



Livret d'accueil

BILAN DE COMPÉTENCES

LA FORMATION VOUS PROPOSE DES

Référentiel National Qualité

Audité par
BUREAU VERITAS
Certification



Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Certification délivrée au titre des catégories :
Actions de formation et Bilans de compétence

Cette offre de formation
est éligible à

**MON
COMPTE
FORMATION**

moncompteformation.gouv.fr



SOMMAIRE

- 1 DÉFINITION**
- 2 POUR QUI ?**
- 3 OBJECTIFS DU BILAN DE COMPÉTENCES**
- 4 PRÉSENTATION BILAN DE COMPÉTENCES**
- 5 CADRE LÉGAL DU BILAN DE COMPÉTENCES**
- 6 LES MÉTHODES**
- 7 ACCESSIBILITÉ**
- 8 MODALITÉS DE FINANCEMENT**
- 9 CONTACT**

DÉFINITION



Le bilan de compétences permet d'analyser :

1

Ses compétences professionnelles et personnelles

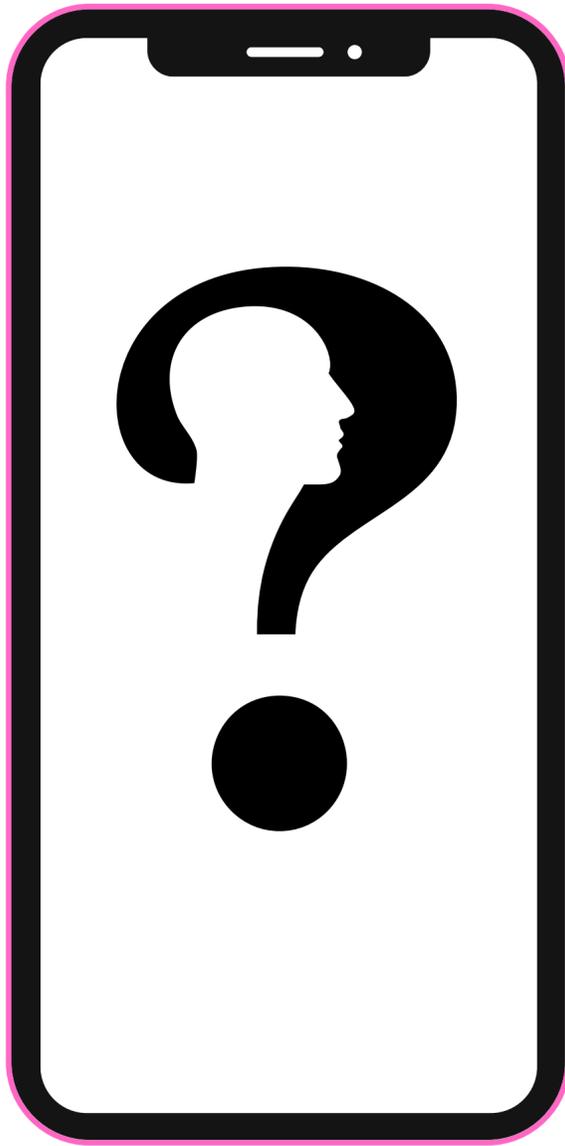
2

Ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle

3

Le cas échéant de formation.

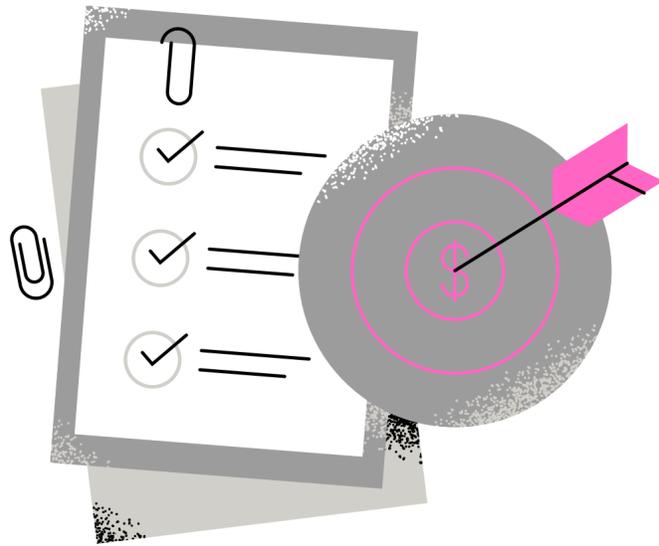
POUR QUI ?



Toute personne active notamment :

1. Les salariés du secteur privé.
2. Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires ...) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.
3. Les chefs d'entreprise
4. Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Sap emploi.
5. Les étudiants.

