

## REALISER UN BILAN DE COMPETENCES

- UN ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE EN PRESENTIEL OU A DISTANCE -

### OBJECTIFS

**Le bilan de compétences vous permet de faire le point sur votre situation personnelle et professionnelle** afin de dégager des pistes professionnelles pour : identifier un projet qui articule vos intérêts personnels et professionnels, vos valeurs et vos compétences ; valider sa compatibilité avec le contexte économique et social ; savoir quelle direction prendre et mieux se situer ; retrouver de la motivation et recadrer ou reprendre en main votre carrière.

**La réalisation de votre bilan de compétences se traduira par :**

- l'acquisition d'une meilleure connaissance de vous-même,
- l'identification d'un ou plusieurs projet(s) réaliste(s) et réalisable(s),
- la détermination d'un plan d'action.

### PRE-REQUIS et PUBLICS VISES

Le bilan de compétences s'adresse à toute personne souhaitant engager une réflexion sur son avenir professionnel.

### INTERVENANTS

Nos bilans de compétences sont réalisés en partenariat avec Care Conseil RH :  
<https://careconseil-rh.com>

### DUREE et MODALITES DE FORMATION

- 24 heures dont 16 heures d'entretien individuel
- Amplitude comprise entre 3 et 4 mois avec le même consultant tout au long de l'accompagnement
- Sur le temps de travail ou hors temps de travail
- En présentiel ou à distance
- Délai d'accès : 2 semaines

### MOYENS PEDAGOGIQUES

Nous utilisons une variété d'outils et choisissons ceux qui seront les mieux adaptés à la réalisation de votre bilan : questionnaires ; tests Mbt, Golden, Transférance, IRMR, Sosie ; ressources documentaires, (...)

### DATES DE SESSION

Des sorties et des entrées permanentes ont lieu toute l'année.

### RESULTATS ET EVALUATION

La réalisation du bilan de compétences se traduit par la rédaction d'une synthèse co-écrite avec votre consultant et nous vous transmettons une attestation de fin de formation. Au bout de 6 mois, nous vous proposons un entretien de suivi.

### TARIF INDIVIDUEL

1 800€ TTC

**Nos formations peuvent être adaptées aux personnes en situation de handicap.**

# VOTRE BILAN DE COMPETENCES EN 5 ETAPES

## Une phase préalable :

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,).

## « 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.

## « 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.

## « 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.

## FINANCEMENT DE VOTRE BILAN DE COMPETENCES

- Vous êtes salarié du privé : mobilisez votre CPF sur [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr); le plan de développement des compétences de votre entreprise ; un financement personnel
- Vous êtes salarié du public : mobilisez le plan de développement des compétences de votre entreprise ; votre OPCO ; un financement personnel
- Vous êtes demandeur d'emploi : mobilisez votre CPF sur [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr); un financement par Pôle emploi
- Vous êtes indépendants ou non salarié :
  - Commerçant ou travailleur indépendant : adressez-vous à l'Agefice.
  - Médecin libéral, adressez-vous au FAF-PM.
  - D'une autre profession libérale, adressez-vous au FIF-PL.
  - Exploitant agricole, adressez-vous à Vivea.
  - Exploitant de la pêche et des cultures marines, adressez-vous à Ocpiat.
  - Artisan, adressez-vous au Fafsea et à la chambre régionale de métiers.

## 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 dont 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

[www.wersus.fr](http://www.wersus.fr)