

SOMMAIRE

| | |
|---|--------|
| Le bilan avec MEET YOUR SKILLS : approche, posture, méthode et engagements | page 2 |
| Le financement | page 4 |
| Les étapes du bilan de compétences | page 4 |
| L'entretien préliminaire | page 4 |
| Les 3 phases du bilan | page 4 |
| Le suivi à 6 mois | page 5 |

ANNEXES

| | |
|---|---------|
| Annexe 1 - CV Jean-Hervé DUPONT | page 6 |
| CV Jessy BELLEC | page 8 |
| CV Marion DUPIC | page 9 |
| CV Hervé COUM | page 10 |
| Annexe 2 - Certificat qualité QUALIOP1 | page 11 |
| Annexe 3 - Dispositions du Code du travail relatives au bilan de compétences | page 13 |
| Annexe 4 - Pour aller plus loin : liens Internet | page 14 |

LE BILAN AVEC MYS : APPROCHE, POSTURE, MÉTHODE ET ENGAGEMENTS

Mon approche

Le bilan de compétences est un dispositif précieux pour qui souhaite faire une pause dans son quotidien professionnel...Il permet d'être accompagné dans la réalisation d'une analyse objective et approfondie de son parcours professionnel.

Le bilan intervient souvent à des périodes charnières de sa trajectoire professionnelle (remise en question, volonté de changement, émergence d'un nouveau projet, licenciement, burn-out...). D'où l'importance de ne pas être seul face à la multitude de questionnements !

Le bilan est l'opportunité de valoriser et évaluer vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations intrinsèques en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Les investigations et les échanges nous amèneront à aborder le rapport que vous entretenez avec le travail et ses composantes (hiérarchie, collectif de travail, organisations et environnements de travail...), mais aussi vos valeurs, vos aspirations profondes, vos motivations intrinsèques.

La posture MEET YOUR SKILLS

Avec bienveillance et pragmatisme, nous mènerons une analyse approfondie de votre parcours professionnel pour y déceler et valoriser vos réalisations antérieures. La reconnaissance des réussites et des atouts qui vous caractérisent constitue en effet une première étape à la construction / consolidation d'une positivité qui facilitera la projection d'une évolution professionnelle en adéquation avec qui vous êtes.

Rédiger, formaliser votre point de vue sur votre parcours (sources de satisfaction, condition de réussite, activités pour lesquelles vous avez une appétence naturelle...) en est une étape indissociable et indispensable.

Reconnaître vos potentialités - tout en identifiant les conditions d'exercice de leur pleine expression - et repérer vos zones de développement.
Établir vos attentes par rapport au travail et l'environnement de travail qui vous convient le mieux. C'est tout l'objet du bilan de compétences.

Méthodes et outils disponibles

Toutes les techniques ou outils mobilisés sont à visée pédagogique. Leur utilisation fait systématiquement l'objet d'une présentation et d'un échange préalable.

Les outils à disposition sont conçus non pas comme une fin mais comme un élément d'aide à l'analyse. Nous élaborerons donc ensemble les conditions de réalisation de votre bilan en termes d'outils, de méthodes, de contraintes éventuelles à prendre en compte, de ressources humaines et organisationnelles externes à mobiliser.

Exemples de démarches possibles : Élément humain, MBTI, RIASEC...

Il va sans dire que MYS est soumis au secret professionnel. Nous respectons strictement une obligation de réserve, de neutralité et un engagement de confidentialité.

Nos engagements

- x engagement de confidentialité, respect du secret professionnel, respect d'une obligation de réserve et de neutralité,
- x respect de votre consentement (ex. utilisation des outils disponibles) et stricte neutralité (dans les échanges, dans l'orientation que vous souhaitez donner à votre projet)
- x absence de discrimination et mise en œuvre des moyens nécessaires pour la réalisation d'un bilan avec une personne ayant un handicap (la prestation est accessible à tous)
- x adaptation du planning des entretiens en fonction de vos contraintes
- x transmission d'un document en amont du bilan pour partager votre situation actuelle, vos attentes et définir ensemble les objectifs de votre bilan
- x transmission d'un questionnaire de satisfaction et de suggestion d'améliorations en fin de bilan et suite à l'entretien de suivi (6 mois après la fin du bilan)
- x évaluation de l'atteinte des objectifs préalablement définis
- x traitement de toute réclamation formulée pendant ou après la réalisation du bilan
- x durée d'accès : respect du délai légal lié à l'utilisation du CPF (11 jours de délai de rétractation) et hors CPF démarrage sous 10 jours maximum (voire moins en fonction de la disponibilité des consultants)

LE FINANCEMENT

Les tarifs pratiqués par MYS pour un bilan de compétences :

- de 1 100 euros HT à 3 500 euros HT pour un financement via le CPF – selon la durée, votre profil et le mode de réalisation (présentiel / à distance)
- sur devis pour un financement employeur ou particulier

Pour aller plus loin, RDV à l'annexe 4 (liens Internet utiles).

