


<i>Intitulé</i>
Bilan de Compétences - Formule ForCoStar
<i>Codification</i>
BDC-ForCoStar
<i>Logo</i>

<i>Catégorie</i>
Bilan de compétences
<i>Résultats</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de bénéficiaires accompagnés : - Taux de réalisation des entretiens à 6 mois : - Taux de satisfaction des bénéficiaires :
<i>Détails de la formule</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Je me reconnecte à mon histoire - J'imagine ma carrière et ma vie idéale - Je comprends mes leviers de motivation - J'explore le champ des possibles (métiers, fonctions, domaines d'activité) - Je définis une cible professionnelle prioritaire - Je définis une cible professionnelle secondaire - J'analyse mes compétences, atouts, freins pour chacune de mes cibles professionnelles - J'établis un plan d'action personnalisé... et je m'y tiens ! - Je reprends confiance en moi
Cadre Légal et Réglementaire du Bilan de Compétences

AkaForCo SAS

4 Route d'Arthonnay - 10210 Villiers-le-Bois

SIRET 909 723 926 00012 - APE 8559A - TVA Intracommunautaire FR63909723926

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 44100108710 auprès du préfet de région Grand Est

- Article L6313-1

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article [L. 6211-2](#).

- Article L6313-4

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article [L. 6313-1](#) 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 mentionné à l'article [L. 6111-6](#). 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 R6313-4](#)

Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

AkaForCo SAS

4 Route d'Arthonnay - 10210 Villiers-le-Bois

SIRET 909 723 926 00012 - APE 8559A - TVA Intracommunautaire FR63909723926

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 44100108710 auprès du préfet de région Grand Est

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 conclusion 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 R6313-5

[Création 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](#)

[Création 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](#)

[Création 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](#)

[Création 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.

Engagements Déontologiques

- Tout bilan de compétences initié par l'employeur requiert le consentement du salarié bénéficiaire.

- AkaForCo s'engage à respecter les critères déontologiques et le respect des règles, applicables aux bilans de compétences, dans le respect du code de déontologie qui les régit, par l'application de la loi Articles R. 6322-32 à 60 du Code du Travail.

- AkaForCo s'engage à réaliser les 3 phases du bilan de compétences sur une durée de 24 heures maximum, dans le respect des Articles R. 6322-32 à 60 du Code du Travail.

- **Confidentialité** : AkaForCo est tenu au secret professionnel pour l'intégralité des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

AkaForCo SAS

4 Route d'Arthonnay - 10210 Villiers-le-Bois

SIRET 909 723 926 00012 - APE 8559A - TVA Intracommunautaire FR63909723926

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 44100108710 auprès du préfet de région Grand Est

- **Neutralité** : AkaForCo se fonde sur des éléments mesurables de façon à rester neutre dans l'évaluation et la rédaction du document de synthèse.

Financement du Bilan de Compétences

- Mobilisation du CPF, lorsque vous en êtes l'initiateur
- Plan de développement des compétences de l'entreprise, congé de reclassement, à la charge de l'entreprise
- Pôle Emploi, CAP Emploi, APEC

Conditions d'accès au Bilan de Compétences

Vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences, si vous êtes :

- **Salarié du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ; demandeur d'emploi** : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- **Salarié du secteur public** (fonctionnaires, agents non titulaires...) : textes spécifiques, mais dans des conditions similaires aux salariés (congé de 24h, etc.).

Si le bilan de compétences est à l'initiative du salarié :

S'il choisit de mobiliser ses droits formation, et de le faire en dehors du temps de travail, il n'est pas tenu d'informer son employeur de la démarche.

Dans le cas contraire, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation de ces droits formation.

Pour cela, il devra remplir certaines conditions en fonction de sa situation :

Pour un salarié en CDI : il faut justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande. À noter qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans ;

Pour un salarié en CDD : il faut justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

AkaForCo SAS

4 Route d'Arthonnay - 10210 Villiers-le-Bois

SIRET 909 723 926 00012 - APE 8559A - TVA Intracommunautaire FR63909723926

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 44100108710 auprès du préfet de région Grand Est

Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'entreprise :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'employé.

Il fait alors l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée. Son absence de réponse au terme de ce délai vaut refus.

Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Lorsque le bilan de compétence est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où les droits formation sont mobilisés.

- **Si vous êtes intérimaire** : 5 ans d'ancienneté sont demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si vous restez dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.

Si vous êtes salarié du public : depuis 2007, le droit à la formation permet de prétendre à un bilan professionnel avec 10 ans de service. Cette démarche s'inscrit alors dans la perspective d'une évolution géographique ou professionnelle.

Si vous êtes demandeur d'emploi : un bilan est accessible à partir de 3 ans d'expérience professionnelle. Il concerne les personnes de moins de 55 ans, au chômage depuis plus de 6 mois.

Si vous avez plus de 45 ans : à cet âge, vous accédez automatiquement à votre demande. Une ancienneté de 20 ans déclenche aussi ce droit.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où les droits formations sont mobilisés.

