



Programme de formation

"BILAN DE COMPÉTENCES"

Besoin de faire le point pour décider de nouvelles orientations professionnelles ?

INTITULE DE LA FORMATION : Réaliser un bilan de compétences

« Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. » Article L6313-4 Code du travail

CONTEXTE DE LA DEMANDE :

Le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire réalisée dans le cadre d'un projet à visée professionnelle.

Cette prestation relève d'un accompagnement spécifique et dense, axé à la fois sur la perception de votre récit biographique et la constitution d'une « boîte à outils » personnelle, mais également sur les éléments tangibles du marché du travail ou de votre environnement pro, afin de vous projeter dans l'avenir et dynamiser votre évolution de carrière. Votre plein engagement sera requis pour tirer le meilleur parti de cette opportunité de formation centrée sur vous.

CADRE LEGAL ET RÉGLEMENTAIRE :

-Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail.

-Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État

-Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 (JO du 6.9.18) « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »,

-Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

-Décret n° 2023-1350 du 28 décembre 2023

DÉONTOLOGIE :

Conformément à l'Article L6313-4 du code du travail, SPC s'engage à appliquer strictement les dispositions mentionnées, soit : respect du consentement du bénéficiaire avant toute inscription, secret professionnel et conditions de confidentialité durant la prestation, exclusivité de la remise des résultats détaillés et document de synthèse au bénéficiaire.

Éligibilité et accès à la formation

Profils des apprenants :

- Les salariés du secteur privé,
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, agents hospitaliers -ANFH-, etc.)
- Les demandeurs d'emploi
- Les travailleurs indépendants, profession libérale, artisans, commerçants

Prérequis :

- Il n'y a pas de prérequis pour réaliser un bilan de compétences.
- Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests.
- Vous assurer de votre disponibilité pour réussir dans cette démarche.

Modalités de formation à distance : vous devez disposer du matériel informatique/numérique + bonne connexion internet. Voir p. 3.



Accessibilité de l'action pour les Personnes en Situation de Handicap (PSH) :

- Les locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite pour les personnes en situation de handicap moteur. Lorsque l'accès aux locaux n'est pas envisageable, une solution en modalité entièrement à distance peut être proposée, étudiée en accord avec vous.
 - Pour tout autre situation de handicap (cognitif, psychologique, moteur, sensoriel...), de nécessité d'ajustement à l'accès matériel ou pédagogique pour suivre cette formation, exprimez-nous vos besoins spécifiques, nous chercherons pour vous la meilleure adaptation possible (moyens humains, matériels, techniques, et/ou pédagogiques).
 - Nous disposons également d'un réseau de partenaires du champ du handicap pour renforcer notre accompagnement en cas de moyens à mobiliser (traducteur LDS, troubles dys...). Merci de nous prévenir au moins 3 semaines avant le lancement de la prestation.
- Un "Livret d'Accueil PSH" est à votre disposition. [Cliquez ici](#)

Délais d'accès à la formation : 14 jours minimum.

- Afin de laisser le temps de la réflexion (délai légal de rétractation), démarrage de la prestation dans un délai minimum de 14 jours calendaires partant du jour de la conclusion du contrat (ou de la date d'envoi de la proposition de Commande par SPC, si financement par le CPF).
- Inscription ouverte toute l'année.
- PSH : prévoir au moins 3 semaines avant l'entrée en formation si aménagements/compensations à prévoir.

À propos de la formation

Durée : 24h maximum (Article L6313-4)

- La **durée d'accompagnement** peut varier, entre 10h et 24h, selon la formule choisie, la mieux adaptée à votre demande et vos besoins. Elle sera définie lors de l'entretien d'analyse Adéquation/Besoins (VALIDEQ).
 - Un bilan de compétences comporte également des phases réflexives et d'investigations à mener, intégrées en alternance avec les RDV synchrone (face-à-face), grâce à des supports pédagogiques supervisés, accessibles sur votre espace extranet. Organisés en séquences, la durée nécessaire à leur suivi/réalisation est indiquée sur chaque activité. Votre consultant vous informera lors de l'entretien préalable, en fonction du programme établi pour vous.
 - Prévoir également les temps de recherches personnelles, enquêtes-métier, non inclus dans la durée accompagnement + travaux dirigés du bilan de compétences.
- **Amplitude** : La durée d'un bilan peut varier de 5 semaines à 3 mois environ avec, de plus, un rendez-vous de suivi à 6 mois après la date de fin du bilan.
- **Rythme possible de la formation** : En journée • En soirée • En semaine • WE (si besoin).

