

*Document mis à jour le 15/02/2022*

## **SOMMAIRE**

<b>Le bilan avec MEET YOUR SKILLS</b> : approche, posture, méthode et engagements .....	page 2
<b>Le financement</b> .....	page 3
<b>Les étapes du bilan de compétences</b> .....	page 4
L'entretien préliminaire .....	page 4
Les 3 phases du bilan .....	page 4
Le suivi à 6 mois .....	page 5

## **ANNEXES**

<b>Annexe 1</b> – CV Jean-Hervé DUPONT .....	page 7
CV Jessy BELLEC .....	page 8
CV Damien BOZZOLA .....	page 9
<b>Annexe 2</b> – Certificat qualité QUALIOP1 .....	page 10
<b>Annexe 3</b> – Dispositions du Code du travail relatives au bilan de compétences .....	page 11
<b>Annexe 4</b> – Pour aller plus loin : liens Internet .....	page 12

# LE BILAN AVEC MYS : APPROCHE, POSTURE, MÉTHODE ET ENGAGEMENTS

## Mon approche

Le bilan de compétences est un dispositif précieux pour qui souhaite faire une pause dans son quotidien professionnel...Il permet d'être accompagné dans la réalisation d'une analyse objective et approfondie de son parcours professionnel.

Le bilan intervient souvent à des périodes charnières de sa trajectoire professionnelle (remise en question, volonté de changement, émergence d'un nouveau projet, licenciement, burn-out...). D'où l'importance de ne pas être seul face à la multitude de questionnements !

Le bilan est l'opportunité de valoriser et évaluer vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations intrinsèques en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Les investigations et les échanges nous amèneront à aborder le rapport que vous entretenez avec le travail et ses composantes (hiérarchie, collectif de travail, organisations et environnements de travail...).

## La posture MEET YOUR SKILLS

Avec bienveillance et pragmatisme, nous mènerons une analyse approfondie de votre parcours professionnel pour y déceler et valoriser vos réalisations antérieures. La reconnaissance des réussites et des atouts qui vous caractérisent constitue en effet une première étape à la construction / consolidation d'une positivité qui facilitera la projection d'une évolution professionnelle en adéquation avec qui vous êtes.

Rédiger, formaliser votre point de vue sur votre parcours (sources de satisfaction, condition de réussite, activités pour lesquelles vous avez une appétence naturelle...) en est une étape indissociable et indispensable.

Reconnaître vos potentialités – tout en identifiant les conditions d'exercice de leur pleine expression – et repérer vos zones de développement.  
Établir vos attentes par rapport au travail et l'environnement de travail qui vous convient le mieux. C'est tout l'objet du bilan de compétences.

## **Méthodes et outils disponibles**

Toutes les techniques ou outils mobilisés sont à visée pédagogique. Leur utilisation fait systématiquement l'objet d'une présentation et d'un échange préalable.

Les outils à disposition sont conçus non pas comme une fin mais comme un élément d'aide à l'analyse. Nous élaborerons donc ensemble les conditions de réalisation de votre bilan en termes d'outils, de méthodes, de contraintes éventuelles à prendre en compte, de ressources humaines et organisationnelles externes à mobiliser.

Exemples de démarches possibles : Élément humain, MBTI, MOTIVA...

Il va sans dire que MYS est soumis au secret professionnel. Nous respectons strictement une obligation de réserve, de neutralité et un engagement de confidentialité.

## **Nos engagements**

- x engagement de confidentialité, respect du secret professionnel, respect d'une obligation de réserve et de neutralité,
- x respect de votre consentement (ex. utilisation des outils disponibles) et stricte neutralité (dans les échanges, dans l'orientation que vous souhaitez donner à votre projet)
- x absence de discrimination et mise en œuvre des moyens nécessaires pour la réalisation d'un bilan avec une personne ayant un handicap (la prestation est accessible à tous)
- x adaptation du planning des entretiens en fonction de vos contraintes
- x transmission d'un document en amont du bilan pour partager votre situation actuelle, vos attentes et définir ensemble les objectifs de votre bilan
- x transmission d'un questionnaire de satisfaction et de suggestion d'améliorations en fin de bilan et suite à l'entretien de suivi (6 mois après la fin du bilan)
- x traitement de toute réclamation formulée pendant ou après la réalisation du bilan

## **LE FINANCEMENT**

Les tarifs pratiqués par MYS pour le bilan de compétences :

→ de 1 100 euros HT à 3 500 euros HT pour un financement via le CPF – selon la durée, votre profil et le mode de réalisation (présentiel / à distance)

→ sur devis pour un financement employeur ou particulier

Pour aller plus loin, RDV à l'annexe 4 (liens Internet utiles).

