



BILAN DE COMPETENCES – Code CPF 202

OBJECTIFS

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, éventuellement, un projet de formation.

[Loi – L.6313.10 du Code du Travail](#)

PROGRAMME

Le bilan se déroule en trois phases conformément à l'[Article R6313-4 du code du travail](#) :

Durée
De 16 à 24 heures

Dates
A définir

Lieu(x)
Paris
En distanciel

Phase préliminaire

Cette phase vise à :

- ↳ Informer le bénéficiaire sur les conditions de déroulement de la prestation
- ↳ Identifier et analyser préalablement la nature des besoins
- ↳ Confirmer l'engagement du bénéficiaire par la signature d'un devis et l'établissement d'un calendrier prévisionnel

Phase d'investigation

Pendant cette phase, le salarié analyse et identifie ses besoins, détermine ses possibilités d'évolution professionnelle. Elle comprend :

- ↳ Un bilan du parcours professionnel, des choix effectués et des compétences acquises
- ↳ Un bilan de l'itinéraire de formation et des connaissances acquises
- ↳ La passation et l'interprétation de tests
- ↳ Une analyse des caractéristiques personnelles, des aptitudes, des intérêts et des motivations
- ↳ Des étapes d'investigation qui permettent d'élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable

Phase de conclusion

Cette dernière phase permet au bénéficiaire de :

- ↳ Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- ↳ Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet
- ↳ Prendre connaissance d'un document de synthèse du bilan de compétences
- ↳ Evaluer la prestation réalisée et déterminer son degré de satisfaction

Un suivi est réalisé 6 mois après la fin du bilan afin de faire le point sur le plan d'action et d'évaluer la situation du bénéficiaire.

MÉTHODOLOGIE

Notre démarche repose sur :

- Des entretiens individuels avec un conseiller référent qui suit le bénéficiaire durant toute la prestation
- La confidentialité : le bénéficiaire est seul destinataire des informations recueillies à son sujet.
- Des outils (Inventaires de personnalité, tests d'intérêts, d'aptitudes, etc.) sélectionnés pour leur fiabilité et mis en œuvre en fonction des objectifs poursuivis.
- La participation : la personne est actrice de son bilan. Au cœur du processus, elle fixe avec son conseiller les actions et les moyens à mettre en œuvre pour réaliser ses objectifs.
- Le respect des modalités de transmission des résultats et la destruction des documents conformément à [l'article R613-7 du code du travail](#).
- Une équipe compétente : nos intervenants sont qualifiés dans le domaine de la psychologie du travail ou des Ressources Humaines et possèdent une expérience probante dans la réalisation de bilan de compétences dans des domaines d'activités et métiers diversifiés.

CADRE REGLEMENTAIRE

Le bilan de compétences est régi par les articles L. 6313-1 et R6313-4 à R6313-8 du code du travail.

PUBLIC

Peuvent bénéficier d'un bilan de compétences :

- Les salariés
- Les fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique
- Les demandeurs d'emplois

NB : Engagé dans la démarche H+, le centre est accessible aux personnes en situation de handicap.

FINANCEMENT

D'une durée de 16 à 24 heures réparties sur une durée maximale de 3 mois, le bilan de compétences peut être réalisé pendant ou en dehors de son temps de travail.

Si la demande du bilan de compétences émane du salarié, il peut utiliser son CPF pour financer son bilan de compétences.

Si c'est l'employeur qui en est à l'initiative, les frais de bilan sont à sa charge dans le cadre du plan de formation et ne peut être réalisé qu'avec l'accord du salarié.

[Plus d'informations sur le site https://ecloson.com/](https://ecloson.com/)

CONTACT

Estelle Khalini
Conseillère pédagogique
formation.ecloson@gmail.com

LES CHIFFRES :

En 2021 :