LES ÉTAPES D'UN BILAN DE COMPÉTENCES

L'entretien préalable

L'objectif de ce premier entretien est que vous appréhendez les conditions de réalisation d'un bilan par MYS et que vous présentiez vos attentes. Cet entretien permet de valider ensemble la pertinence de votre demande par rapport au dispositif du bilan de compétences.

Les phases du bilan

Plusieurs entretiens individuels et personnalisés vous sont proposés pour chacune des trois phases du bilan. La durée (1 à 2h) et la fréquence des entretiens varie selon les besoins de chacun.

1. Phase préliminaire

Méthodologie : entretien, travail personnel

Objectifs et contenu :

- Analyse de l'origine et du contexte dans lequel émane la demande, des principales raisons qui vous amènent à faire la demande d'un bilan de compétences
- Présentation de la démarche, de la méthode MYS et des outils à disposition tout au long du bilan qui pourront être activés à un moment donné. Rappel des règles déontologiques qui encadrent le bilan
- Validation des objectifs en fonction des attentes recueillies par le document « besoins et objectifs du BDC » envoyé au préalable

2. Phase d'investigation

Méthodologie : entretiens, travail de recherche, enquête-métiers

Objectifs et contenu :

- Analyse approfondie du parcours professionnel et de l'activité de travail : description détaillée des postes occupés, identification des compétences développées au travers des missions et tâches effectuées, recherche des sources de satisfaction ou d'insatisfaction pour chaque expérience,

- Réflexion sur la personnalité, les centres d'intérêt, les motivations (avec l'aide du document « Guide d'accompagnement »)
- Identification des possibilités d'évolution professionnelle, de mobilité interne ou de reconversion :
- Élaboration des premières idées de projet sur la base des informations préalablement recueillies :
 - x Démarches et recherches visant à transformer ces souhaits en pistes d'orientation possibles, en termes de métiers, d'évolution de carrière, voire de formation (recours éventuel à des fiches métiers)
 - x Enquête-métiers, évaluation de ces pistes, tant au regard de votre profil personnel et professionnel, que des réalités du marché de l'emploi (recherche et analyse des offres, appui sur les données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications).
 - x Des contacts avec des professionnels par mail ou téléphone pourront également être envisagés en fonction des besoins
- Élaboration et formalisation de votre projet professionnel en tenant compte des points d'appui, des freins potentiels et des axes de progrès au regard de ce projet

Cette phase d'investigation est structurée de manière à répondre à vos besoins spécifiques et aux objectifs identifiés lors de la phase préliminaire. Elle n'est pas rigide ; au contraire, elle s'adapte à vous (ex. une enquête terrain pourra être menée rapidement si vous avez déjà un projet de réorientation dès le début du bilan / un axe « connaissance des métiers » pourra prédominer si vous souhaitez vous lancer dans une reconversion / un axe « développement de soi / connaissance de son rapport au monde du travail » peut aussi émerger en fonction de votre situation).

3. Phase de conclusions

Méthodologie : entretien, travail personnel

Objectifs et contenu :

- Présentation du document de synthèse, rédigé par le consultant et soumis à vos observations
- Échanges relatifs au projet professionnel, visant à identifier les freins éventuels et les points de vigilance à travailler pour optimiser les chances de réussite
- Détermination du plan d'action : les grandes étapes permettant la mise en œuvre du projet, les démarches restant éventuellement à effectuer, les stratégies possibles
- Selon, une aide à la mise en place d'une recherche d'emploi pourra être envisagée (formalisation du CV, aide à la recherche d'emploi, rédaction de lettres de motivation et préparation aux entretiens de recrutement)

Le suivi à 6 mois

Un entretien est programmé dans les 6 mois qui suivent la fin du bilan. L'objectif étant de faire un point de situation et d'identifier le cas échéant des ajustements à votre projet / plan d'action.

