



Mon Bilan de Compétences...

SOMMAIRE

Le programme	2
Nos tarifs	3
Pourquoi le réaliser ?	4
Comment se déroulera-t-il ?	5
Les trois phases	6
La phase préliminaire détaillée	7
La phase d'investigation détaillée	8
La phase de conclusion détaillée	9
Le suivi à 6 mois	10
Cadre légal du Bilan de Compétences	11

« Vous allez écrire une nouvelle histoire de votre vie »





Le programme

Initier une démarche de réalisation d'un Bilan de Compétences est un acte important. Le bénéficiaire du Bilan de Compétences décide en effet d'investir de son temps libre et de son énergie, avec un état d'esprit ouvert, positif et prêt à prendre du recul. Cet investissement n'aura d'égal que son implication dans la réalisation des activités, dans ses réflexions et dans les prospections d'informations ou d'expériences nouvelles en corrélation avec les projets envisagés.

L'objectif :

Analyser les compétences professionnelles, extra-professionnelles et personnelles, les motivations et potentiels pour définir un ou plusieurs projets de nature(s) professionnelle(s) et/ou formatrice(s) (évolution de carrière, réorientation, formation, création d'entreprise, etc.)

Le public cible :

Tout salarié ou agent public qui souhaite initier une démarche volontaire et personnalisée d'analyse de son parcours et de ses potentiels d'évolution. Le bénéficiaire est l'acteur principal de cette prestation personnalisée où le consultant joue un rôle d'accompagnateur à la réflexion et non de décideur des projets.

La personnalisation :

- La prestation est réalisée de façon 100% individuelle.
- Lors des entretiens individuels le consultant prend en compte la capacité d'autonomie du bénéficiaire, afin d'adapter mieux encore les choix d'activités à réaliser et qui avaient déjà été globalement défini par la qualification des objectifs initiaux.
- Les outils sont adaptés aux besoins (Pass' Avenir, passation de Tests Psychotechniques adaptés, etc.)

En cas de besoin, le consultant peut intervenir à distance (visioconférence), augmenter les durées d'entretiens individuels à trois heures, et tout cela, en totale adaptation avec les impératifs du bénéficiaires (heures de travail, etc).

La Durée et le déroulement :

- La prestation n'excède pas 24 heures d'entretiens individuels, conformément aux dispositions légales et, quelle que soit la formule choisie, elle reste découpée en trois phases : préliminaire, investigation et conclusion.
- Les entretiens individuels durent 2h mais peuvent être adaptés en fonction du planning du bénéficiaire.
- Chaque entretien est espacé d'une semaine ou plus afin de garantir le travail en autonomie qui doit être effectué pour l'avancée du bilan, ainsi que la maturation de la réflexion et de l'autoanalyse.
- La prestation s'achève par la remise d'un document de synthèse et d'un questionnaire de satisfaction.
- Six mois au-delà de la prestation, le Consultant revient par téléphone vers le bénéficiaire pour recueillir les informations relatives au suivi du projet du bénéficiaire, et collecte sa satisfaction et l'état de ses actions engagées par le biais d'un Questionnaire de Suivi à 6 mois.



« Je vous accompagne vers votre futur chemin professionnel... »

Nos tarifs

A distance

Le Bilan de Compétences est tarifé à 2000€ net de taxes (Exonération de TVA au Titre de la Formation Professionnelle) pour 24 heures d'entretiens individuels ; si l'analyse du besoin révèle un moindre besoin horaire, la prestation sera facturée au prorata du nombre d'heures.

Pour les situations précaires justifiées¹, ce tarif pourra être ramené à 1500€ net de taxes (justificatif de moins de trois mois à produire).

En présentiel

Le Bilan de Compétences est tarifé à 1500€ net de taxes (Exonération de TVA au Titre de la Formation Professionnelle) pour 24 heures d'entretiens individuels ; si l'analyse du besoin révèle un moindre besoin horaire, la prestation sera facturée au prorata du nombre d'heures.

¹ Situations précaires s'entendent : Personnes en recherche d'emploi, indemnisées ou non ; personnes percevant uniquement une AAH, Parents isolés sans emploi...



Pourquoi le réaliser ?

