



OBJECTIFS GENERAUX

- 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.

PHASE PRELIMINAIRE

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

PHASE D'INVESTIGATION

- Construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence,
- Élaborer une ou plusieurs alternatives

PHASE DE CONCLUSION

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- 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.

Exemple de contenu : Analyser et clarifier vos objectifs, analyse du parcours professionnel et de vos compétences professionnelles, réalisation de tests psychométriques

Restitution des tests et élaboration des hypothèses professionnelles

Recherche documentaire et préparation de la validation par enquête terrain

Validation du projet professionnel et élaboration de la stratégie de réalisation

Restitution du document de synthèse

PRE REQUIS

Aucun

TARIFS

Financement entreprise : 1250 €

METHODES

ENTRETIEN INDIVIDUEL
QUESTIONNEMENT
TEST PSYCHOMETRIQUES
RECHERCHE EN AUTONOMIE,
TRAVAIL PERSONNEL

DUREE

12 À 24h

PUBLIC

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
 - les demandeurs d'emploi
 - les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.
- Locaux accessibles PSH

Mesures de compensation : nous contacter

DÉLAI ET MODALITÉS D'ACCÈS

Formation individuelle sur mesure avec un démarrage à tout moment-entrée et sortie permanente

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation diagnostique : un positionnement est réalisé au moyen d'un questionnaire de recensement de besoins
Évaluation en cours de formation : progression sur la base du livret de suivi
Évaluation de satisfaction et suivi : questionnaires à chaud et à froid après 6 mois



CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

DÉFINITION JURIDIQUE

Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui permet 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 ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience. Il est mis en oeuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

UNE MÉTHODOLOGIE PRÉCISE :

- une prestation organisée en trois phases ;
- l'utilisation de méthodes et techniques fiables et validées ;
- la restitution des résultats, sous forme détaillée et écrite au seul bénéficiaire ;
- la transmission au bénéficiaire d'un document de synthèse ;
- la signature d'une convention tripartite quand le bénéficiaire (salarié ou agent public) effectue le bilan dans le cadre du plan de développement des compétences.

DES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE :

- consentement du bénéficiaire,
- neutralité du conseiller
- respect du secret professionnel
- respect de la vie privée,
- accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers,
- destruction des documents à l'issue du bilan.

FINANCEMENT DU BILAN





Les salariés et les agents publics peuvent demander une prise en charge financière du bilan de compétences, soit dans le cadre du plan de développement des compétences (si le bilan est à l'initiative de l'employeur), soit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) quelque soit sa situation professionnelle y compris les demandeurs d'emploi dans le cadre de leur PPAE. Les non salariés peuvent le faire financer par le FAF dont ils dépendent.

Les particuliers doivent financer eux-mêmes leur bilan de compétences.

ASPECTS PRATIQUES

DÉROULEMENT DE LA PRESTATION

Le bilan de compétences se déroule, le plus souvent, en six à huit séances, sur un à trois mois.

Il peut être pratiqué entièrement en séances individuelles ou comporter une alternance de phases individuelles et de phases collectives. Les techniques et outils utilisés sont multiples et diversifiés : ateliers de travail collectifs, entretiens individuels, recherche documentaire, tests psychologiques et de personnalité, rencontres de professionnels, etc. Le bilan s'articule toujours autour de trois phases.

Une phase préliminaire

Elle permet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche, de comprendre ses besoins et de lui expliquer le déroulement de la démarche.

Une phase d'investigation

En fonction des besoins identifiés au départ, cette phase est constituée de la réalisation d'un certain nombre de tests et questionnaires, permettant au bénéficiaire de mieux se connaître, de mieux évaluer ses compétences, etc.

Une phase de conclusion

Elle récapitule les éléments qui se sont dégagés pendant la phase d'investigation et donne les premières pistes sur les démarches à mettre en œuvre par la suite.

Article R6313-7

Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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.





INTÉRÊTS DU BILAN DE COMPÉTENCES

AU NIVEAU INDIVIDUEL

Le bilan de compétences s'effectue très souvent à un moment décisif de sa vie professionnelle pour évoluer, se reconvertir, favoriser une mobilité interne ou externe, etc.

- Il permet de faire le point, à un instant précis, sur une situation professionnelle donnée, d'en identifier les atouts et les faiblesses, en lien avec le projet professionnel envisagé.
- Il assure une traçabilité du parcours professionnel effectué.
- Il peut être utilisé comme élément descriptif des compétences lors de la constitution du dossier de présentation des acquis, dans le cadre d'une démarche de Validation des acquis de l'expérience.
- Il peut servir dans le cadre d'une négociation d'évolution professionnelle avec son employeur.

Points de vigilance :

- Le bilan de compétences n'est pas une fin en soi, mais un outil "tremplin", pour effectuer une formation par exemple, réaliser un stage, débiter une démarche de VAE, etc.
- L'efficacité du bilan de compétences dépend fortement de l'investissement personnel dans la réalisation de la prestation.
-

Au niveau de l'entreprise

Le bilan de compétences est une opportunité pour l'entreprise :

- favoriser le dialogue social,
- optimiser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle
- mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise.