Dates de la formation :

- Le planning prévisionnel est défini conjointement (bénéficiaire/formateur), selon les besoins et contraintes, lors de l'entretien de validation.
- Entrées / Sorties permanentes.



Modalités de réalisation : lieu de la formation

EN PRÉSENTIEL : dans des locaux garantissant la confidentialité, discrétion et neutralité. Accessibilité PMR notifiée.

EN DISTANCIEL : Équipement informatique requis pour les entretiens en visio-conférence : ordinateur, tablette, une webcam, un micro-casque ainsi qu'une connexion internet de bonne qualité. Plusieurs solutions possibles d'outils de visio, y compris la plateforme numérique mise à disposition par SPC. Assistance technique et accompagnement par SPC si besoin.

- L'entretien préalable de validation (offert) est réalisé soit en présentiel, soit à distance par téléphone ou visio-conférence (plusieurs outils numériques utilisables).

EN MIXTE : Les entretiens individuels ont lieu en présentiel dans nos locaux et en distanciel par visio-conférence.

Conditions financières :

- Tarif : entre 1400€ et 3000€, Tarifs nets de taxes (HT) - TVA non applicable.
 - Le prix varie en fonction des modalités (nombre d'heures et format d'accompagnement, lieu de formation)

Exemple de formule individualisée :

BILAN **FORMULE 10** - Besoin de confirmer un projet pro - **10h** - 1400€ HT (net de taxes)

BILAN **FORMULE 24** - Besoin de définir et concrétiser votre projet professionnel - **24h** - 3000€ HT (net de taxes)

BILAN **SUR MESURE** - Besoins spécifiques. Une formule sur mesure pour explorer votre projet professionnel

Pour les personnes dites « actives » avec un projet professionnel, **des financements sont possibles (v. p.10), renseignez-vous !**

Contenu de la formation

Objectifs pédagogiques

- Identifier ses aspirations : ses valeurs, ses besoins, ses éléments de motivation et sa personnalité
- Analyser ses compétences : ses ressources, ses savoirs, savoir-faire et savoir-être (soft skills), les acquis de son expérience et son talent unique (valeur ajoutée)
- Définir un projet professionnel : reconversion, mobilité, repositionnement sur son poste actuel, évolution externe, création d'entreprise, ou bien un projet de formation ou de VAE

Résultats attendus

Un projet professionnel qui conduit à :

- Améliorer son niveau de satisfaction au travail,
- Développer son employabilité,
- Sécuriser son parcours.

Le bilan de compétences est envisagé dans le cadre d'une interrogation de la personne en activité sur sa situation professionnelle, soit pour confirmer son choix, soit pour réinterroger la suite de sa carrière.

Il n'y a pas d'obligation de résultat dans un bilan de compétences, seulement de moyens. Néanmoins, votre implication dans la formation est une clé de succès d'atteinte de vos objectifs.



Déroulement du bilan de compétences

- **PRÉPARATION DE LA FORMATION** : Valider l'adéquation de cette formation avec vos besoins/demande/contexte, votre disponibilité et définir le format adapté pour vous. **ENTRETIEN INDIVIDUEL** - Gratuit, sans engagement.
 - Diagnostic de votre demande et besoins (grille d'entretien "Valideq") - Éventuellement réorientation
 - Vérification de la démarche volontaire pour réaliser votre bilan, notamment si ce celui-ci est prescrit et cofinancé par l'entreprise
 - Décision des modalités de déroulement (présentiel, distanciel ou mixte, durée des RDV, planning, etc.)
 - Présentation du formateur, du bilan de compétences, la méthodologie, les modalités de financement, réponse à vos questions

FORMATION DÉMARRÉE : alternance de séquences d'accompagnement par le consultant (RDV en face-à-face et investigations guidées). Prévoir aussi des recherches personnelles, enquêtes-métier, etc.