Me connaître moi-même

- ✓ Mettre des mots sur mes compétences et mes potentiels
- ✓ Comprendre mon fonctionnement (motivations et comportement)
- ✓ Définir mes points d'appuis et de vigilance ainsi que mes freins

Découvrir les évolutions possibles

- ✓ Les domaines professionnels et métiers qui existent
- ✓ Les formations nécessaires à l'atteinte de mes objectifs
- ✓ Porter un regard sur l'entrepreneuriat

Dessiner mes projets

- ✓ Evoluer dans entreprise via la mobilité interne
- ✓ Me réorienter professionnellement par de la formation
- ✓ Envisager de créer ma propre entreprise

Être ambitieux mais réaliste

- ✓ Trier mes désirs d'évolution au regard de mes freins
- ✓ Développer mes ressources pour atteindre mes objectifs
- ✓ Planifier les actions que j'aurai à mener



Comment se déroulera-t-il ?

Un cadre légal pour me protéger

- ✓ Je suis volontaire pour réaliser cette prestation
- ✓ Je suis acteur de mon bilan
- ✓ Ma prestation est personnalisée
- ✓ Mon consultant est neutre et objectif
- ✓ L'ensemble des échanges et documents de la prestation sont confidentiels
- ✓ J'ai accès aux éléments légaux et réglementaires régissant ma prestation

Un déroulement dans le temps

- ✓ Mon Bilan dure entre de 2 à 4 mois selon le rythme adapté à mon besoin
- ✓ Mon consultant et moi définissons un calendrier d'activité et d'entretiens
- ✓ Mes entretiens avec le consultant durent 2 heures
- ✓ Je signe ma feuille de présence à chaque entretien
- ✓ J'ai des activités à réaliser en autonomie entre les entretiens

Une structure réglementée

- ✓ Une phase préliminaire
- ✓ Une phase d'investigation
- ✓ Une phase de conclusion

Un accompagnement adapté

- ✓ Mon consultant dispose de connaissances et d'outils riches
- ✓ Mon projet est analysé conjointement avec le consultant
- ✓ Ma démarche est soutenue moralement par le consultant

Un suivi

- ✓ Je reçois en conclusion un document de synthèse de mon Bilan
- ✓ Je reçois le dossier complet comprenant tous mes travaux de réflexion Mon consultant s'assure à long terme du devenir de mes projets



Les trois phases

Le cadre légal² prévoit que mon Bilan de Compétences est structuré en trois grandes parties.

Une phase préliminaire

- ✓ On m'y rappelle les éléments essentiels de la prestation
- ✓ Mon consultant analyse mon historique complet
- ✓ J'explicité mon besoin et mes attentes
- ✓ Je confirme ma volonté à accomplir ce Bilan

Une phase d'investigation

- ✓ Nous y analysons avec le consultant, et par le biais d'outils (tests, exercices, questionnements) :
- ✓ Mes connaissances, mes compétences et mes potentiels
- ✓ Mes expériences professionnelles
- ✓ Mes motivations et mes freins
- ✓ Mes valeurs
- ✓ Ma personnalité (points d'appuis, de vigilance, comportement...)

Je découvre avec l'aide du consultant :

- ✓ Les métiers qui m'intéressent
- ✓ Les formations pour réaliser mes objectifs
- ✓ Les modalités de création d'entreprise

Une Phase de conclusion

Nous compilons enfin le ou les projets d'évolution retenus en fonction de leur réalisme.

J'y reçois enfin mon document de synthèse dans lequel figure :

- ✓ Le contexte m'ayant amené à accomplir ce Bilan de Compétences
- ✓ Mes atouts dans la réalisation des projets retenus
- ✓ Mes freins et points de vigilance sur lesquels agir
- ✓ Mon plan d'action découpé en étapes dans le temps

² Pour plus d'informations, consulter la section « Cadre légal du Bilan de Compétences » en page finale.



