



BILAN DE COMPÉTENCES

TOUT SAVOIR

BORDEAUX - PARIS - LYON - LILLE



NEXT-U FRANCE - Société par actions simplifiée au capital de 350.000 euros
Siège social : BORDEAUX (33300) - 101 quai des Chartrons
528 724 644 RCS BORDEAUX

Vers une évolution professionnelle

Le bilan de compétences

Accessible, sans pré-requis à toute personne qui souhaite effectuer un bilan de compétences, cette démarche permet aux travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations pour définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences permet en outre d'évoluer, de se reconvertir, de favoriser une mobilité interne ou externe.

Le bilan de compétences est la démarche qui favorise votre évolution professionnelle.

→ OBJECTIF DE LA DÉMARCHE

Le bilan de compétences permet d' :

- identifier ses atouts mais aussi ses axes d'amélioration en termes de compétences, de savoir, de savoir-être, de savoir-faire afin d'améliorer son profil ;
- évaluer objectivement ses compétences pour savoir les mettre en valeur et mieux se positionner sur le marché de l'emploi ;
- accéder à une meilleure connaissance de soi, de son environnement et des possibilités professionnelles offertes ;
- donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle et ainsi changer de métier, commencer de nouvelles études, entreprendre une démarche VAE, changer de branche ou encore créer sa propre entreprise ;
- développer sa connaissance du marché de l'emploi, de la formation et connaître son employabilité ;
- identifier son réseau professionnel et l'élargir
- se projeter dans un futur professionnel positif en étant acteur de la démarche.

→ MODALITÉS

Le bilan de compétences ne nécessite aucun pré-requis. Il est accessible à tous les salariés, du secteur public comme du secteur privé.

Après une première prise de contact, il vous sera attribué un conseiller référent au sein de Next-U Academy qui vous accompagnera et sera votre contact privilégié pour toute question administrative.

L'entretien avec votre conseiller permettra d'analyser votre situation et d'identifier avec vous la prestation qui vous conviendra le mieux.

Le bilan de compétences se déroule dans les locaux de Next-U Academy (Bordeaux, Paris, Lyon ou Lille).

Des entretiens en visio peuvent également être envisagés sur demande du salarié.

→ Déroulement, durée et méthodes

La prestation s'effectue sur une durée de 24 heures maximum, réparties sur 3 à 5 mois (à raison d'un rendez-vous hebdomadaire ou bimensuel). Il s'agit d'une démarche modulaire adaptée à vos besoins.

Le bilan de compétences peut se réaliser sur ou en dehors du temps de travail (en accord avec l'employeur).

Un délai de 4 semaines minimum est requis entre votre demande d'information sur le bilan de compétences et le début de la prestation, en lien avec l'obtention du financement et l'organisation des séances.

Le bilan de compétences se déroule selon une alternance d'entretiens individuels avec le conseiller et de démarches personnelles. Les moyens pédagogiques sont adaptés à chaque bénéficiaire de bilan.



Une phase
préliminaire

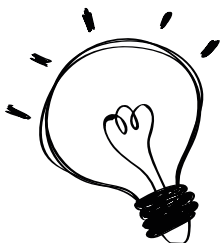


Une phase
d'investigation



Une phase de
conclusion

Phase préliminaire - 1 à 2 séances



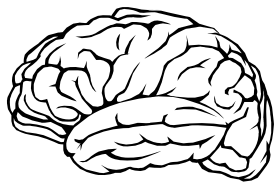
La phase préliminaire permet de :

- vous informer sur la démarche (déroulement et organisation du bilan, techniques, méthodes et outils utilisés, principes d'utilisation des conclusions du bilan) ;
- confirmer votre engagement dans la démarche ;
- analyser votre parcours et votre demande concernant le bilan de compétences (circonstances, attentes et objectifs)

Concernant les méthodes mobilisées :

- entretien préliminaire ;
- contrat d'engagement ;
- grille d'analyse du besoin ;
- questionnaire d'auto-évaluation

Phase d'investigation - 6 à 9 séances



L'intérêt de cette phase est de :

- analyser vos motivations, vos valeurs, vos intérêts professionnels, votre personnalité et votre comportement en situation de travail ;
- identifier vos compétences, vos connaissances, vos aptitudes personnelles et professionnelles ;
- explorer les perspectives professionnelles compatibles avec vos aspirations, vos compétences et le marché de l'emploi (exploration des métiers et des offres d'emploi, travail de documentation et d'enquêtes professionnelles).

Pour les méthodes utilisées, on retrouve :

- le portefeuille de compétences ;
- questionnaire d'auto-évaluation ;
- tests/questionnaires sur les intérêts professionnels ;
- les valeurs ;
- la personnalité.

Phase de conclusion



Cette phase permet de :

- déterminer vos projets professionnels et d'identifier vos atouts et vos axes de progression pour chaque perspective ;
- établir un plan d'action précis pour la mise en oeuvre des projets (formation, évolution interne, démarches de reconversion) ;
- élaborer la synthèse de votre bilan de compétences.

Pour les méthodes utilisées, on retrouve :

- l'entretien avec votre référent ;
- document de synthèse.

