



## PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

### Objectifs :

- Confiance et sérénité pour avancer dans votre projet
- Identifier vos aspirations (vos valeurs, vos besoins, vos forces)
- Analyser votre portefeuille de compétences (vos ressources, vos savoirs, savoir-faire, et savoir-être, votre valeur ajoutée, votre singularité)
- Définir le projet qui vous correspond.

Ce projet professionnel doit vous permettre d'améliorer votre niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer votre employabilité et de sécuriser votre parcours.

Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre et de passer à l'action.

Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter votre carrière de façon autonome.

Le bilan de compétences est une démarche volontaire pour :

- Faire le point de son parcours professionnel
- Être acteur de son devenir professionnel
- Réfléchir à une stratégie de carrière
- Explorer une nouvelle orientation professionnelle
- Préparer un projet de reconversion professionnelle
- Réfléchir à un changement de métier
- Valider le choix d'une formation ou d'une VAE
- Valider un projet de création d'entreprise

**PUBLIC** : Tout type de public :

- Salarié du secteur public ou privé
- Demandeur d'emploi
- Travailleur indépendant

**PREREQUIS** :

- Maîtrise des outils bureautiques
- Volonté d'évoluer, afin d'atteindre les objectifs de la formation
- Il est important que chaque stagiaire entreprenne des démarches individuelles pour avancer dans son projet.

**COMPÉTENCES VISÉES** :

- Préparer ou faire évoluer son projet professionnel
- Développer sa capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle
- Meilleure connaissance de soi et de ses compétences

**DUREE** :

Le bilan de carrière dure environ 24 heures. Il alterne entretiens individuels et travail guidé dont :

- 7 sessions de 2h d'entretien
- 10 heures de travail personnel guidé
- Amplitude de 6 à 10 semaines



## PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

### MOYENS PEDAGOGIQUES :

Durant le bilan de compétences, le(a) bénéficiaire est accompagné(e) par une formatrice. Celle-ci peut utiliser les techniques suivantes :

- Tests spécialisés : test de personnalité
- Questionnaires d'autoévaluation : vivre en accord avec ses valeurs, confrontation des croyances limitantes
- Apports de connaissances : marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, des dispositifs de financement,
- Enquêtes-métiers : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés,
- Rédaction d'une synthèse : la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

### DEROULE DE L'ACCOMPAGNEMENT :

Le déroulement du bilan de compétence suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail, en alternant entretiens et travail guidé personnel :

1. Phase préliminaire :
  - a) Analyse de la demande du (de la) bénéficiaire,
  - b) Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin,
  - c) Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.
2. Phase d'investigation :
  - a) Analyser les motivations, les valeurs, les intérêts professionnels et personnels
  - b) Identifier les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles
  - c) Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle

Cette phase a pour objectif de permettre au (à la) bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3. Phase de conclusions :
  - a) Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation,
  - b) Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, et, le cas échéant, d'un projet de formation
  - c) Définition des 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.

### FINANCEMENT

- CPF
- Plan de développement des compétences
- AIF Pôle Emploi
- Personnel

### TARIFS :

- CPF : 1 800 € TTC
- Entreprise : 2 000 € TTC
- Particulier : 1 500 € TTC



## PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

### CONDITIONS DE LA REALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT A DISTANCE :

Pour les accompagnements « à distance », ils seront réalisés avec « Zoom », un outil de visioconférence.

### PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP :

La prestation est ouverte à tout public.

Pour les personnes en situation d'handicap, les locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Quand l'accès aux locaux n'est pas possible, une solution est systématiquement recherchée.

En dernier recours et avec l'acceptation du bénéficiaire, la formation pourra entièrement être réalisée à distance.

### MODALITÉS ET DÉLAI D'ACCÈS :

- Toute demande de prestation s'accompagne de l'envoi d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation.
- Le devis est transmis sous format électronique par mail.
- La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant le délai minimum calendaire de 14 jours.

### MENTIONS LÉGALES :

- La structure générale, ainsi que les textes, photos, images de ce document sont la propriété du M Formation.
- Toute reproduction, totale ou partielle, et toute représentation du contenu substantiel de ce document, par quelque procédé que ce soit, sans autorisation expresse du M Formation, est interdite, et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L.335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.
- Les informations, pictogrammes, photographies, images, textes, sont protégés par des droits de propriété intellectuelle. À ce titre, toute reproduction, représentation, adaptation, traduction et/ou modification, partielle ou intégrale de ce document sont interdits.
- La copie sur support papier à usage privé de ces différents objets de droits est autorisée conformément à l'article L122-5 du Code de la Propriété Intellectuelle. Leur reproduction partielle ou intégrale, sans l'accord préalable et écrit de l'auteur, est strictement interdite.

### MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE L'ACTION ET SES RÉSULTATS :

- A l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire recevra :
  - Une synthèse de son accompagnement,
  - Une attestation de présence,
  - Un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de l'accompagnement
- Une prise de contact ultérieure pour savoir où en est le projet et faire un point d'avancement à un mois puis à 6 mois.



## PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

### INSCRIPTION :

- Par mail : [Mendoza@mformation.fr](mailto:Mendoza@mformation.fr)

### INTERVENANTE :

Sandrine ALMERAS – Coach professionnelle certifiée RNCP Niveau 2

Pour toute question ou toute demande, contactez-moi :

- 06 49 11 67 09
- [Mendoza@mformation.fr](mailto:Mendoza@mformation.fr)
- [www.mformation.fr](http://www.mformation.fr)

Version du 05-07-2021



## PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

### RAPPEL DU CADRE LEGAL

Articles L6353-1, R6321-2, R6353-1 et R. 6322-32 et suivants du code du travail)

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.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- Les salariés du secteur privé,
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi.
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc) : textes spécifiques, mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.



## PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CEP, dans la mesure où :

- Le CEP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- Le conseiller CEP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- Le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CEP sur son projet d'évolution professionnelle.

Décret du journal officiel du 30 décembre 2018. Texte 59 sur 231.