La phase préliminaire détaillée

L'entretien d'information (avant le démarrage du bilan)

Le consultant :

- ✓ Se présente, et l'entreprise avec lui.
- ✓ M'informe sur le cadre réglementaire du Bilan de Compétences
- ✓ Me présente l'organisation du Bilan de Compétences
- ✓ M'explique la nature des outils utilisés (tests psychotechniques, etc.)
- ✓ Me rappelle que le bilan demeure à ma propre initiative
- ✓ Me remet la présente plaquette informative pour que je mûrisse ma réflexion

La phase préliminaire

Durant l'entretien d'analyse du besoin, le consultant :

- ✓ Me rappelle les objectifs et le déroulement
- ✓ Me rappelle la formule choisie et son contenu
- ✓ Analyse et me fait confirmer mon besoin initial
- ✓ Détermine avec moi le planning des entretiens individuels

Nous analysons ensuite mon parcours professionnel et extraprofessionnel

« Une bonne construction, c'est d'abord de bonnes fondations »





La phase d'investigation détaillée

Mon expérience :

- ✓ Mes compétences et connaissances acquises dans mes formations
- ✓ Mes compétences et connaissances acquises dans mon parcours professionnel
- ✓ Mes compétences et connaissances acquises dans mes activités personnelles Un bilan sur mon ressenti de carrière (réalisations, affinités, aversions, etc.)

Mes motivations :

- ✓ Détermination de mes intérêts professionnels et moteurs (profil RIASEC, etc.)
- ✓ Analyse de mes sources d'inspiration et failles motivationnelles dans l'emploi.

Mon champ des possibles :

- ✓ Investigation des pistes professionnelles idéalisées (Pass'Avenir, etc.)
- ✓ Exploration des voies d'amélioration de mes compétences (formations)
- ✓ Hypothèse de création de mon entreprise
- ✓ Documentation des pistes pour préparer le travail d'affinage

La restriction des pistes :

- ✓ Contrôle des conditions spécifiques à mes propres attentes métier (comportement, environnement...)
- ✓ Corrélation de mes pistes avec mes points d'appuis et de vigilance
- ✓ Confirmation de mes ressources motivationnelles et de dépassement possible des freins

« Une bonne exploration, c'est s'appuyer sur des outils adaptés »





La phase de conclusion détaillée

Analyse de mes pistes envisagées :

- ✓ Liste des métiers, formations, évolution internes ou créations d'entreprise ambitionnés
- ✓ Mise en parallèle de mes compétences et des référentiels métiers RNCP visés
- ✓ Etablissement de mes compétences, connaissances et potentiels nécessaires déjà acquis
- ✓ Identification de mes besoins en Formation, ou Validation des Acquis de l'Expérience
- ✓ Découverte pragmatique par le biais de stages, d'entretiens avec des professionnels, etc.

Détermination de mes projets professionnels :

- ✓ Mise à l'écart de mes pistes inappropriées en raison de :
 - Freins trop complexes à dépasser même à long terme
 - L'inadéquation des fonctions visées avec mon profil motivationnel et comportemental
- ✓ Validation des pistes cohérentes et réalisables en toute connaissance de cause grâce à :
 - Le débriefing de ressources réelles autour des projets ciblés (mes entretiens, mes stages, etc.)
 - La mise en abîme de mon projet à construire et sa cohérence avec mes ressources (financières, organisationnelles, familiales, etc.)
- ✓ La correspondance du projet avec mes ambitions.
- ✓ Rédaction non détaillée de mes projets professionnels principal et secondaires.

Entretien de construction des projets :

- ✓ Co-établissement avec le consultant des plans d'action à mener pour chacun de mes projets, à court, moyen et long termes :
 - Formations ou Validation des Acquis de l'Expérience
 - Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)
- ✓ Construction d'un argumentaire de construction de projet (pour faire financer mon entreprise par exemple)
- ✓ Construction d'un argumentaire d'évolution professionnelle dans le cadre de ma mobilité interne
- ✓ Compilation des éléments de mon Bilan de Compétences
- ✓ Évocation de la construction du document de synthèse de mon Bilan de Compétences.

Entretien de Bilan :

Durant celui-ci, mon consultant :