LE BILAN DE COMPÉTENCES SE DÉROULE SELON TROIS PHASES OBLIGATOIRES (Article R6313-4 Code du Travail) :

- **1-LA PHASE PRÉLIMINAIRE** : il s'agit de poser les bases de votre parcours, votre engagement et le déroulement du bilan
 - Circonstances : analyse de votre demande et de vos besoins aux plans personnel et professionnel
 - Définition conjointe de vos objectifs
 - Présentation des outils et méthodes, adaptés à votre situation
- **2-LA PHASE D'INVESTIGATION** : va vous permettre, soit de construire votre projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives :
 - Identifier et analyser les éléments constitutifs du parcours professionnel
 - Réaliser l'inventaire des acquis et atouts professionnels : activités significatives, compétences professionnelles, compétences transférables, aptitudes, potentiels
 - Étudier les caractéristiques personnelles (personnalité, intérêts/motivations, valeurs, talent...) et constituer son portefeuille de compétences
 - Repérer les leviers permettant de s'engager dans une dynamique d'action et les freins éventuels
 - Construire des hypothèses et valider des axes de progression professionnels et personnels au regard de perspectives réalistes et réalisables
- **3-LA PHASE DE CONCLUSIONS** : vous approprier tout le travail réalisé et finaliser la restitution grâce au document de synthèse. Elle permet :
 - De compiler les résultats détaillés de la phase d'investigation
 - De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
 - De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels (plan d'actions, échéances...)
 - Date fixée de l'entretien de suivi à 6 mois avec votre consultant en bilan de compétences
- **APRÈS LA FORMATION** : quel est l'impact de cette formation, 6 mois après l'avoir terminée ?
 - RDV de suivi à 6 mois avec votre consultant, pour faire le point "Où en êtes-vous ?"
 - Votre consultant est à votre disposition



Déroulé détaillé : ceci est un exemple. Les séquences et le nombre d'entretiens sont adaptés par le formateur, en cours de parcours selon les demandes, le rythme, etc. de la personne accompagnée. Nous ne cheminons pas tous de la même façon !

Exemple pour une formation démarrée, avec 15h d'accompagnement		
PHASE PRÉLIMINAIRE - 1h30		
	Sujet du rendez-vous	Contenu
Entretien 1	ANALYSE DE LA DEMANDE CO-DÉFINITION DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SES MODALITÉS	- Présentation de la méthode et des outils - Définition des objectifs et de votre parcours sur mesure - Remise d'outils (livret de suivi, identifiants, supports) - Réponses à vos questions
PHASE INVESTIGATION - 11h		
Entretien 1	PARCOURS DE VIE	- Entretien structuré de type recherche de fait - Récit de vie
Entretien 2	CONNAISSANCE DE SOI	- Tests : test de validité prédictive de la personnalité, test d'assertivité - Évaluation des soft skills
Entretien 3	PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES LEVIERS DE MOTIVATION ET FREINS AU TRAVAIL	- Carte mentale professionnelle - Travaux d'auto-positionnement sur les besoins, motivations et valeurs, les croyances limitantes et la confiance en soi
Entretien 4	PERSPECTIVES ET ALTERNATIVES PROFESSIONNELLES	- Réflexion sur le Talent Unique, la méthode Ikigai - Préparation aux enquêtes et à la recherche documentaire
Entretien 5	PRÉPARATION À LA PHASE D'IMMERSION PROFESSIONNELLE (enquêtes métiers)	- Exercices de simulation d'entretien
Travaux guidés	APPORTS DE CONNAISSANCES ET TRAVAIL PERSONNEL D'INVESTIGATION	- Optimisation des outils de recherche d'emploi, de formation - Webographie, guide métiers, financements, - Réalisation d'enquêtes métiers, interview...
Entretien 6	CONCLUSIONS DE LA PHASE D'INVESTIGATION VALIDATION, INFIRMATION, ADAPTATION DU PROJET	- Entretien de type recherche de fait - Analyse et conclusion des résultats d'enquêtes, considération des ouvertures possibles
Entre chaque entretien, l'apprenant bénéficie de supports de formation organisés en séquences pédagogiques à réaliser, accessibles sur son extranet 24h/24h, en lien avec le formateur qui évalue la progression pédagogique		
PHASE DE CONCLUSION - 2h30		
Entretien 1	CONCLUSION ET PERSPECTIVES DU BILAN	- Recontextualisation de la démarche, investigations et méthodes, parcours de réflexion du bénéficiaire - Projet professionnel retenu et plan B - Détermination d'un plan d'action
Entretien 2	SYNTHÈSE ET ÉVALUATIONS "A CHAUD"	- Co-rédaction de la synthèse du bilan - Évaluations : questionnaires satisfaction et acquis
Partie asynchrone : INVESTIGATIONS ET TRAVAIL PERSONNEL A RÉALISER		
Entretien de suivi à 6 mois (évaluation à froid à remplir) - 45 mn		



