



# BILAN DE COMPETENCES

## PROGRAMME

### Passez à la prochaine étape professionnelle

#### Informations

RDV individuel

| En distanciel

| Et/ou en présentiel

#### | 24 heures :

| 14h d'entretien individuel

| 10h de travail personnel guidé

#### OBJECTIFS

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un salarié, un demandeur d'emploi ou un entrepreneur d'identifier ses aspirations (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'analyser ses compétences (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses savoir-être, sa valeur ajoutée) afin de définir un projet professionnel.

Ce projet professionnel doit lui permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours. Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

#### COMPÉTENCES VISÉES

Le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base d'une meilleure connaissance de soi (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'une meilleure connaissance de ses compétences (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses savoir-être, sa valeur ajoutée). Les capacités à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs, à identifier des dispositifs pour se former sont également développées dans le cadre du bilan de compétences.

#### PUBLIC VISÉ ET PRÉREQUIS

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics. Il n'y a pas de prérequis.

Une maîtrise des outils bureautiques est nécessaire pour utiliser les supports du bilan de compétences, répondre aux questionnaires et réaliser les tests.

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES, MÉTHODES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT

Durant le bilan de compétences, le bénéficiaire est accompagné par un consultant. Celui-ci peut utiliser notamment les techniques suivantes :

- Livret avec des exercices (workbook)
- Tests spécialisés : test de centres d'intérêt, test de personnalité, test du créateur d'entreprise, ...
- Apports de connaissances : marché de l'emploi, connaissance des métiers
- Enquêtes-métiers : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés,
- Co-rédaction d'une synthèse

#### DÉROULEMENT

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail.

La durée de ces différentes phases dépend de l'avancement du projet professionnel du bénéficiaire.

### 1. Phase préliminaire :

- Analyse de la demande du bénéficiaire,
- Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin,
- Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.

### 2. Phase d'investigation :

Bilan personnel et tests d'orientation et de personnalité :

- Analyse du parcours personnel et professionnel,
- Exploration des valeurs, centres d'intérêts, motivations et personnalité,
- Réflexion autour des équilibres de vie.

Analyse métier /marché et recherches documentaires :

- Exploration des voies d'évolution professionnelle possibles,
- Analyse des compétences : savoirs, savoir-faire et savoir-être,
- Identification des « possibles », définition du projet et du plan d'action.

Cette phase a pour objectif de permettre au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

### 3. Phase de conclusions :

- Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Définition des 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

La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien (présentiel ou distanciel) et les temps de travail guidé à l'aide du livret.

## LES MOYENS D'ORGANISATION DE LA FORMATION À DISTANCE

Le bilan de compétences peut être réalisé à distance en utilisant une application de visioconférence comme TEAMS. Si le bénéficiaire ne maîtrise pas cet outil, un mode d'emploi lui sera fourni.

## MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE L'ACTION ET SES RÉSULTATS

- À l'issue du bilan de compétences, une synthèse de son bilan de compétences est remise au bénéficiaire,
- Au cours du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit une attestation de présence,
- À l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer la prestation,
- Trois à Six mois après la remise de la synthèse, le consultant reprend contact avec le bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien.

## PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour les personnes en situation de handicap, les locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Quand l'accès aux locaux n'est pas possible, une solution est systématiquement recherchée. Avec l'acceptation du bénéficiaire, le bilan de compétence peut être réalisé à distance.

Nous pouvons également nous appuyer sur un réseau de partenaires nationaux préalablement identifiés.

## CONSENTEMENT ET CONFIDENTIALITÉ

Le bilan de compétences est réalisé avec le consentement du bénéficiaire. L'employeur n'a pas à être informé.

Le Prestataire considérera comme strictement confidentiel, et s'interdit de divulguer, notamment toute information, document, donnée ou concept, dont il pourra avoir connaissance à l'occasion du bilan de compétences.

## MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant net de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée par le biais de l'application [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr). La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 11 jours calendaires.

## DURÉE

La durée du bilan de compétences est de maximum 24 heures, dont 14 heures d'accompagnement et maximum 10 heures de travail personnel guidé. Il se déroule sur une période de 2 à 4 mois. Les sessions d'accompagnement sont d'une durée comprise entre une heure et deux heures. Un planning prévisionnel sera élaboré conjointement.

## FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être financé par :

- Le Compte personnel de formation – CPF (selon son statut, une participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation sera due par le titulaire, correspond à une somme forfaitaire dont le montant est fixé à cent euros)
- Le plan de développement des compétences de votre entreprise
- France travail
- Un financement personnel
- Autres solutions de financement (Le bilan de compétences peut également être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap).

## TARIF

Le bilan de compétences est à 2500€ net.

## CONSULTANTE

Carole Barrois, coach professionnelle certifiée, spécialisée en évolution professionnelle et gestion de carrière.

Conforme aux articles L6313-4, 6322-35, R 6322-36, R6322-37 et R6322-38 du Code du Travail

## RAPPEL DU CADRE LEGAL

(Articles L6313-4, L6353-1, R6321-2, R6353-1 et R. 6322-32 et suivants du code du travail)

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

**Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?** Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de France Travail,
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques, mais dans des conditions similaires aux salariés.

**Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?**

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

**Comment est mis en oeuvre le bilan de compétences ?**

Les bilans de compétences sont éligibles au CPF (compte personnel de formation). Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, **l'employeur n'a pas à être informé**. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement : **Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié**. Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP, dans la mesure où :

- le CÉP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- **le conseiller CÉP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;**
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP sur son projet d'évolution professionnelle.

**Décret du journal officiel du 30 décembre 2018. Texte 59 sur 231.**