

BILAN DE COMPETENCES

PROGRAMME DE FORMATION

PUBLIC

Salariés
Demandeurs d'emploi

INTERVENANT

Virginie MOREAU

DUREE ET COUT

16 Heures sur une période de
12 semaines en moyenne
1500€ TTC

FINANCEMENTS

Compte personnel de
formation
Par votre entreprise dans le
cadre du Plan de
développement des
compétences

LIEU DE LA FORMATION

CFI
107 Rue du Viverot
14500 VIRE-NORMANDIE

MODALITES ET DELAIS D'ACCES

Inscription sur votre compte
CPF
En fonction du mode de
financement, nous contacter

INDICATEURS DE RESULTATS

Depuis 2025 :
- 100% ont suivi le bilan jusqu'à
son terme
- Sur 4 personnes interrogées, 3
se disent très satisfaites
2 personnes sur 4 ont suivi une
formation/ont retrouvé un
emploi

CONTACT

Virginie MOREAU
Responsable territoriale –
Référente handicap
06.40.24.41.92
cfi14@orange.fr

OBJECTIFS

- Adapter vos compétences aux changements techniques.
- Définir un plan de formation.
- Entamer une réorientation professionnelle.
- Gérer votre mobilité professionnelle.
- Mesurer la faisabilité d'un projet.

CONTENU

Séquence 1 : Phase préliminaire (2h)

- Identifier le niveau d'engagement du salarié
- Préciser et analyser ses besoins de façon à le rendre acteur de sa démarche
- L'informer sur les conditions de déroulement du bilan de compétences, les méthodes et les techniques
- Préciser les conditions d'utilisation des résultats du bilan.

Séquence 2 : Investigation (16h)

- Analyser les motivations, intérêts professionnels et personnels
- Identifier les compétences et les aptitudes
- Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle
- Repérer les éléments de l'expérience transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées
- Déceler les ressources et les potentialités inexploitées

Séquence 3 : Construction d'un projet réaliste et conclusion (2h)

- Valider un projet professionnel et identifier les moyens à mobiliser
- Planifier des étapes du projet
- Restituer le bilan et remettre le document de synthèse.

MODALITES PEDAGOGIQUES

Un accompagnement individualisé et personnalisé pouvant se faire en présentiel et/ou en distanciel (en visio-conférence, téléphone, mail) :

- supports, outils, tests pour explorer son type de personnalité, prendre conscience de ses soft skills, évaluer ses aptitudes cognitives, identifier ses intérêts personnels et professionnels, ses conditions de travail, bilan du parcours de formation et professionnel...
- ressources documentaires sur les métiers, emploi, la formation d'une préparation à la confrontation sur le terrain par les enquêtes auprès de professionnels

ACCESSIBILITE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Nous proposons un accompagnement personnalisé et individualisé au regard de la situation du handicap ainsi qu'une possibilité d'aménagements concertés avec le bénéficiaire concerné :

- Une maîtrise et une expertise des dispositifs d'accompagnement des personnes en situation de Handicap
- Une équipe expérimentée et pluridisciplinaire (Réfèrent Handicap, psychologue...) en étroite collaboration avec les partenaires de réseaux Handicap (Agefiph, MDPH, Cap Emploi, Réseau des Prestations Appui Spécifiques, Comète...)
- Adaptation de nos processus pédagogiques et d'accompagnement (rythme de l'accompagnement, principes d'alternances, adaptation des outils, supports, etc.)

Nos centres de formation sont accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite :

- Accueil adapté
- Plan d'accessibilité affiché sur site

DISPOSITIONS RELATIVES AU CODE DU TRAVAIL

Article R6313-4 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, 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 L6313-4 (Article L6310 modifié par la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4)

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. 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. 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 R6313-5 (Créé par 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 (Créé par 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 (Créé par 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 (Créé par 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.