



2L ACCOMPAGNEMENT
CONSEIL FORMATION COACHING

PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES 24H

Format permettant une analyse approfondie du parcours, l'exploration de plusieurs pistes professionnelles et l'élaboration d'un projet structuré assorti d'un plan d'action opérationnel

OBJECTIFS

Le bilan de compétences est un processus structuré qui permet à chacun de mieux se connaître, d'explorer ses options professionnelles et de prendre des décisions éclairées pour son avenir professionnel.

A l'issue du bilan de compétences, les bénéficiaires seront en mesure de :

- Découvrir leurs traits de personnalité influençant leur vie professionnelle
- Identifier leurs valeurs, besoins, motivations, intérêts personnels et professionnels, aptitudes et ressources
- Analyser leur parcours professionnel et extra-professionnel
- Dresser le portefeuille de leurs compétences et analyser les compétences transférables
- Définir un projet professionnel réaliste et, si nécessaire, un scénario alternatif sécurisant, le cas échéant un projet de formation réaliste
- Elaborer un plan d'actions concret et opérationnel

PUBLIC

Toute personne active :

- Les salariés du secteur privé : CDI, CDD
- Les agents du secteur public
- Les travailleurs indépendants
- Les demandeurs d'emploi
- Toute personne disposant d'un Compte Personnel de Formation CPF

PREREQUIS

- Aucun prérequis en termes de connaissances
- Matériel nécessaire pour mener à bien le bilan de compétences : ordinateur, tablette ou smartphone avec connexion internet



2L ACCOMPAGNEMENT

CONSEIL FORMATION COACHING

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

- Le bilan de compétences contribue au développement des compétences et vise particulièrement à faciliter la mobilité professionnelle. Il est encadré par les articles L.6313-1, L.6313-3 et L.6313-4 à L.6313-8 du Code du travail
- 2L ACCOMPAGNEMENT réalise les bilans de compétences en stricte conformité avec ce cadre légal

MODALITE D'ACCES

- Entretien préalable gratuit pour présenter le bilan de compétences, identifier les besoins du bénéficiaire et confirmer son engagement volontaire et sa libre prise de décision
- Début du bilan minimum 10 jours après acceptation du devis ou signature de la convention précisant le montant TTC de la prestation et le calendrier prévisionnel

DUREE DU BILAN DE COMPETENCES

- 24 heures réparties ainsi sur plusieurs semaines, en général sur 3-4 mois sans toutefois dépasser une durée de 1 an :
- 18 heures d'entretiens individuels en face à face (présentiel ou visio synchrone).
 - 6 heures de travail personnel accompagné et guidé entre les séances ainsi que tests psychométriques
- Le planning prévisionnel est co-défini par le consultant et le bénéficiaire lors du premier entretien

TARIF

BILAN DE COMPETENCES 24H : 2390€ net de taxe – TVA non applicable -Article 261-4-4 du CGI :

Ce tarif comprend :

- 18h d'entretiens individuels en face à face en visio synchrone ou présentiel
- 6h de travail personnel guidé et tests psychométriques
- Le document de synthèse du bilan de compétences co-construit
- Un entretien de suivi à 6 mois

Un devis est remis au bénéficiaire après l'entretien préalable



2L ACCOMPAGNEMENT
CONSEIL FORMATION COACHING

CONDITIONS DE REALISATION DU BILAN COMPETENCES

Le bénéficiaire confirme le caractère volontaire et la libre décision de sa démarche.

Le prestataire informe le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan de compétences.

Chaque bilan de compétences est personnalisé et réalisé en séances individuelles :

- en présentiel dans un lieu fermé garantissant confidentialité et confort : espace de coworking ou dans les locaux de l'entreprise du bénéficiaire
- en visioconférence synchrone sécurisée (Teams)

Le bilan de compétences porte exclusivement sur le projet professionnel du bénéficiaire.

Il donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse coconstruit définissant ou confirmant un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation.

CONTACT

Responsable pédagogique, consultante, formatrice et référente handicap : Laetitia Luchez

- laetitia.luchez@2l-accompagnement.fr
- Tél. : 06 75 55 50 68
-

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les salles de coworking sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Le bilan de compétences est également proposé en entretiens en face à face en visio synchrone.

Adaptation dans la mesure du possible à des contraintes spécifiques liées à une situation de handicap afin de pouvoir effectuer le bilan de compétences dans les meilleures conditions.

Pour tout aménagement, contacter préalablement la référente Handicap Laetitia Luchez:

- laetitia.luchez@2l-accompagnement.fr
- Tél. : 06 75 55 50 68



CONTENU ET DEROULEMENT DU BILAN DE COMPETENCES DE 24H

Entretien préalable à la réalisation du bilan, gratuit et sans engagement – 45 min :

- Présentation du bénéficiaire et de ses attentes
- Explicitation du bilan de compétences et de ses 3 phases
- Présentation du consultant et de sa méthode de travail
- Validation de l'adéquation du bilan de compétences et du besoin du bénéficiaire
- Présentation des différents modes de financement : autofinancement, financement employeur, financement OPCO dans certains cas

Le bilan de compétences est ensuite organisé en phases identifiables :

Phase préliminaire - 2h :

- Analyse des besoins et du contexte de la demande.
- Clarification des attentes et définition des objectifs personnalisés.
- Présentation de la méthodologie et des outils.

