



LE BILAN DE COMPÉTENCES

Plaquette informative

Cette plaquette vous permet de prendre connaissance du cadre légal et réglementaire du bilan de compétences, ses objectifs, son financement ainsi que des conditions de déroulement de la prestation.

MF Coach et ses prestataires certifiés respectent les textes qui régissent le déroulement d'un bilan de compétences et le cadre déontologique.

Cette plaquette est téléchargeable sur notre site.

Notre équipe est à votre disposition pour toute information.

Cécile Fustino

Présidente de MF Coach

Cecile@mfcoach.fr

06 61 39 02 12

Marie Gil Monedero

Assistante Administrative et Qualité

mariegil@mfcoach.fr

06 27 91 05 86

Bureaux ouverts

Du lundi au vendredi de 8 h 30 à 19 h

120 Boulevard Haussmann

75008 Paris

Site web : <https://mfcoach.fr/>

Ce document a été actualisé le 10 avril 2022 et correspond à la version 1

La prochaine version sera notée 2

MF Coach – 50, résidence Elysée 2 – 78170 La Celle Saint-Cloud – 06 61 39 02 12

N° RCS Paris B 513 449 843

Siret : 513 449 843 00038 - Code APE : 7022.Z

N°TVA FR 17513449843

Déclaration d'activité auprès de la Préfecture de Paris : 11 78 819914 78



Table des matières

<i>RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE GENERAL</i>	<i>3</i>
<i>DÉFINITION ET OBJECTIFS</i>	<i>3</i>
<i>MODALITÉS PRATIQUES</i>	<i>4</i>
<i>CONDITIONS D'ACCÈS</i>	<i>6</i>
<i>FINANCEMENT</i>	<i>7</i>
<i>LIEN AVEC LE CEP</i>	<i>8</i>
<i>MODALITÉS DE VOTRE PARCOURS AVEC REUNION PORTAGE</i>	<i>9</i>
<i>RÈGLES DÉONTOLOGIQUES</i>	<i>15</i>
<i>COMMODITES</i>	<i>16</i>
<i>TARIFICATION ET DELAI D'ACCES</i>	<i>16</i>



RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE GENERAL

Officiellement né avec l'Accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, le dispositif de bilan de compétences est entré dans le Code du travail avec la loi du 31 décembre 1991.

- <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>
- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/bilan-de-competences>
- Code du travail : articles R6313-4 à R6313-8

DÉFINITION ET OBJECTIFS

Le bilan de compétences a 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 » (Article L6313-4 du Code du Travail).

Le bilan de compétences fait partie des « actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle » (Article L6313-1 du Code du Travail).

Le choix de réaliser un bilan de compétences peut être lié à une période de transition (licenciement, départ de l'entreprise, reprise post burn-out, etc.), à un souhait d'évolution de poste ou à une envie de reconversion.

Il vise à aider le bénéficiaire à faire un point sur sa carrière, à valoriser son expérience et ses compétences et à définir un projet professionnel qui soit motivant, cohérent et réaliste.

MODALITÉS DE VOTRE PARCOURS AVEC MF COACH

Cadre général

Le parcours dure 24 heures, réparties entre des entretiens en face à face et du temps de travail personnel. Il peut être personnalisé en fonction des résultats d'un entretien en amont de votre intégration.

Il se déroule en 3 phases réglementaires : une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion, et se termine par la remise d'une synthèse.

MF COACH et ses intervenants garantissent la totale confidentialité de la démarche, même si le bilan est réalisé à l'initiative de votre employeur.



L'accompagnement sera réparti entre un nombre d'heures d'entretiens en face à face et un nombre d'heures de travail personnel du bénéficiaire entre chaque rendez-vous.

Le nombre d'heures d'entretien en face à face sera de 16 h, répartis en séances de 1h30 à 2h espacés de 1 à 3 semaines sur une période de 3 à 4 mois.

Le planning sera constitué conjointement lors de la 1^{ère} séance de travail.

Votre bilan peut être réalisé hors du temps de travail ou sur le temps de travail, selon si vous avez souhaitez ou non en informer votre employeur :

- Vous avez choisi de mobiliser ses droits formation (CPF) et de faire son bilan en dehors de son temps de travail, vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur de la démarche
- Vous avez demandé l'accord préalable de l'employeur (autorisation d'absence pour effectuer son bilan de compétences) selon les règles propres à l'utilisation de vos droits formations. Lorsque le bilan est réalisé sur votre temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail

Le contrat de prestation de service complété par Réunion Portage mentionne le cas de figure retenu.

Un entretien préalable sera effectué vous présentant notre démarche et les outils utilisés, d'échanger sur les raisons qui vous motive à réaliser un bilan de compétences.

Cela vous permettra notamment de vérifier notre capacité d'écoute et de conseil, sans jugement de valeur. Nos intervenants alterneront la posture de coach, de conseil et de formateur pour vous accompagner au mieux.

Cet entretien validera aussi la pertinence de notre intervention, il sera mené avec un collaborateur certifié de MF COACH pour les bilans de compétences.

les 3 phases et le suivi de votre Bilan de Compétences et le suivi

Il comprendra obligatoirement trois phases réglementaires sous la conduite de notre intervenant qui vous accompagne. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à vos besoins.

- La phase préliminaire
- La phase d'investigation
- La phase de conclusion

1-Une phase préliminaire

La phase préliminaire correspond généralement au premier rendez-vous pour confirmer votre engagement, faire le point sur l'évolution de votre situation depuis l'entretien préalable, et à clarifier attentes, besoins et objectifs du bilan.



