



BILAN DE COMPETENCES

DEROULÉ DE LA PRESTATION

ARTICULATION EN 3 PHASES DISTINCTES :

Une phase préliminaire qui a pour objet :

- 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.

Une phase d'investigation qui permet au bénéficiaire :

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

Une phase de conclusion qui 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 (entre 6 et 12 mois) avec le prestataire de bilan

MODALITÉS DE LA PRESTATION

12h à 20h de RDV individuels avec un consultant ainsi qu'un travail personnel à réaliser en intersession.

Remise d'un document de synthèse en fin de prestation.

- Rdv de 1h à 2h
- Planning prévisionnel établi au démarrage
- Intervalle d'1 semaine minimum entre chaque rdv, avec travail en autonomie
- Rdv de suivi à 6 mois ; mesure de la satisfaction et des acquis

A noter : les rendez-vous sont annulables jusqu'à 48h avant la séance.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET POSTURES

Nous privilégions :

- Un accompagnement du consultant qui place le bénéficiaire en capacité :
 - D'exprimer et verbaliser librement les éléments utiles au bilan,
 - D'envisager de manière constructive les problématiques qui se posent à lui,
 - De prendre du recul pour identifier les écarts potentiels entre les faits et les représentations,
 - La prise en compte des possibles conflits internes et mécanismes qui peuvent freiner ou fausser la description de soi et les processus de changement.

Notre conduite d'entretien varie en fonction des objectifs de chacune des phases. Ainsi, le consultant alternera des séquences non directives (accueil : parole libre pour évoquer la présence au bilan et la représentation quant à cette prestation), semi-directives (exploration du parcours, du contexte, des représentations), directive (questionnaire diagnostic), et des séquences de reformulation et d'information (information claire et précise sur la prestation qui débute, implications, fixation des objectifs, planning et initiation du travail intersession). La modulation est opérée en fonction de l'aisance de la personne.

Dans tous les cas, le consultant sera dans une attitude d'écoute et d'acceptation inconditionnelle, de bienveillance, de non-évaluation, facilitatrice et rassurante, pour favoriser l'expression et la construction de la relation et du projet.

LES OUTILS

Les outils utilisés, ainsi que la base de ressources bibliographiques ou audio – visuelle suggérée, varient selon le besoin du bénéficiaire. Ils permettent à ce dernier de pouvoir préparer, approfondir ou intégrer de nouveaux éléments dans son travail de connaissance de soi et l'aider dans l'élaboration de son projet.

Déontologie

Conformément au code du travail – Article L 900-4-1 Wema Coaching s'engage au strict respect de l'ensemble des règles de déontologie pour le déroulement du bilan de compétences :

- **Consentement du bénéficiaire** : le bilan de compétences ne peut se réaliser qu'avec le consentement du bénéficiaire. Wema Coaching s'assurera donc du volontariat du bénéficiaire.
- **Secret professionnel** : les consultant.e.s de Wema Coaching chargé.e.s de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumis aux dispositions de l'article 226-13 du Code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.
- **Résultats du bilan de compétences** : le bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Ce tiers est alors soumis au secret professionnel.

Respect de la vie privée : l'ensemble des actions organisées lors de la phase d'investigation sera conduit de façon à ne pas porter atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Cadre légal

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.

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

Contacts

Adresse : 2 rue Fléchier 75009 Paris

Bureau situé au 2^{ème} étage avec ascenseur

Pour les personnes à mobilité réduite, une adresse adaptée sera proposée en fonction des besoins.

Pour toutes questions relatives au bilan de compétences :

Elsa Gross

Directrice, coach et consultante en bilan de compétences

06 16 92 62 68

elsa.gross@wema-coaching.com