



ARÈS CONSEIL

LIVRET D'ACCUEIL

BILAN DE COMPETENCES

Référent pédagogique et administratif : Laure FROIDEFOND



ARES CONSEIL - SARL au capital de 1000€ SIRET 90209230300020
244 Route de Seysses 31100 Toulouse
contact@ares-conseil.com
www.ares-conseil.com

Version 1_ 2025



ARÈS CONSEIL

QU'EST-CE QU'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le bilan de compétences est un outil d'accompagnement individuel et personnalisé qui vous permet d'analyser vos compétences, aptitudes et motivations, en appui d'un projet de transition, d'évolution ou de reconversion professionnelle.

Il s'agit d'une démarche qui nécessite un engagement important de votre part, qui se traduit notamment par un temps de travail personnel. Ceci constitue un facteur clé de réussite du bilan.

OBJECTIFS

Le bilan de compétences est un outil stratégique pour définir et mettre en place un projet d'évolution et/ou de reconversion professionnelle.

Les objectifs opérationnels de cette prestation sont :

- Identifier vos compétences et vos compétences transférables ;
- Réaliser votre portefeuille de compétences ;
- Établir votre profil de personnalité incluant vos atouts et vos points de vigilance ;
- Identifier vos valeurs professionnelles ;
- Faire l'inventaire de vos intérêts professionnels ;
- Identifier vos restrictions d'aptitudes et les moyens de compensation ;

ARES CONSEIL - SARL au capital de 1000€ SIRET 90209230300020
244 Route de Seysses 31100 Toulouse
contact@ares-conseil.com
www.ares-conseil.com

Version 1_ 2025



ARÈS CONSEIL

- Explorer et dégager des pistes d'orientation professionnelle réaliste(s) et réalisable(s) ;
- Valider un ou plusieurs projet(s) professionnel(s) réaliste(s) et réalisable(s) ;
- Vérifier l'adéquation entre votre profil, votre handicap et le marché de l'emploi ;
- Définir les étapes de votre plan d'action pour la mise en œuvre de votre projet ;
- Formaliser vos axes de développement (formation, VAE...).

ÉTAPES DE LA PRESTATION

Avant le début de la prestation, un entretien d'accueil vous est proposé pour vous présenter notre structure, le cadre légal, les objectifs, le déroulement, la durée et les outils du bilan.

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases :

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



ARÈS CONSEIL

DEROULEMENT DETAILLE DU BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences est une démarche adaptée et personnalisée en fonction de votre situation, de vos besoins et de vos attentes. Le déroulement proposé sur le site www.ares-conseil.com est donné à titre indicatif et sera adapté en fonction de votre situation et de vos besoins. Une grille d'analyse partagée de la situation permet de coconstruire et de moduler la prestation au regard de vos objectifs.

MODALITES D'ACCES

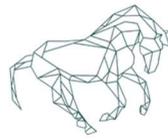
Public et prérequis : Aucun prérequis. Ce bilan de compétences s'adresse à tout public et plus spécifiquement aux personnes qui évoluent dans les métiers de la gestion (comptabilité, finance etc.) ou qui tendent vers ce type de métier.

Le bilan de compétences est adapté aux personnes en situation d'handicap. Les adaptations seront étudiées au cas par cas en fonction de la situation de handicap du bénéficiaire pour s'assurer que le bilan de compétences puisse être dispensé dans des conditions optimales.

La formation s'effectue à distance (FOAD) par entretiens téléphoniques ou visioconférence.

ARES CONSEIL - SARL au capital de 1000€ SIRET 90209230300020
244 Route de Seysses 31100 Toulouse
contact@ares-conseil.com
www.ares-conseil.com

Version 1_ 2025



ARÈS CONSEIL

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

Le cadre légal du bilan de compétences est défini dans le Code du travail (articles L. 6313-4 et R. 6313-5 à R. 6313-8) :

« Art. R. 6313-4.-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.

« Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

« Art. R. 6313-6.-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.

« Art. R. 6313-7.-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.