Phase d'investigation -12 h :

- Identification des valeurs, besoins, motivations, ressources, aptitudes
 - Tests psychométriques (RIASEC, DISC, ProfilPro2, etc.)
 - Analyse du parcours professionnel et extraprofessionnel
 - Réalisation du portefeuille de compétences
 - Exploration et investigation métiers et formations
 - Élaboration progressive du projet professionnel ou formation
- Analyse des conditions de faisabilité : marché, formation, prérequis, réalités du secteur, contraintes personnelles

Phase de conclusion - 4 h :

- Confrontation du projet professionnel à la réalité
- Vérification de la faisabilité du projet professionnel et des conditions de réussite
- Validation du projet professionnel ou de formation
- Identification des freins et leviers pour la réussite du projet
- Élaboration détaillée du plan d'action opérationnel
- Remise du document de synthèse confidentiel au bénéficiaire

Phase de suivi inclus dans le bilan de compétence– durée : 1h

- Entretien de suivi à 6 mois pour évaluer l'avancement du projet et réajuster si nécessaire



MOYENS PEDAGOGIQUES ET TECHNIQUES - ENCADREMENT

Le consultant fait preuve de bienveillance, confidentialité et éthique. Il est soumis au secret professionnel.

- **Entretiens individuels personnalisés** : les entretiens se déroulent exclusivement en face à face, en visio synchrone ou en présentiel
- **Méthode et outils pédagogiques** : techniques de coaching professionnel, méthode de questionnement vertical, outils et exercices de coaching, différents tests comme ProfilPro2, Riasec, Drivers de personnalité, Inventaires des intérêts professionnels, DISC,...
- **Accès à des sources d'information** : fiches métiers, informations sur les organismes de formation et leurs programmes, informations sur la création d'entreprise, sur la VAE, informations sur le marché de l'emploi
- **Mise en relation** : l'organisme met à disposition du bénéficiaire son réseau d'interlocuteurs exerçant le ou les métiers qui correspondent à ses aspirations afin pouvoir avoir une vision concrète du métier.
- **Compétences de la consultante** : Les bilans de compétences sont réalisés par Laetitia Luhez, consultante en bilan de compétences, certifiée DISC, coach professionnelle certifiée et formatrice professionnelle certifiée, titulaire d'un Master 2 en management et gestion d'entreprise et bénéficiant de 23 ans d'expérience en banque (commercial, accompagnement des dirigeants d'entreprises dans la gestion financière de leur société, management d'équipes, formation).

SUIVI ET EVALUATION

- Un émargement a lieu à chaque séance
- Le bilan de compétences aboutit à la co-construction d'un document de synthèse du bilan de compétences. Il présente les différentes phases du bilan ainsi que le plan d'action pour la mise en œuvre du projet professionnel ou de formation
Ce document est strictement confidentiel. Il n'est remis qu'au bénéficiaire et ne peut pas être communiqué à un tiers, y compris l'employeur, sans le consentement écrit du bénéficiaire. La décision de partager ce document avec l'employeur revient donc au salarié lui-même.
- Une évaluation à chaud est envoyée à la fin du bilan de compétences
- Un entretien de suivi aura lieu 6 mois après la fin du bilan pour évaluer la mise en place du plan d'action et l'impact du bilan de compétences sur le projet du bénéficiaire
- Les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences sont détruits immédiatement après le bilan, sauf accord écrit du bénéficiaire pour conservation limitée à un an.



ANNEXE

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

« Publics concernés : salariés, demandeurs d'emploi, employeurs et organismes prestataires d'actions de développement des compétences.

Objet : modalités de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences. Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Notice : ce texte précise les différentes modalités de mise en œuvre des actions de formation d'une part, et du bilan de compétences d'autre part. Références : le décret est pris pour l'application du II de l'article 4 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>). Le Premier ministre, Sur le rapport de la ministre du travail, Vu le code du travail, notamment son article L. 6313-8 ; Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 46 ; Vu l'avis du Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 24 octobre 2018 ; Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu, Décrète :

Article 1

Le chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié : 1° Au troisième alinéa de l'article R. 1233-27, la référence : « R. 6322-35 » est remplacée par la référence : « R. 6313-4 » ; 2° A l'article R. 1233-35, au premier alinéa, les mots : « R. 6322-32 et suivants » sont remplacés par les mots : « R. 6313-4 à R. 6313-8 » et le second alinéa est supprimé.

Article 2

Le chapitre III du titre Ier du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Chapitre III « Catégories d'actions

« Section 1 « Action de formation

« Art. R. 6313-1.-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.

« Art. R. 6313-2.-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.

« Art. R. 6313-3.-La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant. « Section 2 « Bilan de compétences

« 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. »

Article 3

Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié : 1° La section 1 intitulée « Déroulement des actions de formation » du chapitre Ier du titre II comprenant les articles D. 6321-1 à D. 6321-3 est abrogée ; 2° La section 2 intitulée « Congé de bilan de compétences » du chapitre II du titre II comprenant les articles R. 6322-32 à R. 6322-63 est abrogée ; 3° Au chapitre III du titre V, les articles R. 6353-1 et R. 6353-2 sont abrogés.

Article 4

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2019. »