



## Programme Formation

# Bilan de Compétences

### Prérequis :

- Aucun prérequis n'est nécessaire

### Objectifs :

- Faire le point personnellement et professionnellement
- Envisager une évolution de carrière ou une réorientation professionnelle
- Valider un projet de carrière dans l'entreprise en fonction de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Se situer par rapport à l'Entreprise, son évolution et le marché de l'emploi
- Être accompagné en cas de perte de vitesse ou de difficulté ponctuelle
- Envisager un départ et bâtir un plan d'action pour le préparer

### Méthode pédagogique :

- Entretiens avec un consultant spécialisé dans ces démarches d'accompagnement
- Elaboration d'un profil de personnalité à partir de différents questionnaires que nous choisissons selon la problématique du bénéficiaire
- Un dossier personnel remis en début de prestation, destiné à préparer chaque entretien
- Recherche d'informations pour le compte du bénéficiaire (formation, entreprises à contacter ....)
- Remise d'une synthèse formalisant la démarche, les résultats et un plan d'action.

### Contenu/étapes :

#### Phase de démarrage

- Présentation de la démarche et état des lieux de la situation actuelle
- Définition des besoins et des objectifs de la mission
- Reformulation des attentes du bénéficiaire
- Planification des rendez-vous

#### Phase bilan

- Connaissance de soi / Bilan personnel
- Bilan professionnel : bilan des connaissances, parcours, savoir-faire, aptitudes
- Etat des lieux des motivations et des facteurs de satisfaction/insatisfaction
  - Détermination du potentiel et de la marge de progression

#### Phase projet

- Définition du/des projets professionnels au sens large
- Confrontation de ces projets à la réalité de l'entreprise et du marché de l'emploi, si un départ est envisagé
- Validation et finalisation du/des projet(s)
- Elaboration d'une stratégie de mise en œuvre pour atteindre l'objectif

#### Phase d'accompagnement

- Accompagnement du salarié, dans la mise en place de son évolution au sein de l'entreprise ou dans sa recherche d'emploi en externe
- Formation éventuelle aux techniques de recherche d'emploi
- Remise et appréciation du document de synthèse

#### Entretien de suivi à 6 mois

- 6 mois après la fin du bilan, un entretien de suivi est proposé (soit en présentiel soit en distanciel) afin de faire le point sur l'avancée et la concrétisation des démarches et de réajuster au besoin.

### Durée

- 6 à 9 mois
- Maximum 24 heures
- Nombre et rythme des entretiens déterminés en fonction des attentes du bénéficiaire.

### Dates

A caler selon les disponibilités

### Lieu

- Présentiel : 1, Place Ravezies, Immeuble Plaza à Bordeaux (33300)
- Distanciel : entretiens individuels en Visio Zoom

### Outils utilisés

- Questionnaires de Personnalité et de valeurs professionnelles (16 PF5 de Cattell, QVP de D. Super, Inventaire de personnalité des vendeurs IPV)
- Questionnaires d'Evaluation et d'Orientation professionnelle (Parcouréo, IRMR)
- Questionnaire d'autoévaluation

### Modalités d'évaluation

- Suivi point d'étape
- Evaluation à chaud

### Tarif

- 1800,00 € TTC pour 20h00
- Devis personnalisé selon durée

### Consultant formateur :

**Olivia DEMICHEL / 05.56.29.50.40**

- Psychologue du Travail et des Organisations
- Coach certifiée – Formation Alliance Coaches (Ecole Vincent Lenhardt)
- 20 ans d'expérience dans le conseil en RH et notamment en accompagnement individuel et collectif
- Formation management, Accompagnement individuel / Coaching et 360°, Recrutement
- Formée à l'utilisation de plusieurs questionnaires dont DiSC, 360° Talent Zoom, 16 PF5, et Process Communication.



**CADRE REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES** issu du décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019

#### **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 L6323-6**

I.- Sont éligibles au compte personnel de formation les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

II.- Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

1° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;

2° Les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;

3° La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

4° Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

5° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

#### **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.

#### **Article R6314-4**

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.

#### **Article D6323-5**

I.- Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions mentionnées à l'article L. 6323-6 suivie par le salarié, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

II.- Lorsque les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'action de formation suivie par le salarié sont pris en charge par la commission paritaire interprofessionnelle régionale en application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-20, la Caisse des dépôts et consignations débite le compte du titulaire des droits correspondants sans opérer de remboursement auprès de la commission.

III.- Un suivi de la mise en œuvre des dispositions prévues au I est effectué par la Caisse des dépôts et consignations. Il est intégré au rapport mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6333-5.