

BILAN DE COMPETENCES



Formule « Kairos » - 24h + entretien de suivi à 6 mois

Identifier vos compétences, **clarifier** vos besoins, motivations et intérêts professionnels.

Prendre le temps d'identifier plusieurs **pistes professionnelles**, de les prioriser et de définir un **plan d'actions** personnalisé.

Faire un travail sur sa **personnalité**.

Muscler sa **confiance** en soi.

A qui s'adresse le bilan de compétences ?

Profil du stagiaire

- Toute personne s'interrogeant sur son devenir professionnel, son évolution et/ou son projet de formation

Pré-requis

- Souhaiter agir sur son orientation professionnelle
- S'engager de façon volontaire dans la démarche

Objectifs du bilan de compétences, formule « Kairos »

- Reconnaître et mieux connaître ses atouts, compétences, qualités et points d'appui
- Clarifier ses motivations, besoins et priorités, en lien avec son projet de vie dans un juste équilibre
- Faire le point sur son mode de fonctionnement et sa personnalité
- Identifier plusieurs pistes professionnelles, les confronter sur le terrain auprès de professionnels pour définir son ou ses projet(s) professionnel(s) de demain
- Identifier ses facteurs clés de succès à la mise en œuvre de son ou ses projet(s)
- Définir son plan d'actions
- Développer sa confiance

Programme : progression pédagogique

Conformément à l'article R.6313-4 du code du travail issu du décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences, **le bilan de compétences comprend 3 phases.**

Première phase « préliminaire »

Analyser la demande : identifier les besoins et définir la problématique

Déterminer l'objectif de la prestation

Définir les étapes et l'itinéraire prévisionnel du bilan

Deuxième phase « d'investigation »

Revisiter son parcours, son histoire professionnelle, sa situation actuelle

Identifier ses besoins, motivations, intérêts professionnels et compétences

Faire le point sur son mode de fonctionnement et sa personnalité

Repérer ses ressources et potentiels inexploités

Repérer les éléments de son expérience transférables à de nouvelles situations professionnelles

Identifier ses atouts et ses points de vigilance, ses besoins en développement de compétences

Actualisé le 15/11/2023

S'informer sur les métiers, rencontrer des professionnels et possiblement réaliser des observations en situation de travail
Muscler sa confiance en soi

Troisième phase « de conclusions »

Définir les points d'appui et les étapes pour l'aboutissement de son projet
Se fixer des axes d'actions, dont de formation éventuels
Co-rédiger un document de synthèse de bilan

Organisation

Formateur

Sophie PLOMION, Psychologue du travail et Coach professionnelle (DESS Psychologie du travail – Lille 3, Master 2 ICN Business School)

Moyens pédagogiques et techniques

Méthodologie orientée sur « L'équilibre au cœur de vos projets »
Entretiens individuels et interactifs : approche réflexive
Outils d'analyse de ses besoins, valeurs, motivations, facteurs clés de succès – utilisation d'outils métaphoriques en lien avec la Nature
Passation d'un test de personnalité (PFPI ou SOSIE 2nde Génération)
Utilisation d'outils du coaching en fonction des besoins

Dispositif de suivi de l'exécution de l'action et l'appréciation des résultats

Feuille de présence signée par le bénéficiaire à chacune des séances
Débriefing des expériences et conseils personnalisés
Co-rédaction d'une synthèse de bilan de compétences avec un plan d'action

Modalités d'évaluation

Un questionnaire d'évaluation à l'issue du bilan de compétences est réalisé lors de la dernière séance.
Un questionnaire d'évaluation à plus de 6 mois est réalisé lors du rendez-vous de suivi.

Format

- Durée : 24h maximum en fonction des besoins – sur 24h, au moins 16 heures de face à face
- Période de 3 à 4 mois
- Calendrier à définir

Délai d'accès

- Possibilité de commencer sous 15 jours

Lieu

En présentiel, les rendez-vous auront lieu dans les locaux d'EquiSens
En visioconférence partiellement ou en totalité en fonction du contexte.



EquiSens est en mesure d'étudier, sur demande préalable, l'adaptation des moyens pédagogiques et techniques en fonction de votre situation d'handicap et de vous accueillir dans des locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Réfèrent Handicap : Sophie PLOMION – sophie.plomion@equisens.pro – Tél : 06 16 81 28 00

Tarif 2025

2100 € HT, 2520 € TTC

Des financements sont possibles avec :

- Le compte personnel de formation
- Le plan de développement des compétences de votre entreprise
- Le congé de reclassement
- Le financement personnel

Actualisé le 15/11/2023

EquiSens réalise des bilans de compétences en respect du décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences.

Article L6313-1

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-4

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 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 R6313-1

(inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. « Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées. Sont considérés comme financeurs au sens du présent chapitre les employeurs, les organismes mentionnés à l'article L. 6316-1 et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54.

Article R6313-2

(inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.

Article R6313-3

(inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant

Article R6313-4

(inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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

(inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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

Article R6313-6

(inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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

(inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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

(inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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.