



Offre de service : **BILAN DE COMPETENCES**



Public et prérequis

Tous les salariés du secteur privé, public ainsi que les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier du bilan de compétences.

Il n'y a pas de prérequis pour bénéficier d'un bilan de compétences.

Modalités

Format : Entretiens individuels en présentiel / à distance / mixte

Lieux de rdv :

2 avenue des plages 56700 Kervignac – [Voir l'offre](#)

7 bis Rue Victor Hugo, 56260 Larmor-Plage – [Voir l'offre](#)

42 avenue de la Perrière 56100 Lorient – [Voir l'offre](#)

Ou au sein de votre entreprise

Durée

- 24 heures, dont 15 heures en entretien face à face réparties sur une durée d'environ 3 mois en fonction de la fréquence des rendez-vous

Objectifs

Cette prestation a pour objectif de permettre au bénéficiaire de réaliser son bilan de compétences.

Les aptitudes professionnelles visées à l'issue de cette formation sont :

- Analyser vos acquis en lien avec votre formation initiale, continue, professionnelle (réalisée en interne à votre entreprise) et extra-professionnelle
- Analyser vos acquis professionnels et extra professionnels : connaissances, savoir-faire, savoir-être
- Repérer vos motivations, vos valeurs, vos besoins, vos talents
- Repérer les éléments de votre personnalité qui vous caractérisent dans le travail
- Identifier vos freins et vos ressources pour les dépasser
- Définir un projet professionnel ou de formation en fonction des éléments mis en évidence
- Elaborer un plan d'action pour atteindre vos objectifs

Dans cette phase d'investigation, vous allez formuler des hypothèses et des idées de projet professionnel selon 3 axes possibles :

- 1) poursuite de votre parcours professionnel antérieur,
- 2) infléchissement de votre trajectoire professionnelle vers un métier connexe qui demandera peut-être un ajustement de vos compétences,
- 3) réorientation.

Le prestataire s'engage à proposer au bénéficiaire une prestation conforme aux dispositions des articles R6313-4 à R6313-8 du Code du Travail.

Références légales et réglementaires :

[Légifrance](#)

[Ministère du travail, de l'emploi et des solidarités](#)

[Mon compte formation](#)

Les agents de la fonction publique territoriale sont régis par :

- Le code de de la fonction publique : article L422-1
- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale - Articles 8, 18 à 26 et 46

Les agents de la fonction publique hospitalière sont régis par :

- Code de la fonction publique : article L422-1
- Décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière (FPH)Articles 1, 1-2, 25 à 27

Contenu

1. Entretien préalable

Entretien gratuit et sans engagement afin d'échanger sur les raisons et les motivations qui conduisent à entreprendre la démarche.

Présentation du bilan de compétences (cadre légal, méthodologie, déontologie)

2. Phase préliminaire

Confirmation de l'engagement dans la démarche

Analyse de la demande du bénéficiaire, déterminer les besoins

Comprendre le déroulement du bilan de compétences et les moyens utilisés

Elaboration d'un programme personnalisé et adapté à la situation du bénéficiaire

3. Phase d'investigation

Analyse du parcours professionnel et personnel

Identifier le mode de fonctionnement, les motivations, les valeurs ainsi que les compétences acquises

Faire émerger des pistes d'évolutions possibles

Elaborer des scénarios d'évolutions professionnels et étudier la faisabilité du projet.

Edith PALLU SARL au capital de 3000 euros - 42 avenue de la perrière 56100 LORIENT

contact@edithpallu.com 06 30 23 44 08 www.edithpallu.com

R.C.S. LORIENT – N°Siret : 895 080 760 00013 – NDA : 53560975156 – ADELI : 56 93 0882 8

Mise en place d'une stratégie d'enquête métier
Définir un plan d'action

Dans cette phase, différents outils seront proposés : livret d'accompagnement, questionnaires, tests, autres sources d'information (internet, entourage)

4. Phase de conclusion

Finaliser le(s) projet(s) et plan d'action
Valider et rédiger le document de synthèse

5. Phase de suivi à 6 mois

Faire le point sur l'avancement du projet et apporter des actions correctives si nécessaire.

Méthodes mobilisées

- Entretiens approfondis en face à face avec une Psychologue du travail et coach professionnelle
- Travaux de réflexion personnelle et de recherche
- Outils de réflexion et Tests de personnalité et d'intérêts professionnels
- Méthodologie pour la construction de votre étude de faisabilité de ces projets professionnels.

Modalités d'évaluation

- Co-construction d'un programme personnalisé
- Enquête métiers
- Fiche d'évaluation à chaud
- Fiche d'évaluation à froid (1 à 6 mois après le bilan)

Modalités de validation

- Attestation de présence
- Attestation de fin de formation
- Synthèse du bilan de compétences

Selon l'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 délai de 3 ans :

-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. »

Délais d'accès

Le bilan ne pourra commencer qu'après le montage et l'acceptation du dossier de financement.

Pour un bilan financé par l'employeur, la commande est validée à réception de la convention signée par toutes les parties. Le délai d'accès est en moyenne un à 2 mois après signature de la convention.

Accessibilité PSH :

La consultante invite toute personne en situation de handicap à se rapprocher d'elle afin d'évaluer les adaptations nécessaires.

Tarif et conditions tarifaires

Financement CPF : 1950 euros net de taxe pour un bilan de 24 heures

Le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 prévoit une participation financière obligatoire et minimum de 100 € pour l'ensemble des personnes qui souhaitent s'inscrire à un bilan de compétences via Mon Compte Formation en mobilisant leurs droits CPF. Vous êtes exonéré de ce reste à charge notamment si vous êtes demandeur d'emploi et dans d'autres cas par exception. ([voir le cadre légal](#)).

Financement employeur et auto-financement : sur devis

Modalités de financement

CPF : en vous inscrivant directement sur la plateforme Mon Compte Formation, votre crédit d'heures formation est automatiquement affecté au financement de votre bilan de formation. Selon votre budget, vous pourrez co-financer le bilan avec votre entreprise ou par vos propres moyens.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF.

Plan de développement des compétences de l'entreprise : Il faut obligatoirement le consentement du salarié. Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée.

L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention. Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Autofinancement : Si votre CPF ne finance pas votre bilan de compétences, je vous propose des modalités de financement adaptées à votre budget (échelonnement du règlement).

Indépendant ou non salarié : Je vous invite à vous rapprocher de votre OPCO.

Les règles de déontologie

Consentement du bénéficiaire

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé. Le refus d'un salarié de consentir à un Bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Article L900- 4-1 du Code du travail.

Principe de transparence

Présentation des conditions de réalisation, du déroulement du bilan de compétences, la méthodologie, les outils et les tests réalisés.

Principe de confidentialité

Le consultant est soumis au secret professionnel.

Propriété des résultats du bilan

Le bénéficiaire est propriétaire des résultats de son bilan. La transmission du document de synthèse à un tiers ne se fait qu'avec l'autorisation du bénéficiaire.

Principe de neutralité et absence de jugements de valeurs

Le document de synthèse reste centré sur les faits, les constats du bénéficiaire, les comportements observables.

Contact intervenant

Edith PALLU

06 30 23 44 08 – contact@edithpallu.com

Psychologue du travail et Coach professionnelle certifiée