→ Moyens

Le bilan de compétences est réalisé en utilisant des techniques d'entretiens individuels personnalisés, une écoute active et bienveillante et l'utilisation d'outils permettant d'évaluer les compétences, valeurs et/ou intérêts, connaître le marché de l'emploi, définir et construire son ou ses projets professionnels.

En fonction des modalités d'organisation, les moyens matériels sont adaptés :

- en présentiel, salle de réunion pour les entretiens face-à-face, outils informatiques, matériel de bureau, etc ... ;
- en distanciel, en visio-conférence GoogleMeet ou Zoom, supports de travail par mail, etc

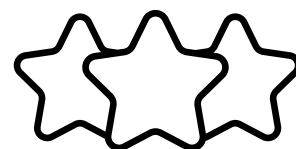
Les moyens matériels à disposition :

- des salles d'entretien où la confidentialité est préservée ;
- du matériel informatique pour passer les tests, l'utilisation d'outils en ligne ou les recherches sur internet sur place ;
- des outils spécifiques (tests, questionnaires, supports d'analyse ...) ;
- une connexion internet WiFi.

Les rendez-vous ont lieu dans les locaux de Next-U Académie (Bordeaux, Paris, Lyon, Lille). Tous nos locaux sont accessibles aux personnes en situation d'handicap.

➤ Modalité d'évaluation

Un document de synthèse est remis au bénéficiaire à l'issue du bilan de compétences. Une attestation de présence témoigne du déroulement de la prestation.



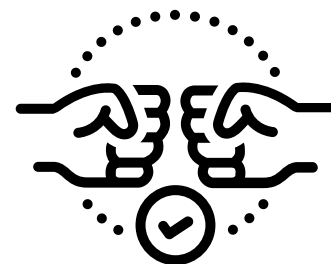
À la fin de la prestation, un questionnaire permet de mesurer l'atteinte des objectifs et ainsi que d'évaluer la satisfaction des bénéficiaires du bilan.

Des enquêtes "employabilité" seront envoyées à 3, 6 et 12 mois après la dernière phase du bilan. Un entretien de suivi sera réalisé à 6 mois après la fin du bilan de compétences.

Les enquêtes et l'entretien vont permettre de mesurer l'avancée des actions menées pour la concrétisation du projet. Mais également, évaluer la satisfaction du salarié et ainsi apporter toute observation, suggestion ou remarque permettant d'améliorer la démarche de bilan de compétences.

➤ Engagement et déontologie

Tous les acteurs Next-U Academy sont sensibles à l'accompagnement de l'évolution professionnelle et se mobilisent pour réaliser des accompagnements personnalisés. Ils apportent leur méthode, leur outils et leur posture à l'élaboration du projet professionnel.



Le conseiller référent accompagne la personne tout au long de la démarche du bilan.

Une implication commune et un climat de confiance sont les garants de la réussite de la démarche.

Le conseiller bilan assure le respect du secret professionnel, les principes de déontologie et la confidentialité de la démarche. Il s'engage à utiliser des méthodes et outils fiables et pertinents pour le bénéficiaire, avec professionnalisme, écoute et neutralité.



Cadre légal et réglementaires

- **Article R.6322-35 :**

Cet article de loi précise la manière dont le bilan doit se dérouler, quel que soit l'organisme choisi. Il vise à apporter la même qualité de service à tout bénéficiaire d'un bilan de compétences.

- **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.

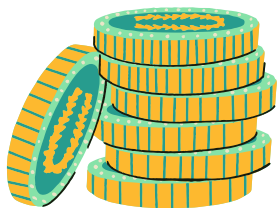
Il n'est pas possible de contraindre une personne qui ne le désire pas à participer à un bilan de compétences.

Enfin, cet article précise le caractère confidentiel du bilan : 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.

Financement



Coût de la prestation :

🕒 24H

📍 Bordeaux - Quai des Chartrons

💰 950€ TTC

- Participation financière du salarié dans le cadre du CPF :

La loi de finances pour 2023 prévoit que le salarié devra participer au coût d'un bilan de compétences effectué dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Toutefois, la participation financière du salarié ne sera pas due quand l'employeur financera une partie du coût de la formation.

Accessible par les salariés du secteur privé et demandeur d'emploi.

- ANFH :

Accessible pour les agents de la fonction publique ou les agents du secteur hospitalier.

- Votre employeur (secteur privé) :

Accessible pour les salariés du secteur privé dans le cadre du plan de développement ou du congé de reclassement.



Campus de Bordeaux

101, quai des Chartrons
33300 BORDEAUX - FRANCE
Tél. +33(0)5 57 99 37 27

Campus de Paris

66, avenue du Maine
75014 PARIS - FRANCE
Tél. +33(0)1 42 79 87 47

Campus de Lyon

4, rue Paul Montrocher
Bât. C - 69002 LYON - FRANCE
Tél. +33(0)4 78 79 11 07

Campus de Lille

211 Allée Marie-Léonie Vanhoutte
59 000 LILLE - FRANCE
Tél. +33(0)3 76 04 29 77



NEXT-U FRANCE - Société par actions simplifiée au capital de 350.000 euros
Siège social : BORDEAUX (33300) - 101 quai des Chartrons
528 724 644 RCS BORDEAUX