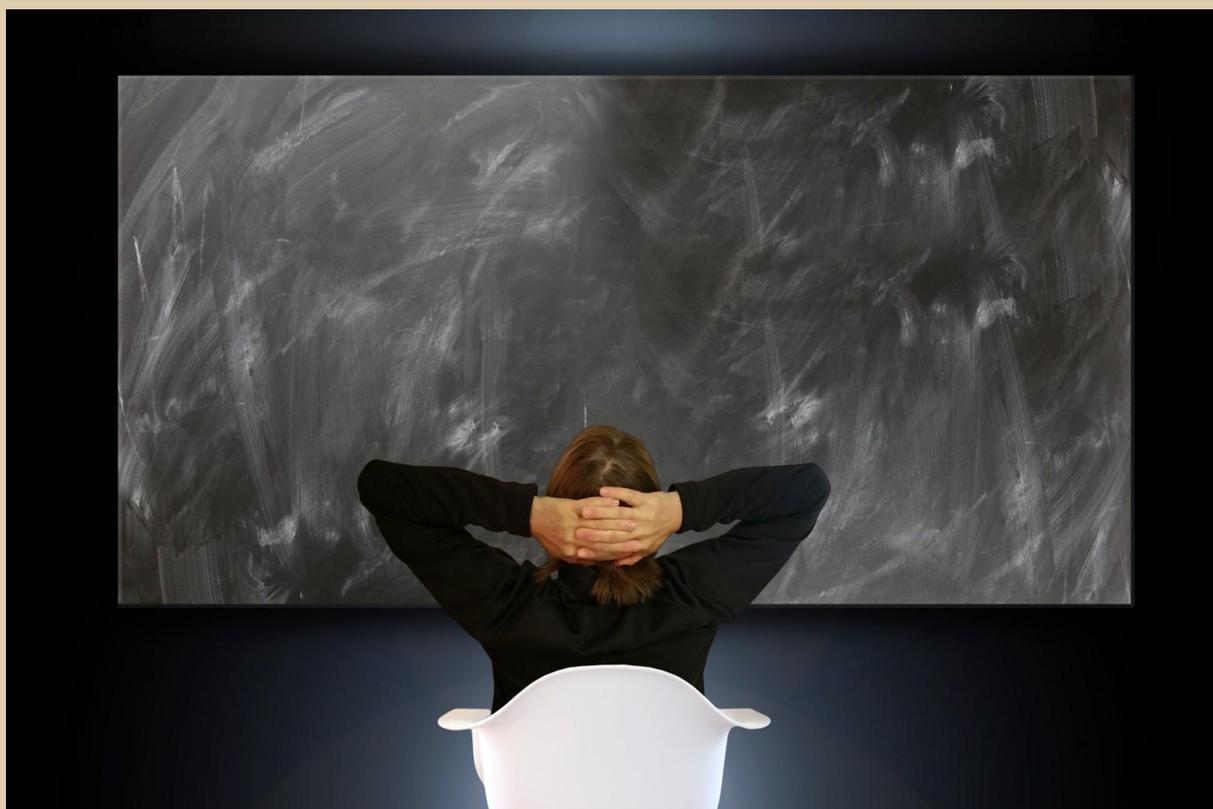
- ✓ Contrôle avec moi que les informations du document de synthèse sont conformes à nos échanges Me remet le document de synthèse qu'il a rédigé
- ✓ Me remet les documents détaillés ayant servi à conduire mon Bilan de Compétences (exercices, rapports, etc.)
- ✓ Me fait signer les documents contractuels
- ✓ M'indique une date de rendez-vous prévisionnelle dans 6 mois pour suivre ma progression Me demande de remplir une enquête de satisfaction globale sur la prestation



Le suivi à 6 mois

Au cours de cet entretien, généralement réalisé par téléphone, mon consultant :

- ✓ M'interroge sur la validation de mes plans d'actions
- ✓ M'informe sur les évolutions récentes des informations dont je dispose pour l'accomplissement de mes projets
- ✓ Me demande de remplir une nouvelle enquête de satisfaction



« Alors, on s'y met ? »



Cadre légal du Bilan de Compétences

Respect des obligations légales

Nos bilans de compétences sont réalisés en conformité avec les textes du code du travail, notamment les articles L6313-4, R.6313-4 à R.6313-7, Décret n°2018-1330 du 28/12/2018, ceux concernant l'information des stagiaires (L. 6355-22, L. 6353-8 et L6353-3) et le règlement intérieur d'un Organisme de Formation (L. 6352-3, L. 6352-4, R. 6352-1, R. 6352-2, L. 6355-8, L. 6355-9).

Article L.6313-4 du Code du travail

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 R.6313-4 du Code du travail

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 R.6313-5 du Code du Travail

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

Article R.6313-6 du Code du Travail

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.

Article R.6313-7 du Code du Travail

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.

