

BILAN DE COMPÉTENCES

Code CPF 202

Objectifs

- Analyser les compétences personnelles et professionnelles
- Identifier les intérêts et les motivations
- Repérer les aptitudes et le potentiel
- Définir et valider un projet professionnel ou un projet de formation
- Construire un plan d'action réalisable à la fin du bilan

Publics

Toutes les personnes actives

- Salariés des secteurs privé et public
- Statut libéral, indépendants, intermittents, chefs d'entreprise
- Demandeurs d'emploi – demande faite auprès de Pôle Emploi ou CAP Emploi (PSH)

Durée du bilan

- 24 heures réparties sur 3 à 4 mois dont 16 heures d'entretien individuel et 8 heures de travail personnel

Modalités de réalisation

- Lieu : 199 rue des Pyrénées 75020 Paris

- Bureaux assurant la confidentialité des échanges
- En présentiel ou distanciel ou mixte

Modalités d'inscription et entretien préalable

- Prise de contact avec le centre par téléphone, email ou sur le site « Mon Compte Formation.fr »
- Organisation sous 48 heures d'un entretien préalable d'une heure avec le(a) consultant(e) qui réalisera le bilan
- Cet entretien est gratuit, sans engagement et n'est pas compris dans la durée du bilan. L'objectif de cet entretien est de recueillir les attentes et les besoins du bénéficiaire, de présenter le contenu, le déroulement, la durée, les méthodes, les outils dédiés à la prestation, de préciser les conditions administratives et financières
- Suite à la validation du bénéficiaire, le bilan de compétences peut commencer sous 10 jours
- Signature de la convention tripartite

Calendrier et horaires

- Disponibilités sur toute l'année
- Horaires adaptés à ceux des salariés : 8h30 – 20h
Possibilité de rendez-vous le samedi

Tarif

- Financement CPF : 1500 € TTC. Le bénéficiaire peut mobiliser son compte formation.
- Financement entreprise : sur devis. Le bilan est financé par l'entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences.
- Financement particulier : sur devis.

Indicateurs de résultats

- Taux de bilans menés à leur terme : 95 %
- Taux de projets construits et validés : 95 %
- Taux de satisfaction globale : 98 %

Contenu détaillé

Le bilan de compétences comprend 3 phases obligatoires et distinctes dont la durée peut varier en fonction de chaque bénéficiaire (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018) :

- **La Phase préliminaire** permet de définir les besoins et les objectifs, de préciser, les besoins et les objectifs, de préciser les conditions de déroulement et le cadre déontologique, de proposer les outils et les méthodes adaptés aux objectifs, de déterminer la planification des séances

- **La Phase d'investigation** est destinée dans un premier temps à analyser le parcours professionnel, à identifier les compétences, les aptitudes, le capital de connaissances, à élaborer un profil de personnalité incluant les intérêts et les motivations, à détecter les potentiels.

A partir de cette analyse sont dégagées dans un deuxième temps des pistes d'évolution ou de changement. Les pistes sont explorées à l'aide de recherches, d'apport d'informations et de rencontres avec des professionnels du ou des secteurs visés.

Le ou les projets sont ensuite validés en fonction du profil personnel et professionnel, des motivations, des intérêts, des objectifs, des opportunités du monde du travail.

Le bénéficiaire ayant acquis une bonne visibilité de son ou de ses projets est en mesure d'effectuer des choix et de prendre des décisions éclairées.

- **La Phase de conclusion** a pour but de construire le plan d'action à court, moyen, long terme avec les étapes précises de réalisation pour mener à bien le projet principal et le projet alternatif éventuel. La phase se termine par la présentation des résultats détaillés formalisés dans un document de synthèse corédigé par le bénéficiaire et la consultante.

Modalités d'évaluation

- Grille d'analyse des besoins et de définition des objectifs renseignée pendant la phase préliminaire
- Document de synthèse corédigé avec le bénéficiaire en fin de bilan, incluant les objectifs atteints
- Questionnaire de satisfaction
- Mesure des écarts éventuels entre les objectifs indiqués sur les 2 documents

Modalités de validation

- Feuille de présence
- Attestation de fin de bilan et de remise du document de synthèse

Méthodes et outils pédagogiques

Une méthode et des outils choisis en fonction de chaque bénéficiaire et adaptés aux objectifs visés.

Le(a) consultant(e) adopte pendant toute la prestation une posture d'écoute active, de bienveillance et un climat de confiance.

- Un ou une même consultant(e) durant toute la durée du bilan
- Des entretiens individuels menés selon la méthode semi directive
- Utilisation de supports favorisant la réflexion et l'investigation
- Tests de personnalité et de compétences

- Inventaire des intérêts professionnels
- Réalisation d'enquêtes métiers, rencontres avec des professionnels
- Carnet de bord avec ressources pédagogiques

Après le bilan

- Un entretien est proposé 6 mois après la fin du bilan en face à face ou par téléphone afin de faire le point sur la mise en œuvre du projet et du plan d'action, d'apporter les conseils complémentaires.
- Un questionnaire de satisfaction « à froid » est transmis au bénéficiaire.

Mise en place de la politique d'inclusion du public en situation de handicap

- Les locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- Le référent handicap assure l'accueil et le suivi de la personne handicapée, échange avec le(a) consultant(e) sur les ajustements matériels et le rythme de travail
- Remise du livret d'accueil

CONTACTS

01 40 18 00 29

psychoform@orange.fr

www.psychoform.fr

Cadre législatif et réglementaire

"Extraits du Code du travail (Articles L. 6313-4 et R.6313-4 à R.6313-8 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 R6313-4

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 R6313-5

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

Article R6313-6

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.

Article R6313-7

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.

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.

○