ANNEXE 1 – CV du consultant & dirigeant de MYS

Jean-Hervé DUPONT

40 ans



En quelques mots

Formé à Sciences Po Rennes et diplômé de l'EN3S, j'ai eu une première partie de carrière riche et diversifiée – tant fonctionnellement que géographiquement – à des postes de direction au sein d'organismes de la Sécurité sociale. Soucieux du collectif, je me suis toujours appuyé sur mon relationnel et mes valeurs étroitement intriquées au monde du sport pour fédérer et mobiliser les équipes autour d'objectifs ambitieux. Rigoureux et méthodique, j'ai développé des solutions et outils innovants pour répondre aux défis posés.

Mon leitmotiv ? Impulser une dynamique collective en s'appuyant sur les talents de chacun !

Mes compétences clés

- ✓ **Analyse stratégique et prospective** : réalisation d'un diagnostic, contextualisation et intégration des transformations à l'œuvre, formulation de recommandations
- ✓ **Gestion et pilotage de projets** : définition, cadrage et supervision de projets complexes impliquant une forte transversalité entre les acteurs internes et externes
- ✓ **Management et conduite de changement** : animation d'équipes, propositions d'accompagnements ad hoc en fonction des publics concernés
- ✓ **Développement de partenariats** : animation de réseaux, identification des interactions et des intérêts de chaque partie, connaissance des compétences des acteurs en jeu
- ✓ **Ingénierie de formation** : conception et déclinaison de dispositifs de formation, animation de session de formation

Mon expérience professionnelle

Création de MEET YOUR SKILLS (2020) – organisme de formation

Offre de service triple : formation professionnelle continue, bilan de compétences et coaching

Cadre dirigeant dans des organismes de Sécurité sociale (2010 – 2020)

Management et animation d'équipes, pilotage et gestion d'activités, développement et renforcement de partenariats externes (État, collectivités territoriales, associations...) et

internes (Conseil d'administration, IRP...), négociations et mise en œuvre de mutualisations d'activités, ingénierie RH (élaboration d'une GPEC, conception et animation de formations, gestion des recrutements...), communication, gestion budgétaire, participation à des groupes de travaux régionaux et nationaux

Exemples de postes occupés : Directeur-adjoint de la CPAM de l'Ardèche, Sous-directeur en charge de l'action sociale de la CAF du Nord

Chargé d'enseignement au Centre de préparation de l'ENA de l'Université de Montpellier (2012-2014) : élaboration de cours et intervention auprès d'étudiants préparant les concours administratifs pour l'épreuve « questions sociales » (méthodologie, histoire, enjeux actuels...)

Formation universitaire

2009-2010 Master d'ingénieur & titre d'élève de l'École Nationale Supérieure de la Sécurité sociale

2007-2008 Centre de Préparation à l'ENA, à Sciences Po Rennes

2006-2007 Master de Politiques Européennes à l'Université d'Exeter, UK (mention bien)

2002-2006 Sciences Po Rennes (mention bien). Année Erasmus à l'Université d'Édimbourg, en Écosse Stage à l'Ambassade de France à Riyad, en Arabie Saoudite

2001-2002 Classe préparatoire "Hypokhâgne" – Lettres et Sciences Sociales, Vannes

Infos +

Langues : Anglais (bilingue), Italien (bon niveau), Allemand / Arabe (notions)

Centres d'intérêt : sports (basket – joueur et entraîneur, arts martiaux, trail, squash, plongée – PA40...), brassage de bière

Autres : permis bateau, certification PSC1, validation du test d'aptitude au sauvetage aquatique

ANNEXE 1 – CV de JESSY BELLEC – consultante MYS

Consultante en gestion de carrière

Jessy BELLEC

Révéler le potentiel caché en chacun de nous, telle est la mission que je me suis donnée dans l'accompagnement des transitions professionnelles.


Je propose un accompagnement sur-mesure qui fait la part belle à la créativité, au dépassement de soi et à l'usage d'outils collaboratifs et innovants.



