

## REALISER UN BILAN DE COMPETENCES

### PARTICIPANT.E

Tout public

### PREREQUIS

Aucun

### DUREE

24 heures (dont 16 heures d'entretien individuels) réparties sur 3 à 4 mois selon le rythme du participant.

### DATES

À déterminer

### MODALITES

À distance, en présentiel ou mixte

### PRIX

2 000 euros TTC

### INTERVENANT-E

Consultant.e en évolution professionnelle

### DELAI D'ACCES

2 semaines à compter de l'inscription

### MODALITES D'EVALUATION

Activités pédagogiques actives : questionnaires, cas pratiques, quizz, (...)

Certificat de réalisation

### CONTEXTE :

Dans un monde professionnel en évolution permanente, le bilan de compétences permet de faire une pause utile dans sa carrière pour analyser son parcours, ses envies, ses aptitudes, ses besoins et envisager l'avenir avec clarté.

C'est une démarche structurée, confidentielle et personnalisée qui aide à prendre du recul, à retrouver du sens, à construire un projet réaliste ou simplement à (re)prendre la main sur sa trajectoire professionnelle.

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

A l'issue du bilan, le participant aura la capacité de :

- Mieux se connaître, identifier ses valeurs, ses moteurs, ses ressources et ses freins
- Explorer des pistes professionnelles réalistes et compatibles avec le marché
- Formaliser un ou plusieurs projets professionnels et/ou de formation
- Elaborer un plan d'action clair, structuré et directement mobilisable
- Se repositionner de manière confiante dans son environnement professionnel ou personnel

### METHODES MOBILISEES :

Entretiens individuels confidentiels avec un consultant dédié

Outils d'investigation personnalisés selon le profil

MBTI, Golden, IRMR, Sosie, Transférence....

Questionnaires, tests, auto-positionnements, ressources métiers, enquêtes terrain

Accès à une documentation métier actualisée

Synthèse co-rédigée par le consultant et le bénéficiaire

Entretien de suivi à 6 mois proposé

### LES PLUS DE CETTE FORMATION :

- Un accompagnement personnalisé, structuré et confidentiel
- Travail sur mesure avec le même consultant tout au long du parcours
- Des outils de référence reconnus et adaptés à chaque profil



## CONTENU PERSONNALISABLE

Le Bilan de Compétences se structure en 5 étapes :

### UNE PHASE PREALABLE

Dans un premier temps, nous vous proposons un entretien gratuit et sans engagement afin de faire connaissance, échanger sur les motivations et raisons qui vous conduisent à réaliser un bilan de compétences et vous présenter la méthodologie et les outils utilisés.

Après un temps de réflexion de votre part si nécessaire, nous vous accompagnons dans votre demande de prise en charge quelle que soit votre situation (salarié, demandeurs d'emploi, autres.).

### UNE PHASE PRELIMINAIRE

**Cette étape a pour objet de :**

- confirmer votre engagement dans la démarche ;
- définir et analyser la nature de vos besoins ;
- vous informer des conditions de déroulement du bilan et des méthodes et techniques mises en œuvre.

### UNE PHASE D'INVESTIGATION

**Cette étape vous permet de :**

- analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer vos connaissances générales ;
- déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle ;
- être accompagné pour réaliser des enquêtes professionnelles afin de valider vos cibles professionnelles.

### UNE PHASE DE CONCLUSION

**Cette étape vous permet au travers d'entretiens personnalisés de :**

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- prévoir, le cas échéant, les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet ;
- finaliser la synthèse de votre bilan de compétences.

### UNE PHASE DE SUIVI

Six mois après la réalisation de votre bilan de compétences, nous vous proposons un entretien de suivi afin de faire le point sur la réalisation de votre projet et, si nécessaire, vous apporter des actions correctives.

**NOUS CONTACTER**

[contact@wersus.fr](mailto:contact@wersus.fr)

01 82 02 29 89



**NOUS CONTACTER**  
[contact@wersus.fr](mailto:contact@wersus.fr)  
01 82 02 29 89

## CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

Werus 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.

### **Article R.6322-36**

Cet article précise le caractère totalement individuel du bilan de compétences. Les résultats des tests et analyses menés pendant le bilan ne seront adressés qu'au bénéficiaire, même si la passation des tests peut parfois se faire de manière collective (dans une même salle, chacun sur son support). Le but est de respecter l'anonymat du bénéficiaire et de garantir le caractère confidentiel des informations échangées.

### **Article R.6322-37**

Lors de la phase de conclusion, un document de synthèse est remis au bénéficiaire. Il a été réalisé par le praticien bilan de compétences sur la base des notes prises pendant le bilan. La rédaction et la remise de ce document au bénéficiaire est obligatoire.

### **Article R.6322-38**

Cet article précise quel doit être le contenu du document de synthèse :

- Les circonstances du bilan : contexte dans lequel celui-ci a été réalisé (introduction)
- Les compétences et aptitudes remarquées pendant la phase d'investigation, et les conclusions qui en découlent
- Les étapes qui vont permettre au bénéficiaire de réaliser son projet professionnel

### **Article R.6322-39**

L'organisme, prestataire, est obligé de réaliser ce document et en est pleinement responsable. Le bénéficiaire peut réaliser des observations et demander des amendements à la synthèse.

### **Loi n° 2007-209**

Une réforme opérée en 2007 a permis de donner aux agents publics la possibilité d'accéder aux dispositifs de formation et de bilan de compétences dont bénéficiaient jusque là les salariés du privé. Il s'agit de faire profiter les fonctionnaires de services leur permettant d'évoluer de manière satisfaisante et épanouissante tout au long de leur carrière.

### **Article L6313-10 du code du travail**

Cet article du code du travail régit les dispositions dans lesquelles le bilan de compétences doit être réalisé. Celui-ci doit servir principalement à envisager un projet de formation ou de renouveau professionnel.

Le refus d'un salarié de participer à un bilan de compétences ne constitue pas un motif de licenciement et ne peut être qualifié de faute professionnelle.

Il n'est pas possible de contraindre une personne qui ne le désire pas à participer à un bilan de compétences.

Enfin, cet article précise le caractère confidentiel du bilan sont les conclusions ne sont remises qu'au bénéficiaire.

### **Articles 226-13 et 226-14 du code pénal**

Ces deux articles du code pénal régissent les obligations des personnes réalisant les bilans de compétences. Ils reviennent sur le fait que les conclusions restent confidentielles et partagées uniquement avec le bénéficiaire.



---

## CHARTRE D'ENGAGEMENT DEONTOLOGIQUE

### Préambule

Les consultants en bilan de compétences de Wersus s'engagent à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée fixée contractuellement avec le client.

Ils s'engagent à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Ils s'engagent à travailler avec une méthode, des outils, une formation, une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers.

Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

### Démarche

Les consultants de Wersus proposent des rendez-vous en face à face physique et pratiquent l'accompagnement professionnel, avec bienveillance, empathie, humanisme de l'accompagnement et dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.

### Consentement

Tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.

### Confidentialité

Les consultants en bilan de compétences de Wersus sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

### Neutralité

Les consultants en bilan de compétences de Wersus s'appuient sur des éléments mesurables et des outils validés par la communauté scientifique et adopte une posture de neutralité dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.

**NOUS CONTACTER**  
[contact@wersus.fr](mailto:contact@wersus.fr)  
01 82 02 29 89