Objectif Principal du Bilan de Compétences
Faire un point sur sa carrière, ses aspirations professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel ou une action de formation
Objectifs du Bilan de Compétences
<p>Le bilan de compétences a pour objectif d'explorer et de valoriser les compétences personnelles et professionnelles, les aptitudes et les motivations d'un bénéficiaire pour l'aider à définir un ou plusieurs projets professionnels en corrélation avec les besoins socio-économiques de son territoire d'activité et de son bassin de vie et, le cas échéant, un projet de formation pour y aboutir.</p> <p>Le bilan de compétences permet notamment au bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none">- Faire un état des lieux de ses qualités, forces, limites et axes d'amélioration à prévoir en rapport avec le projet professionnel à réaliser- De connaître les avantages, contraintes et missions de la carrière envisagée- De vérifier la pertinence de son projet professionnel- De prendre en considération son environnement socio-économique- De connaître la ou les formations à envisager pour réaliser son projet professionnel si besoin.- De reprendre confiance en soi, sur sa capacité à réaliser son projet professionnel.
Public concerné
Toute personne désirant faire un point sur sa carrière et/ou définir un projet professionnel et/ou une action de formation
Prérequis
Aucun prérequis n'est nécessaire.
Durée de la formation
16 heures
Délais d'accès
Accessible toute l'année

AkaForCo SAS

4 Route d'Arthonnay - 10210 Villiers-le-Bois

SIRET 909 723 926 00012 - APE 8559A - TVA Intracommunautaire FR63909723926

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 44100108710 auprès du préfet de région Grand Est

Lieu de la formation
À distance en visio-conférence
Contenu
<p>Le bilan de compétences est complètement individualisé et se déroule à distance en visioconférence.</p> <p>Phase préliminaire : La demande</p> <ul style="list-style-type: none">● Analyse de la nature des besoins, de la situation et des attentes● Confirmation de la volonté du bénéficiaire d'effectuer le bilan de compétences● Confirmation d'engagement● Définition du format le plus adapté, présentation de la méthode et du déroulement● Mise en place conjointement du planning prévisionnel en tenant compte des contraintes et objectifs du bénéficiaire. <p>Phase d'investigation : Le projet professionnel</p> <ul style="list-style-type: none">● Analyse des compétences, aptitudes, atouts et motivations personnels et professionnels● Valeurs, centres d'intérêt, motivations● Métiers, marché, recherches● Les possibles● Définition du projet principal et vérification de sa pertinence en prenant en compte les besoins socio-économiques du territoire d'activité et le bassin de vie du bénéficiaire.● Élaboration des étapes, options et alternatives● Définition d'un projet secondaire (optionnel) <p>Phase de conclusion : La synthèse</p>

Le bilan de compétences se clôture par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés de son bilan et d'un document de synthèse qui contient :

- Les circonstances du bilan
- L'analyse détaillée de ses compétences professionnelles et personnelles
- La définition du ou des projets professionnels, des propositions concrètes d'évolution ou de réorientation professionnelle
- Les principales étapes à prévoir pour la réalisation du ou des projets professionnels

Évaluation de l'efficacité du bilan à 6 mois : Proposition d'entretien de suivi

Le bénéficiaire est l'unique destinataire du document de synthèse.

Points forts

- Identification des talents et compétences
- Options de carrière
- Contribution à la reconversion professionnelle

Résultats attendus

À l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire :

- A clairement identifié ses **compétences** professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées
- Est capable de **valoriser** ses **compétences** professionnelles et personnelles, **aptitudes** et **motivations** afin de les transformer en atout pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière
- A pris en compte les **besoins socio-économiques** de son territoire de vie et d'activité
- A défini un **projet professionnel** cohérent et pertinent et, le cas échéant, un projet de formation
- A repris **confiance** en lui, en ses **compétences**, en sa **capacité à réaliser son projet professionnel**.

Moyens et méthodes pédagogiques

AkaForCo SAS

4 Route d'Arthonnay - 10210 Villiers-le-Bois

SIRET 909 723 926 00012 - APE 8559A - TVA Intracommunautaire FR63909723926

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 44100108710 auprès du préfet de région Grand Est

- Questionnaire d'analyse de la situation
- Questionnaire des attentes
- Test de personnalité
- Enquête métier
- Hiérarchie des valeurs, des besoins
- Exercice de l'ikigai
- Accompagnement individuel
- Liste de ressources utiles (site emploi store, etc)

Profil du consultant

Suite à une expérience réussie dans le domaine de l'entreprise, Anne Herbelet a rejoint le monde de la formation et s'est spécialisée dans l'accompagnement personnel et professionnel. Passionnée par l'humain, elle met ses compétences au service des personnes accompagnées afin de les aider dans la définition et la réalisation de leurs objectifs.

Modalités d'évaluation

- Document de synthèse
- Reprise de confiance en soi
- Définition d'un projet professionnel selon les objectifs SMART

Moyens techniques

- Entretiens en visioconférence par Teams
- Espace membre individuel sur plateforme d'apprentissage
- Dossier G-drive partagé pour dépôt de documents de travail

Tarif

2100 €

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous pour une analyse de vos besoins.

Date de dernière mise à jour

AkaForCo SAS

4 Route d'Arthonnay - 10210 Villiers-le-Bois

SIRET 909 723 926 00012 - APE 8559A - TVA Intracommunautaire FR63909723926

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 44100108710 auprès du préfet de région Grand Est

03/04/2023