EXPERTISE

- Information et conseil aux candidats sur les programmes de formation et les aides au financement (Bilan de compétences, CPF de transition, PSE, VAE, modulaire)
- Analyse des besoins de formation et de mobilité professionnelle
- Elaboration des dossiers de financement avec les interlocuteurs privés et publics
- Animation de séance de coaching (individuelle et groupe)
- Création d'ateliers de conseil en image « objectif emploi »
- Utilisation des outils de psychologie sociale (maïeutique, synchronisation et communication non-violente)
- Conduite des entretiens de recrutement suivant les process internes
- Facilitation des méthodes et outils d'intelligence collective

FORMATION

Accompagner les transitions professionnelles
Garance & moi – Mention très bien
Mai. 2021 – Juin. 2021 

Coordinatrice du développement des RH
Alterna, Groupe ESUP
Août. 2011 – Août. 2012

Bilan de compétences – CIBC Rennes
Sep. 2010 – Nov. 2010

Master I de lettres modernes - Rennes II
Sep. 2002 – Juin. 2007

INFORMATIQUE



Google drive
Docs, Sheet, Slides, Form



Outils de collaboration/gestion de projets
Slack, Mira, Welcome home, Asana, Zoho

MANTRA

« Sois le changement que tu veux voir dans le monde. » Gandhi

EXPERIENCE

MAPUI LABS, Happiness Manager – 2018/2021 - CDI

- Structurer les processus RH (onboarding, formation, carrière)
- Recruter des collaborateurs pour renforcer l'équipe de développeurs web au sein de la startup.
- Assurer la qualité de vie au travail et instiller l'esprit collaboratif.
- Améliorer l'image et renforcer l'attractivité de l'entreprise auprès de la génération Y via les réseaux sociaux

MJM Graphic Design, Conseillère formation – 2015/2018 - CDI

- Recruter des candidats dans les métiers de l'image et du design
- Suivre les étudiants en alternance au sein de leur entreprise
- Développer la formation initiale et continue
- Conduire des actions de communication (JPO, salons, portes ouvertes)
- Accompagner les candidats dans leur projet professionnel (étudiants et salariés en reconversion)

EPITECH, Assistante de direction

Oct. 2012 – Jan. 2015 - CDI

SANDEN, Assistante ressources humaines

Sep 2011 – Sept 2012 – Contrat de professionnalisation



Mail
jessybellec35@gmail.com



Téléphone
06 21 43 78 18

ANNEXE 1 – CV de MARION DUPIC – consultant MYS

Marion Dupic

Consultante RH &
Coach



Possédant une solide expérience en Ressources Humaines en entreprise où j'ai eu l'opportunité de travailler sur des projets divers et transverses, je souhaite aujourd'hui orienter ma carrière sur des missions d'accompagnement RH et de coaching en capitalisant sur mon expérience en développement RH et en accompagnement individuel et collectif.

Mes compétences, ma connaissance approfondie du monde de l'entreprise et mon aisance relationnelle sont des atouts précieux que je souhaite partager dans le cadre de mes futurs accompagnements. Pour enrichir mes connaissances et ma posture, je suis actuellement en formation de 9 mois pour devenir coach professionnel. La formation est dispensée en e-learning et en présentiel à raison de 3 jours par mois jusqu'en décembre 2024. La formation est planifiée du vendredi au dimanche une fois par mois.

En parallèle de cette formation, je suis en cours de création de mon activité et je serai ravie de développer un partenariat avec votre cabinet.

44 ans

Permis de conduire

✉ duplicmarion@gmail.com

☎ +33661428338

📍 44100 NANTES
France

[CV réalisé sur DoYouBuzz](#)

EXPÉRIENCES

Responsable Ressources Humaines

Candia - Mars 2022 à novembre 2023 - Quimper

- ▶ Gestion d'un site industriel de 150 collaborateurs - Membre du CODIR Usine
- ▶ Pilotage stratégique du recrutement et optimisation du processus d'intégration des nouveaux arrivants
Développement des compétences et gestion des mobilités internes
- ▶ Accompagnement des managers sur leurs problématiques RH
- ▶ Promotion de la marque employeur sur le bassin d'emploi local
- ▶ Conception et mise en oeuvre de la communication interne et externe RH
- ▶ Concrétisation et pilotage de projets QVCT
- ▶ Pilotage de l'évolution organisationnelle et accompagnement à l'évolution de l'organisation cible de l'usine
- ▶ Gestion des relations sociales et négociation d'accords sociaux en lien avec le siège

