BILAN DE COMPETENCES I 10 SEMAINES

Clarté & Réalignement

PROGRAMME

Durée : 24h soit 16h en séances individuelles de 1h30 à 3h + 8h de travail personnel

Format : Présentiel ou distanciel selon la situation du bénéficiaire

Prérequis : Aucun

Prix : Financement individuel : 2 490€*
Financement entreprise : 3 500€*
*TVA non applicable selon l'article 293B du CGI.

Réf. : BCCLARTE-01

Public concerné : Toute personne en transition, repositionnement, perte de sens, cadre en reconversion, professionnel en questionnement

Objectifs et compétences visées

- Explorer son fonctionnement profond via le MBTI®
- Comprendre ses modes de décision, sa posture et ses sources de motivation ou de stress
- Identifier ses aspirations, ses valeurs, ses besoins professionnels fondamentaux
- Faire le lien entre identité, compétences et pistes professionnelles
- Clarifier une direction professionnelle alignée avec soi
- Construire un plan d'action opérationnel et durable

Programme détaillé

1. DIAGNOSTIC

- Analyser sa situation professionnelle et personnelle
- Préciser ses attentes, son besoin de clarté ou de réorientation
- Valider son engagement dans le parcours et des conditions de réalisation

2. INTROSPECTION & DÉCOUVERTE DU TYPE MBTI®

- Passer le questionnaire MBTI® (en ligne)
- Découvrir le Type MBTI® (entretien de 1h30)
- Valider son Type MBTI®
- Analyser ses dynamiques personnelles : gestion du stress, relation au temps, aux autres, à la décision
- Mettre en lien ses compétences, ses valeurs et ses zones d'inconfort

3. EXPLORATION & ALIGNEMENT

- Relire son parcours professionnel à la lumière du Type MBTI®
- Identifier des environnements et activités compatibles avec son profil
- Élaborer des hypothèses professionnelles ou de stratégies de repositionnement

4. PROJECTION

- Clarifier le projet retenu
- Planifier les étapes de mise en action
- Formaliser la synthèse du bilan

Méthodes d'encadrement mobilisées

- Questionnaire MBTI®, entretien approfondi
- Exercices de clarification, d'introspection, de projection
- Outils de positionnement, d'encrage, et fiches ressources personnalisées

Modalités de suivi et d'exécution du bilan de compétences

- Feuille d'émargement signée à chaque séance par le participant et le coach
- MBTI® Rapport d'Impact Personnel du Type validé
- Document de synthèse
- Questionnaire de satisfaction pour le bénéficiaire
- Bilan à six mois

Financement et délais d'accès

DATE D'INSCRIPTION

À tout moment

CPF

Pour connaître le montant de ses droits et faire sa demande d'inscription, rendez-vous sur **Mon compte formation**

Attention : Afin de pouvoir utiliser ses crédits CPF, il est indispensable de créer son **Identité Numérique**. Ce procédé prend environ 24 heures et à faire en amont de son inscription.

FONDS PROPRES

Paiement par virement bancaire

Échelonnement possible sur 3 mois consécutifs maximum

ENTREPRISE

Nous contacter

Accessibilité Handicap

En cas de situation de handicap nous étudierons les éventuels aménagements spécifiques qui pourront être mis en place en collaboration avec le stagiaire (outil, rythme, ou modalités particulières adaptées au handicap exprimé)

Coordonnées de contact / Référent handicap

Céline Grochala - celinegrochala@metavoïa.fr - 06 59 62 34 29

★★★ Taux de satisfaction de nos bénéficiaires

Satisfaction globale du parcours : % (2025)

Gain en connaissance de soi : % (2025)

Gain en confiance en soi : % (2025)

Le coach dans le projet : % (2025)

LE CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES
EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

Définition et objectif

Un bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Réglementation en vigueur

Article L6313-10 : 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. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. 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.

Article R6322-32 : Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :

1° Le salarié

2° L'organisme prestataire de bilans de compétences

3° L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Structure d'un bilan de compétence

Article R6322-35 : Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche

b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins

c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels

b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales

c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation

b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation

c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet

Un entretien de suivi est proposé trois à six mois après la fin du bilan de compétences. Toute communication du dit document est subordonné à l'accord du salarié.

Article R6322-37 : La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10. L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Article R6322-38 : Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

1° Circonstances du bilan

2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées

3° Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet

Article R6322-39 : Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Congé de bilan de compétences

Article R6322-40 : La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

Article R6322-41 : Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

DÉONTOLOGIE DU BILAN DE COMPÉTENCES AVEC METAVOIA

Conduite professionnelle

L'action du bilan de compétences impose l'application de principes généraux de l'éthique professionnelle qui sont :

- Le respect de la personne humaine
- L'indépendance de jugement et d'action
- La transparence
- L'honnêteté
- La neutralité
- Le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal)

Obligations légales et règlementaires

Métavoïa s'engage à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, la partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informée de leurs évolutions.

Les coachs professionnels répondent au code de déontologie de l'EMCC France.

Capacités professionnelles

Les coachs Métavoïa sont certifiés et pratiquent l'accompagnement dans l'identification des compétences depuis plusieurs années.
Métavoïa utilise des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés.

Consentement

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

Le consentement du bénéficiaire est recueilli dans le cadre d'utilisation d'outils ou de méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.

Confidentialité

Nos coachs en bilan de compétences 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

Nos coachs en bilan de compétences 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.