OBJECTIFS DU BILAN DE COMPÉTENCES



Il permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations.
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

PRÉSENTATION BILAN DE COMPÉTENCES

Entretien préalable gratuit & sans engagement

- Modalité d'accès au bilan, adéquation demande et finalités du dispositif, connaître les motivations du clients (analyse de besoin).



Phase préliminaire :

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire.
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin.
- Définir les modalités de déroulement du bilan.



Phase d'investigation :

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



Phase de conclusion :

- S'approprier les résultats 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 (possibilités de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan).

Entretien à 6 mois gratuit présentiel, visio, téléphone

- Faire un point sur vos avancées et le plan d'action établit ensemble.

CADRE LÉGAL DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le cadre légal du bilan de compétences est défini dans le Code du travail (articles L. 6313-4 et R. 6313-5 à R. 6313-8) :

« Art. R. 6313-4.-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.

« Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

« Art. R. 6313-6.-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.

« Art. R. 6313-7.-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.

« Art. R. 6313-8.-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. »

Source : Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences -

Article 2

LES MÉTHODES

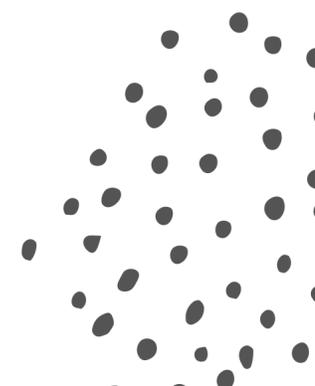
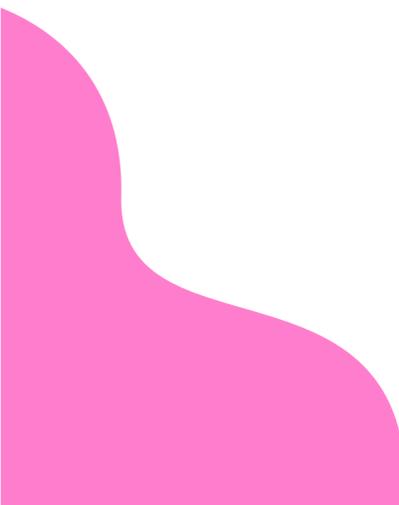


Ne pas donner de bons conseils mais produire de la compétence "à faire soi-même"...

La démarche proposée consiste à vous mener à faire des choix professionnels sans se substituer à vous.

Il s'agit de vous rendre autonome et acteur de la démarche et ainsi vous amener à développer une attitude réflexive pour gagner en méthode à dupliquer dans votre vie future.

Une posture bienveillante, encourageante, valorisante, de non jugement, complète la pratique de l'écoute active qui est privilégiée, ceci dans un but de préciser, reformuler et de ne pas être dans l'interprétation.



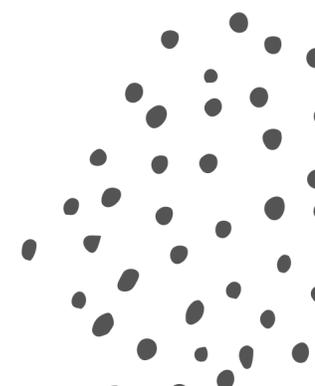
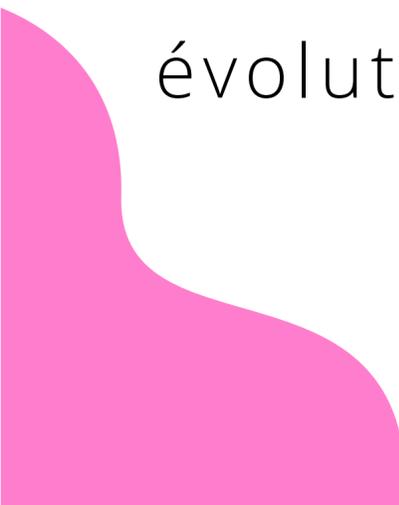
LES MÉTHODES ...



