessaire que vous vous y consacriez pleinement. Pendant la durée du bilan, prévoyez une organisation qui en tienne compte !

Ne soyez pas étonné(e) si vous êtes parfois un peu perturbé(e) ! Ne restez pas seul(e), communiquez, partagez vos inquiétudes et vos questions. Cela vous aidera à retrouver de l'énergie pour avancer sur votre projet.

Gardez le contact avec votre consultant et effectuez le travail personnel qui est proposé : vous y consacrerez du temps en début de parcours, mais ce sera du temps gagné pour la suite. Vous augmenterez de façon significative vos chances de succès dans vos démarches.

Enfin, vous allez découvrir qu'un moyen très efficace d'avancer vers la réalisation de votre projet est de vous confronter à la réalité et de vous présenter à des interlocuteurs qui vous serviront de relais. Pour utiliser au mieux ce principe de réseau, vous allez être amené(e) à réfléchir aux personnes cibles qui peuvent vous aider, ou vous informer, ou vous soutenir dans votre projet.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Le bilan s'appuie sur une démarche dynamique basée sur l'alternance d'entretiens individuels avec le consultant, de tests, de travaux personnels et de contacts avec l'extérieur (professionnels du métier ou du secteur envisagé, centres de formation)

Les objectifs du bilan sont fixés entre vous et le consultant en bilan, en début d'accompagnement.

Ils seront formalisés dans un document de synthèse dont vous êtes le seul destinataire.

NOS ENGAGEMENTS DÉONTOLOGIQUES : RESPECT DU CONSENTEMENT / CONFIDENTIALITÉ / NEUTRALITÉ

Article L6313-4 (Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 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.

RAPPEL DU CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

DURÉE MAXIMUM ET DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan. »

Article R6313-4 (Créé par 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. »

ORGANISATION INTERNE CBC

Article R6313-6 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

« 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. »

CONSERVATION DES DOCUMENTS

Article R6313-7 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

« 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 trois ans :

- 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. »

CONVENTIONS TRIPARTITES

Article R6313-5 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

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

Article R6313-8 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

« 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. »