Ressources pédagogiques et techniques :

- Tests de validité prédictive du comportement - Test de personnalité (déterminer les dominantes du profil) - Évaluation des soft skills - Test d'assertivité
- Questionnaires d'auto-évaluation : questionnaire de hiérarchisation, Mind mapping perso : besoins, motivations, valeurs qualités, défaut - Mind mapping : pro : compétences, savoir-faire, aspirations - Quiz, recueil d'activités.
- Apports de connaissances : le marché de l'emploi, les métiers, les formations, les modalités de recrutement, se préparer aux entretiens, les dispositifs de financement - Mobilisation des réseaux sociaux
- Enquêtes-métiers : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés.
- Rédaction co-construite du document de synthèse durant le parcours de formation.

Qualité et indicateurs de résultats :

En raison de la création récente de la structure SPC, les indicateurs chiffrés préparés ci-dessous, relatifs aux prestations effectuées dans le cadre de SPC, seront diffusés d'ici quelques mois.

Ces indicateurs de performances et de satisfaction sont prévus pour être actualisés annuellement.

Année concernée : À venir

Nombre de bilan de compétences réalisés :

- Le niveau de satisfaction « à chaud » et « à froid » :
- Le nombre de bénéficiaires en début d'accompagnement :
- Le nombre de bénéficiaires en fin d'accompagnement :
- Le taux d'abandon :
- La nature et nombre d'enquêtes-terrain réalisées par les bénéficiaires, pour valider leur projet :
- Le taux de réalisation des entretiens de suivi à six mois :



Organisation de la formation - Encadrement pédagogique

Votre consultant dédié vous accompagne durant tout le parcours du bilan de compétences, de manière individualisée.

Responsable pédagogique & Référent handicap : Stéphane Palmier



- Consultant en évolution professionnelle ayant connu lui-même une reconversion après 25 années en responsabilité chez Pôle Emploi.
- Coach Pro certifié
- Enseignant universitaire en Communication
- Certifié en "Préparation mentale pour la performance professionnelle"
- Dirigeant de Stéphane Palmier Consulting et formateur
- Préparateur mental de la Team Stéphane Palmier

Contact : stephane@palmierconsulting.fr

POSTURE(S) D'ACCOMPAGNEMENT :

L'approche est centrée sur la personne, avec pour objectif d'accompagner son développement. Le consultant intervient tantôt comme formateur, coach et facilitateur, selon les besoins de son bénéficiaire et les différentes étapes du bilan.

En suivant le découpage des étapes du parcours pédagogique de sa méthode et les demandes exprimées, au cours de l'accompagnement le consultant va ainsi adopter différentes postures.

RESSOURCES À DISPOSITION DES BÉNÉFICIAIRES :

- UN ESPACE EXTRANET personnel et dédié à la formation, via une plateforme numérique LMS assurant un confort de formation pour les apprenants : mise à disposition des documents de travail, suivi pédagogique, visio-entretiens, centralisation et échanges avec le formateur, facilité de suivi du parcours pédagogique, planning et lieu des RDV, etc.
- Accès 24h/24, durée illimitée (sauf cas d'abandon).

- UN ESPACE DE TRAVAIL À VOTRE DISPOSITION (si besoin) :

Dans certains cas, il est possible de mettre à votre disposition un espace de travail équipé d'un ordinateur dans nos locaux afin de faciliter l'accès aux supports de formation et la réalisation des travaux guidés.

OUTILS ET RÉSEAU PROFESSIONNEL : Votre consultant peut avoir recours à des outils via des plateformes extérieures (tests, recherches métiers/documentaire, etc.) et possède également un réseau de partenaires et d'acteurs professionnels tissé notamment de son expérience de terrain.