# LES ÉTAPES D'UN BILAN DE COMPÉTENCES

## L'entretien préalable

L'objectif de ce premier entretien est que vous appréhendez les conditions de réalisation d'un bilan par MYS et que vous présentiez vos attentes. Cet entretien permet de valider ensemble la pertinence de votre demande par rapport au dispositif du bilan de compétences.

## Les phases du bilan

Plusieurs entretiens individuels et personnalisés vous sont proposés pour chacune des trois phases du bilan. La durée (1 à 2h) et la fréquence des entretiens varie selon les besoins de chacun.

### 1. Phase préliminaire

**Méthodologie :** entretien, travail personnel

**Objectifs et contenu :**

- Analyse de l'origine et du contexte dans lequel émane la demande, des principales raisons qui vous amènent à faire la demande d'un bilan de compétences
- Présentation de la démarche, de la méthode MYS et des outils à disposition tout au long du bilan qui pourront être activés à un moment donné. Rappel des règles déontologiques qui encadrent le bilan
- Validation des objectifs en fonction des attentes recueillies par le document « besoins et objectifs du BDC » envoyé au préalable

### 2. Phase d'investigation

**Méthodologie :** entretiens, travail de recherche, enquête-métiers

**Objectifs et contenu :**

- Analyse approfondie du parcours professionnel et de l'activité de travail : description détaillée des postes occupés, identification des compétences développées au travers des missions et tâches effectuées, recherche des sources de satisfaction ou d'insatisfaction pour chaque expérience,
- Réflexion sur la personnalité, les centres d'intérêt, les motivations (avec l'aide du document « Guide d'accompagnement »)
- Identification des possibilités d'évolution professionnelle, de mobilité interne ou de reconversion :
- Élaboration des premières idées de projet sur la base des informations préalablement recueillies :

- x Démarches et recherches visant à transformer ces souhaits en pistes d'orientation possibles, en termes de métiers, d'évolution de carrière, voire de formation (recours éventuel à des fiches métiers)
- x Enquête-métiers, évaluation de ces pistes, tant au regard de votre profil personnel et professionnel, que des réalités du marché de l'emploi (recherche et analyse des offres, appui sur les données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications).
- x Des contacts avec des professionnels par mail ou téléphone pourront également être envisagés en fonction des besoins
- Élaboration et formalisation de votre projet professionnel en tenant compte des points d'appui, des freins potentiels et des axes de progrès au regard de ce projet

**Cette phase d'investigation est structurée de manière à répondre à vos besoins spécifiques et aux objectifs identifiés lors de la phase préliminaire. Elle n'est pas rigide ; au contraire, elle s'adapte à vous** (ex. une enquête terrain pourra être menée rapidement si vous avez déjà un projet de réorientation dès le début du bilan / un axe « connaissance des métiers » pourra prédominer si vous souhaitez vous lancer dans une reconversion / un axe « développement de soi / connaissance de son rapport au monde du travail » peut aussi émerger en fonction de votre situation).

### **3. Phase de conclusions**

**Méthodologie :** entretien, travail personnel

**Objectifs et contenu :**

- Présentation du document de synthèse, rédigé par le consultant et soumis à vos observations
- Échanges relatifs au projet professionnel, visant à identifier les freins éventuels et les points de vigilance à travailler pour optimiser les chances de réussite
- Détermination du plan d'action : les grandes étapes permettant la mise en œuvre du projet, les démarches restant éventuellement à effectuer, les stratégies possibles
- Selon, une aide à la mise en place d'une recherche d'emploi pourra être envisagée (formalisation du CV, aide à la recherche d'emploi, rédaction de lettres de motivation et préparation aux entretiens de recrutement)

### **Le suivi à 6 mois**

Un entretien est programmé dans les 6 mois qui suivent la fin du bilan. L'objectif étant de faire un point de situation et d'identifier le cas échéant des ajustements à votre projet / plan d'action.