Responsable Ressources Humaines

National Oilwell Varco - Avril 2017 à février 2022 - Nantes

- ▶ Pilotage stratégique d'un site industriel et d'un bureau d'études en Ingénierie, 350 salariés
- ▶ Conseil et accompagnement des opérationnels et des managers
- ▶ Recrutement, gestion des compétences et évolution de carrière
- ▶ Projets RH : qualité de vie et des conditions de travail, réorganisation du bureau d'études
- ▶ Veille juridique et sociale
- ▶ Pilotage de la performance : politique de rémunération, bilan social, reportings RH
- ▶ Gestion des relations sociales, organisation des élections professionnelles et mise en place du CSE et CSSCT
- ▶ Développement de la communication RH interne pour favoriser le dialogue
- ▶ Gestion de la marque Employeur

Responsable Ressources Humaines

Manitou Group - Janvier 2016 à Janvier 2017 - Ancenis

- ▶ Pilotage des divisions Services & Solutions et Sales & Marketing : 400 salariés répartis sur 4 sites
- ▶ Gestion des talents : recrutements, GPEC, People Review, Pilotage de la mobilité, Mise en place d'un parcours de formation interne
- ▶ Accompagnement managérial
- ▶ Management de la performance : réalisation d'études de rémunération et suivi des évolutions, pilotage de campagnes d'augmentation individuelle
- ▶ Projets RH : revue et optimisation de l'organisation et des process internes d'une entité, coordination de la campagne de recrutement Emplois été, participation à l'évolution des chartes Handicap et Egalité professionnelle

Responsable Ressources Humaines

GEA Group - Mars 2015 à septembre 2015 - Nantes

- ▶ Gestion d'établissements multi-sites de 300 salariés
- ▶ GPEC : recrutement de profils pénuriques, accompagnement et suivi des mobilités, gestion de la formation
- ▶ Management de la performance : refonte du système individuel de rémunération
- ▶ Pilotage des relations sociales

Chargée des Ressources Humaines

Veolia - Janvier 2012 à Janvier 2015 - Nantes

- ▶ Gestion d'établissements multi-sites de 130 à 200 salariés
- ▶ Accompagnement opérationnel des manager
- ▶ Accompagnement individuel des salariés
- ▶ Pilotage de la performance : suivi du plan de formation, gestion des campagnes salariales
- ▶ Pilotage des Instances Représentatives du Personnel et coordination des élections professionnelles au niveau régional

ANNEXE 1 – CV de HERVE COUM – consultant MYS

Hervé COUM

Coach professionnel certifié et Ingénieur.

Formateur et consultant en bilans de compétences



Mettre en œuvre mon expérience d'ingénieur et de coach pour vous accompagner avec bienveillance afin d'atteindre vos objectifs et libérer votre potentiel.

13, rue de Paris
92190 Meudon

2, Lotissement Park
Braz
56860 PLOUHINEC

Tél.
06 75 98 33 72

Email
herve.coum@yahoo.fr

Chevalier de l'ordre
national du Mérite

Anglais professionnel
(niveau B2 du CECR)

Expériences professionnelles

Juillet 2018 – Aujourd'hui • Coach professionnel certifié – Formateur en développement personnel – Consultant en Bilans de compétences

- Coaching individuel et collectif, accompagnement du changement, bilans de compétence, aide à l'insertion professionnelle
- Formations en développement personnel

Janvier 2010 – Août 2022 • ESME • Directeur des études (Paris-Bordeaux-Lille-Lyon)

- Management de l'équipe pédagogique, suivi de la scolarité et accompagnement des élèves, élaboration des programmes, coordination nationale.

Septembre 2007 – Décembre 2009 • ENSTA Bretagne • Directeur des relations extérieures (internationales et entreprises)

- Développement des relations institutionnelles, industrielles et internationales

Première partie de carrière • Ingénieur en Télécommunications

- Agence Nationale des Fréquences – Chargé d'affaires internationales.
- CNES/Centre Spatial Guyanais – Responsable télécom Ariane.
- Marine Nationale (Brest->Paris->Papeete) – Ingénieur télécom.

Formations diplômantes

- Consultant en bilans de compétences – APC Formation – 2023
- Coach professionnel certifié – ICN Business School - 2018
- Mastère spécialisé – Télécom Paristech - 1988
- Ingénieur ENSTA Bretagne – 1987

Compétences

Management de projet, gestion des organisations, management d'équipes.
Conduite du changement, coaching professionnel, bilans de compétence

Centres d'intérêt

Communication non violente – Pratiques narratives en coaching
Rugby (Joueur, arbitre, puis observateur !), méditation, musique, lecture.