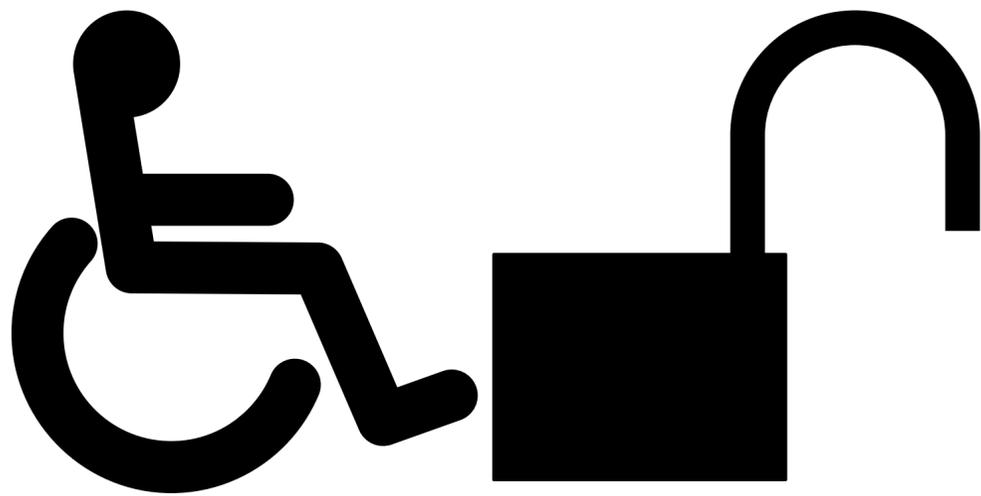
Suivant une approche d'évolution constante de la qualité, ma participation à des séances régulières d'analyse et de pratique professionnelle permettent de faire évoluer l'ensemble des outils et méthodes qui vous sont proposés.

Afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs opérationnels, nous allons évaluer au moyen de différents outils, votre progression tout au long de la prestation.

À l'issus de la formation deux questionnaires de satisfaction vous seront proposés "à chaud" et "à froid" (6 mois après le bilan). Ces questionnaires sont le moyen d'émettre toute réclamation à laquelle je m'engage répondre, ceci afin de mettre en place des actions d'amélioration dans le cadre d'une évolution constatante de la qualité.



ACCESSIBILITÉ



"On estime que malgré les idées reçues, seulement 2% des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant et 80 % des handicaps déclarés sont invisibles".

Formation est un droit accessible à tous.

Quel que soit votre situation de handicap, ponctuelle ou permanente, n'hésitez pas à m'en faire part afin que je propose une solution adaptée.

À titre d'exemple, je peux proposer d'aménager le rythme et la durée des séances, de prévoir des pauses si nécessaire. Vous avez aussi la possibilité de choisir présentiel et / ou distanciel.

MODALITÉS DE FINANCEMENT

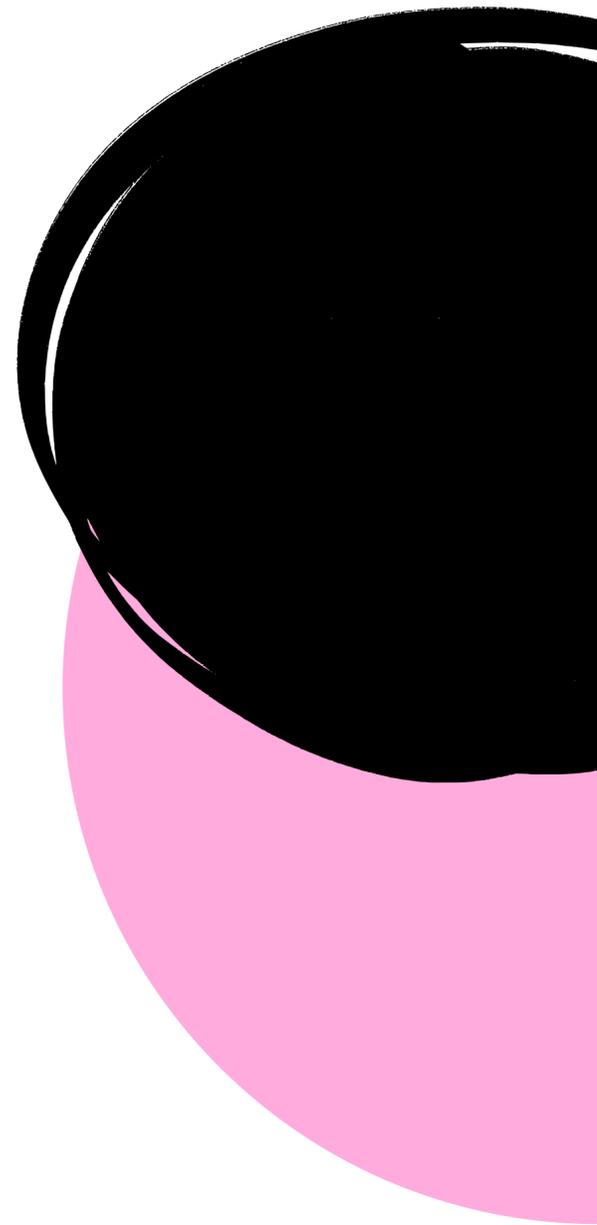


Solutions de financement :

- Votre Compte Personnel de Formation (CPF)
- Financement personnel.
- Votre employeur : plan de développement des compétences (si accord de l'employeur).



Contact



blandinepecoste@bpformation.fr



06.63.52.78.87



bpformation.fr

Merci pour votre confiance !