# ANNEXE 1 – CV du consultant & dirigeant de MYS

**Jean-Hervé DUPONT**

38 ans



## *En quelques mots*

---

Formé à Sciences Po Rennes et diplômé de l'EN3S, j'ai eu une première partie de carrière riche et diversifiée – tant fonctionnellement que géographiquement – à des postes de direction au sein d'organismes de la Sécurité sociale. Soucieux du collectif, je me suis toujours appuyé sur mon relationnel et mes valeurs étroitement intriquées au monde du sport pour fédérer et mobiliser les équipes autour d'objectifs ambitieux. Rigoureux et méthodique, j'ai développé des solutions et outils innovants pour répondre aux défis posés.

Mon leitmotiv ? Impulser une dynamique collective en s'appuyant sur les talents de chacun !

## *Mes compétences clés*

---

- ✓ **Analyse stratégique et prospective** : réalisation d'un diagnostic, contextualisation et intégration des transformations à l'œuvre, formulation de recommandations
- ✓ **Gestion et pilotage de projets** : définition, cadrage et supervision de projets complexes impliquant une forte transversalité entre les acteurs internes et externes
- ✓ **Management et conduite de changement** : animation d'équipes, propositions d'accompagnements ad hoc en fonction des publics concernés
- ✓ **Développement de partenariats** : animation de réseaux, identification des interactions et des intérêts de chaque partie, connaissance des compétences des acteurs en jeu
- ✓ **Ingénierie de formation** : conception et déclinaison de dispositifs de formation, animation de session de formation

## *Mon expérience professionnelle*

---

### **Création de MEET YOUR SKILLS (2020) – organisme de formation**

Offre de service triple : formation professionnelle continue, bilan de compétences et coaching

### **Cadre dirigeant dans des organismes de Sécurité sociale (2010 – 2020)**

Management et animation d'équipes, pilotage et gestion d'activités, développement et renforcement de partenariats externes (État, collectivités territoriales, associations...) et

internes (Conseil d'administration, IRP...), négociations et mise en œuvre de mutualisations d'activités, ingénierie RH (élaboration d'une GPEC, conception et animation de formations, gestion des recrutements...), communication, gestion budgétaire, participation à des groupes de travaux régionaux et nationaux

Exemples de postes occupés : Directeur-adjoint de la CPAM de l'Ardèche, Sous-directeur en charge de l'action sociale de la CAF du Nord

**Chargé d'enseignement au Centre de préparation de l'ENA de l'Université de Montpellier (2012-2014)** : élaboration de cours et intervention auprès d'étudiants préparant les concours administratifs pour l'épreuve « questions sociales » (méthodologie, histoire, enjeux actuels...)

## *Formation universitaire*

---

**2009-2010** Master d'ingénieur & titre d'élève de l'École Nationale Supérieure de la Sécurité sociale

**2007-2008** Centre de Préparation à l'ENA, à Sciences Po Rennes

**2006-2007** Master de Politiques Européennes à l'Université d'Exeter, UK (mention bien)

**2002-2006** Sciences Po Rennes (mention bien). Année Erasmus à l'Université d'Édimbourg, en Écosse Stage à l'Ambassade de France à Riyad, en Arabie Saoudite

**2001-2002** Classe préparatoire "Hypokhâgne" – Lettres et Sciences Sociales, Vannes

## *Infos +*

---

**Langues** : Anglais (bilingue), Italien (bon niveau), Allemand / Arabe (notions)

**Centres d'intérêt** : sports (basket – joueur et entraîneur, arts martiaux, trail, squash, plongée – PA40...), brassage de bière

**Autres** : permis bateau, certification PSC1, validation du test d'aptitude au sauvetage aquatique



# ANNEXE 1 – CV de JESSY BELLEC – consultante MYS

## Consultante en gestion de carrière

Jessy  
**BELLEC**

Révéler le potentiel caché en chacun de nous, telle est la mission que je me suis donnée dans l'accompagnement des transitions professionnelles.

Je propose un accompagnement sur-mesure qui fait la part belle à la créativité, au dépassement de soi et à l'usage d'outils collaboratifs et innovants.



