



# PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES



## Objectifs

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 et d'analyser ses compétences afin de définir un projet professionnel. Ce projet professionnel s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.



## Moyens pédagogiques

Durant le bilan de compétences, le(a) bénéficiaire est accompagné(e) par un(e) consultant(e)

Celui-ci (celle-ci) peut utiliser les techniques suivantes :

- 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, ...
- Marché de l'emploi local et national
- Enquêtes-métiers permettant de découvrir le vécu d'un professionnel
- Rédaction d'une synthèse qui reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.



## Public

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics.

Il n'y a aucun prérequis.

Néanmoins, une bonne compréhension du français est nécessaire.

Si tel n'est pas le cas, nous étudierons pour vous, une solution adaptée.



## Personnes en situation de handicap

Notre bilan de compétences est ouvert aux personnes en situation de handicap. Chaque situation étant unique, nous étudierons avec vous toutes les solutions internes ou auprès de notre réseau de partenaires pour vous permettre de suivre votre accompagnement dans les meilleures conditions possibles.



## Tarifs

Sur devis



## Contact

Email : [accueil@vipco.fr](mailto:accueil@vipco.fr)

Tél : 04 22 44 77 41



## Durée et Déroulement en 5 étapes

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail.

La durée est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Etape N° 1 - Une phase préalable ( hors bilan) – Offert

- Présenter le bilan de compétences (cadre légal, méthodologie, déontologie)
- Echanger sur les raisons et les motivations de la démarche

Etape N°2 - Une phase préliminaire a pour objet de :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Etape N°3 - Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Etape N°4 - Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- 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.

Etape N°5 - Suivi post-bilan

- Proposer une rencontre à 6 mois afin de faire le point sur la réalisation du projet et apporter des actions correctives, si nécessaire



## Modalités d'évaluation

- Pendant la formation : attestation de présence
- A la fin de la formation
  - remise d'un synthèse du bilan
  - Questionnaire satisfaction
- Après la formation, dans un délai de 6 mois, le consultant fait un point de situation sur l'avancée de votre projet.



## Modalités et délai d'accès

Nous vous adressons un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation sous format électronique par email ou par voie dématérialisée par le biais de l'application [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr).

Après acceptation de votre part, et signature de la convention ou du contrat, votre accompagnement pourra débuter en respectant un délai de 14 jours calendaires.



## Comment financer son bilan de compétences

- Avec son compte CPF
  - Pour un salarié en CDI : justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle vous effectuez votre demande (notez qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans),
  - Pour un salarié en CDD : justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.
  - Si votre crédit disponible sur le C.P.F. n'est pas suffisant, vous pouvez :
    - soit financer vous-même le complément,
    - soit demander un abondement à votre entreprise.
- Grâce au Plan de Développement des Compétences
  - Votre entreprise peut prendre en charge votre bilan de compétences et votre employeur vous proposera une liste de plusieurs organismes possibles.
- En cas de handicap, l'AGEFIPH peut contribuer au financement de votre bilan de compétences

## • Les textes qui régissent le bilan de compétences

### Article R6313-4

Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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

Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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

### Article R6313-6

Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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

Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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

Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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.

## • Notre déontologie

### Consentement

- Nous vous garantissons le strict respect de votre consentement

### Confidentialité :

- Le respect du secret professionnel
- Si le bilan est réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, la démarche reste personnelle et l'employeur n'en sera aucunement informé.
- Si le bilan est tripartite c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou dans le cadre du congé de reclassement, cette dernière accompagne la démarche qui restera toutefois confidentielle. Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.
- Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

### Neutralité et posture

- Nos consultants en bilan de compétences s'appuient sur des éléments mesurables. Sa posture de neutralité permet d'éviter les biais d'évaluation subjective, souvent à l'origine auto-satisfaction ou d'auto-dépréciation.
- Le consultant en bilan de compétences s'engage à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée maximum de 24 heures.
- Il s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.
- Il s'engage à travailler avec une méthode, des outils, une formation, une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers.
- Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.