Dispositif de suivi de l'exécution et de l'évaluation des résultats de la formation :

- En fin de formation, délivrance d'une synthèse du bilan de compétences, reprenant les points structurants du parcours : les objectifs, le projet défini, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action et les alternatives.
- Au cours du bilan, signature d'une feuille de présence (ou émargement numérique), à chaque RDV + Questions orales ou écrites (Quizz), rendus d'activités.
- À l'issue du bilan de compétences, le(la) bénéficiaire remplit :
 - Un questionnaire d'évaluation de la satisfaction.
 - Un questionnaire d'évaluation des apports de la formation.
 - Délivrance d'une attestation de formation ou un certificat de réalisation de l'action de formation.
- Six mois après la remise de la synthèse, l'entretien de suivi permet de faire un point sur la situation de la personne.

Moyens et conditions de réalisation de la formation :

Les CGV et le Règlement Intérieur précisent les moyens et les conditions matérielles de déroulement de la prestation.

Cas de commande via votre CPF (Compte Personne de Formation) : "Les Conditions Générales d'Utilisation (CGU) déterminent les engagements respectifs des titulaires de compte (Compte Personnel de Formation et/ou Compte Élu), des organismes de formation, et de la Caisse des Dépôts dans leurs relations et dans l'utilisation du système d'information Mon Compte Formation. Les CGU valent contrat entre les titulaires de compte et les organismes de formation pour toute action de formation acquise au travers de la Plateforme Mon Compte Formation. Elles se substituent donc aux conventions ou aux contrats de formation dès que la commande passe par Mon Compte Formation".

Moyens d'organisation de la partie de la formation à distance (E-learning) :

La formation à distance s'appuie sur des supports de travail (plusieurs formats), en appui des entretiens en face-à-face, dont le nombre varie en fonction de la formule de bilan de compétences choisie. Ces supports contiennent des textes à lire, des exercices à réaliser, des capsules vidéo à visualiser ainsi que des tests, documents à remplir, à télécharger sur la plateforme Digiforma, etc. Accessibles 24h/24h sur l'extranet personnel de l'apprenant.e, selon un parcours balisé par séquences. Le formateur explique le contenu de chaque séquence et donne les consignes oralement. Au bénéficiaire de choisir son rythme de travail jusqu'à la prochaine échéance de RdV. Matériel requis : un ordinateur et une bonne connexion internet, une clé et/ou un disque de stockage pour télécharger les documents.

Accompagnement et assistance pédagogique et technique :

SPC garantit que le consultant dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation.

Le formateur encadre le déroulé du parcours de formation grâce aux outils pédagogiques en ligne du LMS Digiforma : Messages échangés via "Suivi pédagogique" - "Progression de l'apprenant" - "Score", il suit et adapte le parcours réalisé, peut recueillir en ligne les travaux réalisés (ou par mail si souhaité). Le(la) bénéficiaire est ainsi guidé dans son parcours de formation en interaction constante avec son accompagnant, entre chaque RDV d'entretien individuel.

Joignable durant toute la prestation par mail, téléphone et via la plateforme numérique de formation Digiforma, le formateur assure un accompagnement personnalisé et s'engage à répondre dans un délai de 24h aux questions posées. La convocation envoyée comporte toutes les coordonnées utiles pour la formation.

En cas de problème technique lié à l'utilisation de la plateforme Digiforma mise à disposition ou autre, le formateur assure également une assistance, dans la mesure de son pouvoir de solution. Il met tout en oeuvre pour assurer la continuité de service.



Cadre légal, déontologie et engagement

L'action de bilan de compétences impose l'application de principes généraux de l'éthique professionnelle dont SPC se porte garant, conformément à l'article **L6313-4 du code du travail** qui stipule les engagements déontologiques ci-dessous.

- **Respect du consentement du bénéficiaire**

Ce 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.

L'organisme de formation est tenu de s'assurer du volontariat du(de la) bénéficiaire selon cette disposition légale.

- **Confidentialité**

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 (L6313-4 Code du travail).

La prestation se déroule dans un environnement garantissant la discrétion et la confidentialité des échanges, lors des RDV, que ce soit au niveau des locaux d'accueil en présentiel ou en distanciel (casque, bureau fermé...). Le cadre de neutralité des contenus est également garanti.

- **Respect de la vie privée**

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan. Le bénéficiaire doit y répondre de bonne foi (Art. L6313-4 Code du travail).

Dans le cas éventuel d'action collective durant la phase d'investigation, la vigilance sera de mise pour veiller à ne pas porter atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

- **Résultats et document de synthèse : propriété du bénéficiaire**

Le(la) bénéficiaire du bilan de compétences est seul.e destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec son accord expresse. Ce tiers est tenu, à ce titre, par le secret professionnel.