### EXPERTISE

- Information et conseil aux candidats sur les programmes de formation et les aides au financement (Bilan de compétences, CPF de transition, PSE, VAE, modulaire)
- Analyse des besoins de formation et de mobilité professionnelle
- Elaboration des dossiers de financement avec les interlocuteurs privés et publics
- Animation de séance de coaching (individuelle et groupe)
- Création d'ateliers de conseil en image « objectif emploi »
- Utilisation des outils de psychologie sociale (maïeutique, synchronisation et communication non-violente)
- Conduite des entretiens de recrutement suivant les process internes
- Facilitation des méthodes et outils d'intelligence collective

### FORMATION

**Accompagner les transitions professionnelles**  
Garance & moi – Mention très bien   
Mai. 2021 – Juin. 2021

**Coordinatrice du développement des RH**  
Alternia, Groupe ESUP  
Août. 2011 – Août. 2012

**Bilan de compétences – CIBC Rennes**  
Sep. 2010 – Nov. 2010

**Master I de lettres modernes - Rennes II**  
Sep. 2002 – Juin. 2007

### INFORMATIQUE



**Google drive**  
Docs, Sheet, Slides, Form



**Outils de collaboration/gestion de projets**  
Slack, Mira, Welcome home, Asana, Zoho

### MANTRA

« Sois le changement que tu veux voir dans le monde. » Gandhi

### EXPERIENCE

#### MAPUI LABS, Happiness Manager – 2018/2021 - CDI

- Structurer les processus RH (onboarding, formation, carrière)
- Recruter des collaborateurs pour renforcer l'équipe de développeurs web au sein de la startup.
- Assurer la qualité de vie au travail et instiller l'esprit collaboratif.
- Améliorer l'image et renforcer l'attractivité de l'entreprise auprès de la génération Y via les réseaux sociaux

#### MJM Graphic Design, Conseillère formation – 2015/2018 - CDI

- Recruter des candidats dans les métiers de l'image et du design
- Suivre les étudiants en alternance au sein de leur entreprise
- Développer la formation initiale et continue
- Conduire des actions de communication (JPO, salons, portes ouvertes)
- Accompagner les candidats dans leur projet professionnel (étudiants et salariés en reconversion)

#### EPITECH, Assistante de direction

Oct. 2012 – Jan. 2015 - CDI

#### SANDEN, Assistante ressources humaines

Sep 2011 – Sept 2012 – Contrat de professionnalisation



**Mail**  
jessybellec35@gmail.com



**Téléphone**  
06 21 43 78 18

# ANNEXE 1 – CV de DAMIEN BOZZOLLA – consultant MYS



## COMPETENCES CLES

Ecoute active  
Analyse et synthèse  
Organisation et rigueur  
Capacité d'adaptation  
Diplomatie  
Orientation client et résultats  
Travail en mode projet  
**Basé à Rennes**  
**Mobile France entière**

## CONTACT

06 16 47 04 78

[dbozzolla@gmail.com](mailto:dbozzolla@gmail.com)

## FORMATION

Praticien MBTI certifié



**Accompagnement des transitions professionnelles – Mention Bien**  
5A Conseil (Paris) – 2019

**Master RH**

Talis Business School (Paris) – 1999

**Maîtrise de Sciences de Gestion**

Université Paris XII (Créteil) – 1992

## OUTILS

Maîtrise du Pack Office

Parcouréo

Motiva, Vocation, Profil Pro 2

SIRH : HR Access, CEGID,

Talentsoft, Proginov, SD Worx

## VIE ASSOCIATIVE

Accompagnement au rebond de Dirigeants d'entreprises suite à la liquidation de leur activité  
(60 000 Rebonds Grand Ouest)

# DAMIEN BOZZOLLA

Consultant Développement Professionnel

## PARCOURS PROFESSIONNEL

**Consultant Développement Professionnel** (de 2018 à ce jour)

*Accompagnement des transitions professionnelles dont :*

- Conseil en stratégie de carrière (Cadres Dirigeants)
- Bilan de compétences
- Outplacement
- Formation aux techniques de recherche d'emploi
- MBTI individuels et collectifs

**Consultant RH Freelance** (2014 - 2018)

*Développement d'une activité de conseil RH dont :*

- Conduite de projets RH : process révisions salariales, implémentation SIRH (Groupe Legendre – 2017/2018)
- Refonte des supports d'entretiens annuels d'évaluation – Conception et déploiement des supports d'entretiens professionnels (Groupe Pigeon – 2016)
- Création de la fonction de Responsable Ressources Humaines Groupe (Groupe Pigeon – 2015)

**Responsable RH Corporate – Groupe LISI** (2008–2014)

*Déploiement de projets RH sur les sites industriels du Groupe dont :*

- Mise en place d'une people review annuelle (plans de succession, mobilités géographiques et fonctionnelles) :
  - o Refonte des supports d'entretiens d'évaluation
  - o Formation du management aux nouveaux outils et process
- Conduite de projets RH sensibles (Chômage partiel, réorganisations et mobilités collectives)
- Animation des réunions IRP (Comité de Groupe, Commission mutuelle, présentation des projets RH aux CCE et CSE)

