

## PUBLIC VISÉ

- Salariés du secteur privé, en CDD ou CDI
- Salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...)
- Demandeurs d'emploi

## CONDITION DE RÉUSSITE

- Assiduité et engagement du participant

## DURÉE ET RYTHME **24h**

- Plusieurs rendez-vous espacés dans le temps, nécessaires pour un cheminement afin de guider la réflexion et conduire à l'élaboration du projet professionnel.

Inscription toute l'année

Taux de satisfaction

**95%**

Code du travail - article L6313-10 : « 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 seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. 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 ».

## OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- À la fin du bilan, la personne aura réalisé un inventaire de ses compétences et intérêts personnels. À partir de cela, elle aura identifié au moins deux pistes d'emploi possible pour elle, réaliste et réalisable sur le marché visé.

## MÉTHODES ET TECHNIQUES

Mises en situation, tests, jeux pédagogiques.

**Méthodes utilisées :** interrogative (questions-réponses), active (jeux pédagogiques, mises en situation)

**Démarches pédagogiques :** inductive (centrée sur l'apprenant)

**Outils pédagogiques :** divers outils ADVP, Central test,...

## CONTENU

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases sous la conduite du prestataire, tels que définis par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, le décret no 2018-1330 du 28 décembre 2018 article R. 6313-4.

Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à vos besoins.

### 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 de ou des projets professionnels
- c) De prévoir les principales modalités et étapes de ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

## VALIDATION

Questionnaire de fin de prestation

## SUIVI

3 mois après la fin du bilan (1h)



**ingconform.fr**  
**digilearning.fr**

**CONTACT : 0590 91 52 07**

**ingconform@ingconform.fr**

**TARIF : 1500 €**