ARÈS CONSEIL

« Art. R. 6313-8.-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.

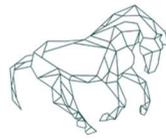
« L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. »

Source : Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences - Article 2

Engagements déontologiques : Respect du consentement – Confidentialité – Neutralité

La prestation de bilan de compétences garantit le respect d'une certaine déontologie telle que définie par le Code du Travail ; à savoir :

- Les bilans de compétences sont réalisés par des personnels qualifiés utilisant des méthodes et des techniques fiables. (Article R6322-56)
- Les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences sont aussitôt détruits par nos soins, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an. (Article R6322-59)
- Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur (Art. L6313-10)
- Toutes les informations demandées au bénéficiaire du bilan de compétences présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan. (Art. L6313-10)
- La personne ayant bénéficié du bilan de compétences au sens de l'article L.900-2 est la seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. (Art. L6313-10)



ARÈS CONSEIL

- Le document de synthèse ne comporte d'autres indications que les suivantes : circonstances du bilan de compétences ; compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ; le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire ; et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet. (Art. R6322-39)
- Le personnel chargé de réaliser et de détenir les bilans de compétences est soumis au secret professionnel, tel qu'il est défini par les articles 226-13 et 226-14 du code pénal, en ce qui concerne les informations qu'il détient à ce titre. (Art. L6313-10)
- Les bilans de compétences ne sont réalisés qu'après la conclusion d'une convention. (Article R6322-32)

CHARTRE ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE

Engagements réciproques

ARÈS CONSEIL, porteur du bilan de compétence, s'engage à :

- Créer les conditions pour que tout bénéficiaire soit acteur de son bilan de compétences
- Fonder sa démarche d'accompagnement sur la qualité de la relation instaurée, l'écoute et l'utilisation d'outils tels que les questionnaires d'évaluation et des tests
- Accompagner le bénéficiaire tout au long des 3 phases du bilan
- Garantir au bénéficiaire un accompagnement tout au long de son bilan
- Remettre au bénéficiaire une synthèse écrite reprenant les éléments essentiels du bilan
- Assurer la professionnalisation de l'intervenant par la mise en place d'actions de formation continue adaptées
- Proposer au bénéficiaire un suivi après la fin du bilan pour faire le point sur sa situation (envoi d'une enquête de satisfaction).

ARES CONSEIL - SARL au capital de 1000€ SIRET 90209230300020
244 Route de Seysses 31100 Toulouse
contact@ares-conseil.com
www.ares-conseil.com

Version 1_ 2025



ARÈS CONSEIL

Le bénéficiaire s'engage à entrer dans une démarche active au cours de son bilan et à :

- Rencontrer régulièrement l'intervenant et respecter les rendez-vous définis d'un commun accord
- Se montrer actif dans ses démarches de construction de projet
- Informer le conseiller de tout changement dans sa situation

Intégrité et confidentialité

ARÈS CONSEIL s'engage à respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire. Les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétence ne seront pas conservés, sauf demande écrite du bénéficiaire dans la limite d'un an.

ARÈS CONSEIL s'engage également à agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

Professionalisme

ARÈS CONSEIL s'engage à répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure. L'organisme s'engage également à ne pas s'attribuer les travaux de tiers et à veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles. Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la prestation peuvent être consultés sur demande.



ARÈS CONSEIL

Neutralité

ARÈS CONSEIL s'engage à adopter une attitude neutre. L'intervenant du bilan de compétences s'abstiennent d'influencer le bénéficiaire, par une écoute non directive et bienveillante.

Satisfaction du bénéficiaire :

ARÈS CONSEIL s'engage à prendre en compte les attentes des bénéficiaires et à s'assurer de leur satisfaction par rapport à la prestation proposée.

ARES CONSEIL - SARL au capital de 1000€ SIRET 90209230300020
244 Route de Seysses 31100 Toulouse
contact@ares-conseil.com
www.ares-conseil.com

Version 1_ 2025