

Bilan de compétences

Objectifs :

Permettre d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut servir à :

- ✚ 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.

Cadre légal du bilan de compétences :

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

Pour qui :

- ✚ Les salariés du secteur privé,
- ✚ Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi,
- ✚ Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Pré-requis :

Aucun.

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.

Mise en œuvre :

Il peut être demandé par un salarié :

- ✚ Lorsque le salarié mobilise son Compte Personnel de Formation (CPF) pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- ✚ Lorsque le salarié mobilise son CPF 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.

Il peut être demandé par l'employeur pour un de ses salariés, dans le cadre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement. Dans ce cas :

- ✚ 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.
- ✚ 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.

Il peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP)

Modalités pédagogiques :

Formation individualisée, en distanciel. Passation de tests, entretiens individuels d'analyse du résultat des tests, coaching, investigations métier, enquêtes métier.

Déroulement/Programme :

Durée et nombre d'heures :

La durée du bilan de compétences varie selon les besoins de la personne. Elle est au maximum de 24 heures (15h d'entretiens et 9h de travail personnel). Elle se répartit généralement sur une période allant de 3 semaines à 3 mois maximum avec une alternance d'entretiens et de phase de travail personnel, de recherches et d'investigations.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire : elle a pour objet :

- ⚡ De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- ⚡ De définir et d'analyser la nature de ses besoins,
- ⚡ De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation : elle permet au bénéficiaire de :

- ⚡ Analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
- ⚡ Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- ⚡ Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle,
- ⚡ Rencontrer des professionnels du métier visé,
- ⚡ Construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- ⚡ Élaborer une ou plusieurs alternatives, éventuellement un plan de formation.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés : elle permet au bénéficiaire de :

- ⚡ Prendre connaissance et de s'approprier les 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 les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

La synthèse :

La phase de conclusion se termine par la présentation et la lecture au bénéficiaire d'un document de synthèse. Celle-ci est la seule propriété du bénéficiaire. Elle ne peut être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Ce document comporte les éléments suivants :

- ⚡ Les circonstances du bilan ;
- ⚡ Les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- ⚡ Le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Modalités d'évaluation :

Remise d'une synthèse résumant le déroulement du bilan et donnant le plan d'action, construit ensemble.

Modalités et délais d'accès :

- Allez sur la page "contact" et remplissez le formulaire,
- Rappel sous 48 heures afin de prévoir ensemble les dates de votre bilan,
- Début du bilan 14 jours minimum après l'inscription sur la plateforme du Compte Personnel de Formation.

Tarif :

Forfait : 1500€

Financement :

- Compte Personnel de Formation,
- Pôle Emploi,
- Financement personnel

Plus d'informations : site du ministère du travail (cliquez sur le lien en même temps que sur la touche "Ctrl" de votre ordinateur) :

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

Accessibilité aux personnes en situation de handicap :

Le bilan de compétences se déroulant à distance, pas de problème d'accessibilité à des locaux. La personne doit disposer d'un ordinateur adapté à son handicap et d'une connexion internet stable. Nous verrons ensuite, ensemble, si des adaptations sont à apporter aux modalités de ce bilan.

Consultante : Émilie Pérou, praticienne en bilan de compétences

Document actualisé le 24 septembre 2021

Pour entrer en contact avec nous, c'est ici



[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfx9Iw_SyTGdT-
wsAxkuySJtH995v0EaSLVO3fLBnXszbk-fA/viewform?usp=sf_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfx9Iw_SyTGdT-wsAxkuySJtH995v0EaSLVO3fLBnXszbk-fA/viewform?usp=sf_link)