




 **DURÉE / DATES**  
24 heures réparties sur plusieurs semaines selon un planning défini.

 **PUBLIC**  
Tout salarié, demandeur d'emploi, bénéficiaire du RSA ou travailleur indépendant souhaitant faire le point sur ses compétences et son projet professionnel.

 **PRÉREQUIS**  
Aucun

 **MODALITÉ ET DÉLAI D'ACCÈS**  
Entretien balayant le projet et/ou les motivations.  
Elaboration d'un devis  
Dès acceptation et signature du devis, le bilan de compétence peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires

 **FINANCEMENT**  
compte personnel de formation (CPF) ; employeur (par exemple, dans le cas d'un congé de reclassement si le CPF n'est pas mobilisé) ; fonds personnels du bénéficiaire

 **TARIF**  
1600€ TTC

**CONTACTS**  
Cayenne  
0594 28 22 35

Formation accessible aux personnes en situation de handicap.  
Un accompagnement spécifique peut être engagé (voir sur notre site internet : [www.equinox-guyane.com](http://www.equinox-guyane.com)).

100% de réalisation en 2025

## OBJECTIFS

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations
- Définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière

## PROGRAMME

La démarche comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à vos besoins

### ■ Phase d'investigation

- Confirmer l'engagement dans la démarche
- Définir et analyser la nature des besoins
- Informer des conditions de déroulement du bilan, des objectifs, des méthodes et techniques mises en œuvre

### ■ Phase d'investigation

- Analyser les motivations et les intérêts professionnels et personnels
- Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, le cas échéant d'évaluer les connaissances générales
- Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle

### ■ Phase de conclusion

Grâce à des entretiens personnalisés :

- 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

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Tests spécialisés

Questionnaires d'autoévaluation

Enquêtes métier : elles ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés

Apports de connaissance : marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, des dispositifs de financement

Rédaction d'une synthèse

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Autoévaluation - Questionnaires

## VALIDATION

La synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le programme d'action avec ses objectifs

## Cadre légal et réglementaire

### 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 R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

### Article R6313-6

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

### Article R6313-7

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un délai de trois ans :

au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

### 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.