- Accompagnement par un Conseiller d'Evolution Professionnelle (CEP) (Art. L. 6111-6 Code du travail) :

Le document de synthèse peut être communiqué, à la demande du(de la) bénéficiaire du bilan, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné (Art. L6313-4 du Code du travail - Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 4).

- **Destruction des documents / Conservation des données :**

Selon l'Art. R6313-7 Code du travail, modifié par Décret no 2023-1350 du 28 décembre 2023 :

« 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. »

Les documents statistiques ne sont pas visés par cette obligation de destruction des documents.

RGPD : la politique de traitement des données des bénéficiaires dans le cadre de leur prestation de formation est consultable sur le [site de SPC](#).



Financements possibles selon votre statut :

Le bilan de compétences fait partie des dispositifs soutenus par la politique gouvernementale liée à l'emploi.

Il peut être financé par vos fonds propres (conditions financières transmises avec devis), pris en charge totalement ou bien co-financé.

FINANCEMENT CPF (Compte Personnel de Formation) :

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 font partie des formations éligibles au **Compte Personnel de Formation (CPF)** – Art. L6323-6 du code du travail, dans des conditions définies par décret.

- Renseignements : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/> -
- Prérequis : avoir réalisé son identité numérique La Poste.
- **Toute personne en activité peut utiliser son Compte Personnel de Formation (CPF) : Salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants, chef d'entreprise...**

A QUI DEMANDER ?

- **Demandeurs d'emploi** : la demande doit être faite auprès de Pôle Emploi, de l'APEC ou de Cap Emploi. Priorité d'utiliser le solde disponible sur le CPF. Prise en charge possible dans le cadre d'un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).
- **Agents de la fonction publique d'État et Territoriale** : la demande doit être adressée à votre administration.
- **Agents hospitaliers** – Voir avec l'ANFH.
- **Personnes en situation de handicap** : interrogez l'AGEFIPH - Livret d'accueil : [cliquez ici](#)
- Le service social de la CARSAT (Caisse de Retraite et de Prévoyance) est également mobilisable.
- **Indépendant** : Consultez votre Fonds d'Aide à la Formation (FIF-PL ou AGEFICE). Vous disposez d'une somme annuelle pour vous former.

FINANCEMENT RÉGIONAL/DÉPARTEMENTAL :

- Certains **dispositifs spécifiques régionaux ou départementaux** permettent également de financer cette prestation avec des possibilités de co-financement.

FINANCEMENT PAR L'ENTREPRISE (entreprise, association, collectivités) :

Les bilans de compétences entrent dans le cadre du « Plan de Développement des Compétences ». Interrogez votre employeur qui pourra lui-même solliciter son OPCO. Nous vous accompagnons dans les démarches si besoin.

Sachez également que votre entreprise peut abonder votre CPF en y versant directement une somme de son choix - Se renseigner sur EDEF.



A SAVOIR :

Entreprise/Salarié.e :

- Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences (L 6312-1 du Code du Travail) ou dans le cadre d'un congé de reclassement (L 1233-71 du Code du travail), il doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.
- Ce 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 (<https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l6313-4>).
- Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés (Art. R6313-5).

**Dans tous les cas, nous sommes à votre disposition
pour vous renseigner sur les possibilités d'abondement
et vous aider dans le montage administratif.**

Contact et modalités d'inscription :

- Toute demande de prestation fait l'objet d'un devis envoyé par SPC Stéphane Palmier Consulting, comportant toutes les informations nécessaires, à valider avant toute signature du contrat ou convention de formation.
- Signature d'une convention tripartite dans le cas d'un financement Entreprise.

Particulier ou entreprise : formulaire de pré-inscription pour vos demandes : [cliquez ici](#).

Vous recevrez une réponse dans les 24h pour fixer un entretien préalable.

Contact pour étudier votre projet de formation et recevoir un devis :

Stéphane PALMIER



**Organisme de formation spécialisé dans l'évolution professionnelle
et le développement des compétences pour entreprise et particuliers**

Renseignements et inscriptions : 06 81 17 33 70

Email : stephane@palmierconsulting.fr

Informations détaillées sur le site : www.stephane-palmier-consulting.com

Vous pouvez nous contacter de 09h00 à 18h00 du lundi au vendredi (samedi de 09h à 12h)