Elle permettra notamment :

- D'analyser et de définir la nature de votre demande ainsi que de votre besoin
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- De vous informer des conditions de déroulement du bilan, méthodes et techniques mises en œuvre
- De définir conjointement certaines modalités de déroulement du bilan
- De confirmer votre engagement en tant que bénéficiaire

2- Une phase d'investigation

Cette phase d'investigation vous conduira à construire votre projet professionnel, à en vérifier la pertinence soit à élaborer une ou plusieurs alternatives.

Elle permettra :

- D'analyser vos motivations, vos intérêts professionnels et personnels
- D'identifier vos compétences, aptitudes professionnelles et personnelle ainsi que d'évaluer vos connaissances générales si nécessaire
- De déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle

3- Une phase de conclusions

- Des entretiens personnalisés permettront de présenter les résultats détaillés formalisés dans un document de synthèse ainsi que la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan

Elle permettra de :

- Prendre connaissance et de vous approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- Prévoir les principales modalités et étapes de la mise en œuvre du/des projets professionnels

Un suivi à 6 mois au-delà de ces 3 phases

La réglementation du Bilan de Compétences prévoit un entretien de suivi environ 6 mois après la fin de la phase de conclusion.

Durant ce laps de temps votre accompagnateur est à votre disposition pour un conseil ou une demande d'information. Les modalités seront définies d'un commun accord.

Dans ce cadre le bilan se décomposera en 6 grandes étapes :

- L'étape préliminaire
- Introspection professionnelle et personnelle
- Inventaire et valorisation des compétences
- Projection et Exploration des possibles
- Validation et mise en action
- L'étape de conclusion

CRITERES POUR BÉNÉFICIER D'UN BILAN DE COMPÉTENCES :

Le bilan de compétences peut être à l'initiative de la personne concernée (salarié, fonctionnaire ou demandeur d'emploi), ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

Il peut se faire selon les cas sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail.

A qui s'adresse le bilan de compétences ?

Peuvent bénéficier d'un bilan de compétences :

- Les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou en intérim selon certaines conditions (cf. ci-après)
- Les agents du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi
- Les professions libérales : financement via le CPF et/ou les OPCO des professions libérales (FIFPL ou AGEFICE).

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

- S'il choisit de mobiliser ses droits formation (financement CPF et/ou OPCO), et de le faire **en dehors du temps de travail**, il n'est pas tenu d'informer son employeur de sa démarche
- S'il souhaite faire son bilan **sur son temps de travail**, le salarié doit demander **l'accord préalable de l'employeur** selon les règles propres à l'utilisation de ses droits formation. Pour cela il devra remplir certaines conditions en fonction de sa situation.

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

Dans ce cas, 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, et 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 peut être à la charge de l'employeur sur le plan de formation, sauf dans les cas où les droits formation du salarié (CPF) sont mobilisés.



Ressources complémentaires :

- Le bilan de compétences d'un salarié du secteur privé : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>
- Le bilan de compétences d'un salarié de la fonction publique d'État : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3027>
- Le bilan de compétences d'un salarié de la fonction publique territoriale : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2282>

FINANCEMENT

Bilan de compétences

Un bilan de compétences peut être financé par :

- L'entreprise ou l'organisation (privée ou publique) dans laquelle travaille le bénéficiaire ;
- L'organisme financeur compétent (OPCO) ;
- Le compte personnel de formation (CPF) : les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation (Article L6323-6 du Code du Travail) ;
- Le bénéficiaire, à titre individuel.

Ressources complémentaires :

- Code du travail : articles D6323-6 à D6323-8 : le bilan de compétences dans le cadre du CPF (article D6323-6)
- Site du CPF
- Les OPCO

RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

Bilan de compétences

MF COACH s'engage à respecter les règles déontologiques propres à l'accompagnement des personnes dans le cadre d'un bilan de compétences, à savoir :

- Le consentement du bénéficiaire
- La confidentialité
- Le recours à des méthodes fiables
- La transmission des résultats et de la synthèse au seul bénéficiaire

Confidentialité :

Les échanges lors des entretiens de bilan et les contenus des documents de travail sont soumis au secret professionnel.

Recours à des méthodes fiables :

Selon le décret du 2 octobre 1992, « les organismes prestataires sont tenus d'utiliser, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés ».

Consentement du bénéficiaire :

Le 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.

Propriété des résultats et de la synthèse :

Le document de synthèse est la propriété exclusive de l'intéressé qui est seul juge de savoir s'il convient ou non de le transmettre à un tiers (personne morale ou physique).

CONDITIONS D'ACCUEIL**Accueil physique :**

Nos locaux sont situés 120, Boulevard Haussmann – 75008 PARIS. Ils sont accessibles en voiture, par bus avec les lignes 21, 43, 52, 66, 84 et par métro avec les lignes 14, 3, 9.



Les personnes en situation de handicap, qui ont besoin d'une adaptation technique, matérielle ou pédagogique doivent contacter MF COACH avant leur inscription, afin d'étudier la faisabilité du projet d'accompagnement et les modalités à mettre en œuvre pour un accueil optimal.

- Liens utiles : www.agefiph.fr / www.apajh.org / www.monparcourshandicap.gouv.fr

Dans le cas où la prestation se déroule dans nos locaux le règlement intérieur de MF Coach sera applicable concernant les mesures de santé et sécurité.

Accompagnement à distance :

La prestation d'accompagnement peut également se dérouler en visioconférence.

TARIF :



Notre tarif est de 1950 € HT pour une prestation de 24 heures incluant 16 h d'entretiens en face à face et 8 de travail personnel guidé.