

PROGRAMME DE BILAN DE COMPETENCES

Public concerné	Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics.
Modalités et délai d'accès	Modalités d'accès : A la signature du contrat (ou de la convention et/ou à la validation de la prise en charge. Délai d'accès : De 2 jours à 4 semaines Accessibilité aux personnes en situation d'handicap : nous contacter
Présentation générale (problématique, intérêt)	Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef(fe) d'entreprise d'identifier ses aspirations (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'analyser ses compétences (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses soft skills, sa valeur ajoutée) afin de définir un projet professionnel. Ce projet professionnel doit lui permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours. Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.
Objectifs	<p>Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences 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 (Art. L. 6313-4 CT), de</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base d'une meilleure connaissance de soi (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'une meilleure connaissance de ses compétences (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses soft skills, sa valeur ajoutée). • Développer la capacité à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs, à identifier des dispositifs pour se former est également développée dans le cadre du bilan de compétences <p>A l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire sera en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Améliorer son niveau de satisfaction au travail – Développer son employabilité – Sécuriser son parcours – Mettre en œuvre son plan d'action – Se projeter positivement vers l'avenir – S'orienter et de piloter sa carrière de façon autonome

<p>Déroulement du bilan de compétences</p>	<p>Le déroulement du bilan de compétences suit les 3 phases réglementaires inscrites au Code du travail. La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le(a) bénéficiaire*.</p> <p>1. Phase préliminaire :</p> <p>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.</p> <p>2. Phase d'investigation :</p> <p>a) Bilan personnel et tests d'orientation et de personnalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse du parcours personnel et professionnel, - Exploration des valeurs, centres d'intérêts, motivations et personnalité, - Réflexion autour des équilibres de vie. <p>b) Analyse métier /marché et recherches documentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploration des voies d'évolution professionnelle possibles, - Analyse des compétences : savoir, savoir-faire et savoir-être, - Identification des « possibles », définition du projet et du plan d'action. <p>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.</p> <p>3. Phase de conclusions :</p> <p>a) Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation, b) Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, 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.</p> <p>--</p> <p>*Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences.</p>
<p>Moyens pédagogiques, Méthodes et techniques d'encadrement, modalités</p>	<p>Moyens pédagogiques, Méthodes et techniques d'encadrement,</p> <p>Durant le bilan de compétences, le(a) bénéficiaire est accompagné(e) par un(e) formateur(trice) ou un(e) consultant en bilan de compétences. Celui-ci (celle-ci) peut utiliser notamment les techniques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tests spécialisés : test de centres d'intérêt, test de personnalité, test d'évaluation des soft skills, test du créateur d'entreprise, • Questionnaires d'autoévaluation : questionnaire d'assertivité, questionnaire «Mes objectifs», questionnaire des besoins. • 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,

	<ul style="list-style-type: none"> • « Ebooks » : ces Ebooks sont remis à l'issue de chaque séance et rythment le déroulement du bilan de compétences (formation en distanciel asynchrone*), • 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. <p>Modalités : Présentiel Feuille émargement et certificat de réalisation</p>
Durée	<p>Durée totale : 20 heures</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 entretiens individuels (6h) pour identifier les aspirations professionnelles et personnelles (valeurs, besoins, personnalité) • 5 entretiens individuels (10h) pour identifier les compétences et les potentiels • 2 entretiens individuels (4h) pour définir le plan d'action et rédiger la synthèse du bilan de compétences. <p>Soit 20 heures d'entretiens personnalisés</p>
Dates	Dates : A définir
Lieu(x)	Khépriformation – 188 grande rue Charles de Gaulle 94130 Nogent-sur-Marne (ou autre à définir)
Coût par participant (HT et TTC)	Pour 20 heures de formation dont 20 heures d'entretiens personnalisés 2 160 € TTC (1 800 € HT)
Responsable de l'action, Contact	LECUSSON Lydia Responsable pédagogique Mail : lydialecusson@optimrh.fr Tél : 06 37 67 36 20
Évaluation de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation de l'atteinte des objectifs du BDC sur la grille de synthèse à chaque rendez-vous - Restitution et synthèse du BDC avec document écrit remis au bénéficiaire à la fin du BDC - Évaluation à chaud en fin de BDC - Évaluation à 6 mois (point obligatoire à faire avec le bénéficiaire de l'action)

Cadre légal et réglementaire lié aux bilans de compétences

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les 3 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. 6313-4 CT)

Les **employeurs ne peuvent pas réaliser** eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés (Art. R. 6313-5 CT)
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 (Art. L. 6313-4 CT)

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. 6313-6 CT)

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 1 an** :

- au **document de synthèse** dans le cas mentionné au 3^{ème} alinéa de l'article L. 6313-4 [phase de conclusion]
- aux documents faisant l'objet d'un **accord écrit** du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation (Art. R. 6313-7 CT)

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 seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. 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 (Art. L. 6313-4 CT)

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 10 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. (Art. R. 6313-8 CT)

Le financement des bilans de compétences

Il existe différents moyens de financement du bilan de compétences :

- Utilisation des **heures CPF** (moncompteformation.gouv.fr)
- Demande de financement auprès du **FONGECIF**. Si la demande est acceptée, le FONGECIF s'engage à prendre tout ou partie du
Bilan dans la mesure où la durée de prestation ne dépasse pas **24 heures**.