**Responsable Projets RH – PSA** (2000–2008)

*Déploiement de projets RH sur les sites industriels du Groupe dont :*

- Refonte de la politique mobilité France (proposition de nouvelles orientations, études d'impact, rédaction des normes de gestion et accompagnement du changement auprès des salariés)
- Mise en place de centres de services partagés (mutualisation de ressources administratives inter sites)
- Plan de redéploiement des emplois et compétences (2007/2008) : rédaction des normes de gestion administratives du personnel et production du reporting RH mensuel.

**Référent Paie/RH – KIABI** (1993–2000)

*Missions RH opérationnelles dont :*

- Recrutement, forums, relations écoles
- Développement des compétences, Evaluations annuelles
- Référent Paie et Gestion des temps sur la région Ile de France

# ANNEXE 2 – Certificat qualité

Certificat n° 745601361-2

Édité le: 23/02/2021



Accréditation n°  
5-0620.  
Portée  
disponible sur  
[www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

CERTIFOPAC atteste que les prestations de

## Meet Your Skills

Raison Sociale Jean-Hervé André Louis Dupont

SIRET n° 84774021400022

enregistré sous le numéro d'enregistrement de la déclaration d'activité 53560967456

Adresse du siège social : 44 Saint Laurent 56800 Campénéac

ont été évaluées et jugées conformes aux exigences du référentiel national qualité et du programme de certification CERTIFOPAC en vigueur à la date d'édition du présent certificat. La certification qualité est délivrée au titre de la ou des catégorie(s) d'actions suivante(s):

L6313-1 - 1° Actions de formation  
L6313-1 - 2° Bilans de Compétences



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Vu les décrets n° 2019-564 et 2019-565 du 6 juin 2019, et le décret n°2020-894 du 22 juillet 2020,

Vu les arrêtés du 6 juin 2019, du 24 juillet 2020 et du 7 décembre relatifs aux modalités d'audit associées au référentiel national qualité,

Vu le guide de lecture du référentiel national qualité et la procédure de certification Pro 07 de Certifopac dans les versions en vigueur à la date d'émission **disponible ici**:

Début de validité le: 17/12/2020

Fin de validité le\*: 16/12/2024



délivré par M. Tanguy Martin  
Gérant de CERTIFOPAC

\* Sous réserve d'une surveillance dans le cycle de certification.

Des informations supplémentaires concernant le périmètre de ce certificat autres que l'application des exigences du référentiel qualité peuvent être obtenues en consultant l'organisme. Pour vérifier la validité de ce certificat, envoyez un mail à [contact@certifopac.fr](mailto:contact@certifopac.fr) ou contactez le + 33 (0)474735943.

<https://www.certifopac.fr>

Adresse administrative de CERTIFOPAC: 18 bis Avenue de Bresse - 01460 Montréal-la-cluse

## **ANNEXE 3 – POUR ALLER PLUS LOIN : LIENS INTERNET**

### **Pour plus d'informations – notamment sur les modalités de financement – en fonction de votre situation :**

Vous êtes salarié du secteur privé ou demandeur d'emploi :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

Vous êtes salarié de la fonction publique d'Etat :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3027>

Vous êtes salarié de la fonction publique territoriale :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2282>

Vous êtes salarié de la fonction publique hospitalière :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33300>

Vous êtes travailleur indépendant : vous avez droit, depuis le 1er janvier 2018 au compte personnel de formation (CPF). Vous pourrez ainsi bénéficier d'un bilan de compétences et d'une formation à condition d'avoir participé au paiement des contributions au financement de la formation professionnelle.

### **Pour une présentation générale du bilan de compétences**

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences>



# **ANNEXE 4 – CADRE JURIDIQUE DU BILAN DE COMPETENCES**

## **Extraits du Code du travail et explications**

### **DÉFINITION**

#### **Article L6313-1**

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

#### **Article L6313-2**

L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les modalités d'application des deuxième et troisième alinéas du présent article sont déterminées par décret.

#### **Article L6313-4**

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 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.

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.

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 destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

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.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

## **CONTENU ET DEROULEMENT DU BILAN**

### **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 R6313-8**

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.