ANNEXE 2 – Certificat qualité

Certificat n° 74560136-2
Edité le: 30/10/2024



Accréditation n°
5-0620.
Portée
disponible sur
www.cofrac.fr

Certifopac atteste que les prestations de

Meet Your Skills

Raison Sociale Jean-Hervé André Louis Dupont
SIREN n° 847740214

enregistré sous le numéro d'enregistrement de la déclaration d'activité 53560967456

Adresse du siège social: 44 Saint Laurent 56800 Campénéac

Ont été évaluées et jugées conformes aux exigences du référentiel national qualité et du programme de certification CERTIFOPAC en vigueur à la date d'édition du présent certificat. La certification qualité est délivrée au titre de la ou des **catégorie(s) d'actions suivante(s)**:

L.6313-1 – 1° Actions de formation
L.6313-1 – 2° Centre de bilans de compétences



 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Vu les décrets n° 2019-564 et 2019-565 du 6 juin 2019, et le décret n°2020-894 du 22 juillet 2020,

Vu les arrêtés du 6 juin 2019, du 24 juillet 2020 et du 7 décembre relatifs aux modalités d'audit associées au référentiel national qualité,

Vu le guide de lecture du référentiel national qualité et la procédure de certification Pro 07 de Certifopac dans les versions en vigueur à la date d'émission **disponible ici**:

Début de validité le: 17/12/2024
Fin de validité le*: 16/12/2027



délivré par M. Tanguy Martin
Gérant de CERTIFOPAC

* Sous réserve d'une surveillance dans le cycle de certification.

Des informations supplémentaires concernant le périmètre de ce certificat autres que l'applicabilité des exigences du référentiel qualité peuvent être obtenues en consultant l'organisme. Pour vérifier la validité de ce certificat, envoyez un mail à contact@certifopac.fr ou

contactez le + 33 (0)4.27.88.81.30

<https://certifopac.fr>

Adresse administrative de CERTIFOPAC: 20 Rue du Iyonnais - 01460 Montréal-la-cluse

Annexe au certificat de conformité

Adresses des sites concernés par la certification:

Siège social: 44 Saint Laurent - 56800 Campénéac, France

Certificat n° 74560136-2
Edité le: 30/10/2024

Début de validité le: 17/12/2024
Fin de validité le*: 16/12/2027

* Sous réserve d'une surveillance dans
le cycle de certification.

délivré par M. Tanguy Martin
Gérant de CERTIFOPAC



Des informations supplémentaires concernant le périmètre de ce certificat autres que l'applicabilité des exigences du référentiel qualité peuvent être obtenues en consultant l'organisme. Pour vérifier la validité de ce certificat, envoyez un mail à contact@certifopac.fr ou contactez le + 33 (0)4.27.88.81.30

<https://certifopac.fr>

Adresse administrative de CERTIFOPAC: 20 Rue du Lyonnais - 01460 Montréal-la-cluse

ANNEXE 3 – POUR ALLER PLUS LOIN : LIENS INTERNET

Pour plus d'informations – notamment sur les modalités de financement – en fonction de votre situation :

Vous êtes salarié du secteur privé ou demandeur d'emploi :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

Vous êtes salarié de la fonction publique d'Etat :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3027>

Vous êtes salarié de la fonction publique territoriale :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2282>

Vous êtes salarié de la fonction publique hospitalière :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33300>

Vous êtes travailleur indépendant : vous avez droit, depuis le 1er janvier 2018 au compte personnel de formation (CPF). Vous pourrez ainsi bénéficier d'un bilan de compétences et d'une formation à condition d'avoir participé au paiement des contributions au financement de la formation professionnelle.

Pour une présentation générale du bilan de compétences

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences>

ANNEXE 4 – CADRE JURIDIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Extraits du Code du travail et explications

DÉFINITION

Article L6313-1

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 L6313-2

L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les modalités d'application des deuxième et troisième alinéas du présent article sont déterminées par décret.

Article L6313-4

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.

CONTENU ET DEROULEMENT DU BILAN

Article R6313-4

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 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 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 R6313-8

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.