



Le BILAN de COMPETENCES

Dossier Pédagogique

Retrouvez dans ce document, tous les éléments nécessaires à savoir concernant le **BILAN de COMPETENCES** : comment y accéder ?, les objectifs visés, le programme...



LE SOMMAIRE

Comment y accéder ?	p. 2
Les objectifs visés	p. 3
Le programme détaillé	p. 4
Les modalités pédagogiques	p. 5
La tarification	p. 7
Le financement	p. 7

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne active, notamment :

- 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.

Les bilans de compétences sont éligibles au [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.

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.

LES OBJECTIFS VISES

Globalement, le bilan de compétences 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.

Cette démarche personnelle est souvent motivée par la nécessité de se former ou de se reconverter pour **conserver un emploi**. Mais elle correspond aussi à un besoin naturel d'évoluer, de s'épanouir au travail, d'avoir davantage de responsabilités et de reconnaissance. Elle s'inscrit donc dans un **projet personnel**, une recherche de meilleures conditions de travail comme d'une nouvelle source de motivation.

Concrètement, le bilan de compétences se présente comme une perspective à envisager, ou un nouvel élan, pour une solution professionnelle satisfaisante. Il est donc réalisé :

- Suite à un licenciement ou un départ volontaire
- Avec l'envie d'évoluer au sein de son entreprise
- Lorsqu'il s'agit de redéfinir son plan de carrière
- Lorsque la mission et le poste ne répondent plus aux attentes
- Lorsqu'une reconversion est envisagée
- Pour retrouver un emploi en adéquation avec les qualifications

Si les objectifs visés s'avèrent différents pour chacun, les résultats garantissent tous un **programme concret et personnalisé** pour faire évoluer la situation initiale.

Cette analyse du parcours professionnel permet de donner du sens à l'expérience accumulée. Un lien évident apparaît entre les temps forts de votre vie professionnelle. Vous mesurez le chemin parcouru.

Vous appréciez à leur juste valeur les hauts et les bas de votre activité salariale pour trouver votre voie. Vous analysez vous-même vos compétences.

Le professionnel qui vous guidera saura vous aider à éviter les obstacles:

- La dévalorisation personnelle ou sociale suite aux difficultés rencontrées au travail,
- La difficulté à imaginer une sortie de l'impasse,
- L'anxiété face à un choix déterminant,



- Le manque de méthode ou d'informations précises.

Cette démarche redonne ainsi confiance en l'avenir avec **des options réalistes**.

LE PROGRAMME DETAILLE

Le bilan de compétences se déroule en 4 grandes étapes :

- Phase préliminaire
- Phase d'investigation
- Phase de confrontation
- Phase d'évaluation

1. Phase préliminaire

Son but est de :

- Présenter la méthode proposée, les supports, les outils
- Identifier la demande, les attentes, les motivations,
- S'informer sur l'existence éventuelle de projet
- Analyser la demande et/ou les demandes formulées par des tiers
- Evaluer l'opportunité d'une démarche bilan
- Définir les règles du bilan

2. Phase d'investigation

Son but est de :

- Faire le point sur les forces, faiblesses, opportunités, voies de réussite
- Apporter à la personne une information sur elle-même permettant de se situer ou de se resituer
- Lui offrir une synthèse de données recueillies lui permettant de s'approprier ses ressources et potentiels et de les valider

3. Phase de confrontation

Son but est de :

- Définir des pistes de projets
- Tester la viabilité et la faisabilité des projets par le biais d'enquêtes professionnelles et de recherches documentaires
- Recevoir un conseil d'orientation en adéquation avec le profil
- Amorcer un plan d'action tenant compte des aspirations, des capacités et des possibilités du marché de l'emploi

4. Phase d'évaluation

Son but est de :

- Evaluer les écarts en fonction des projets
- Recadrer et valider les projets
- Mettre en place un plan d'action

LES MODALITES PEDAGOGIQUES

Décomposition du bilan de compétences

Durée totale : 24h (sur 3 mois maximum)

Répartition du temps selon les phases :

Entretien préliminaire : 1h

Phase d'investigation : 6h

Phase de confrontation : 6h

Phase d'évaluation : 6h

Recherches personnelles : 5h

Durée des séances : 1h30 à 2h

Nombre de séances : 10

Rythme : Hebdomadaire (1 entretien par semaine)

Lieu : A distance

Nous proposons un accompagnement à distance (appels téléphoniques, mails, SMS, ZOOM...)

La qualité des échanges :

L'ensemble de la démarche se déroule en individuel, lors d'entretiens en visio-conférences. Ils sont fondés sur une écoute et une conduite clinique étayées par des référents théoriques et pratiques solides au cœur desquels se trouvent la bienveillance et la neutralité.

Les entretiens sont réalisés par un(e) consultant(e) expérimenté(e).

L'accompagnateur est d'abord un guide et un conseiller. Son travail vise avant tout la réussite et celle-ci exige beaucoup du candidat.

L'accompagnateur apporte un savoir procédural qui favorise l'introspection professionnelle du candidat. Il doit savoir « cartographier » les processus, les traduire en termes de compétence pratique, théorique, procédurale, relationnelle et aider à les relier au diplôme. Il aide le candidat à répondre à ces questions génériques fondamentales : Qu'est-ce que je ne perçois pas, n'analyse pas dans mes expériences vécues lors d'un passé plus ou moins lointain ? Comment relier ce vécu de référence au diplôme visé ?

C'est un travail de questionnement patient, lorsqu'il est réussi, il aide le candidat à se représenter rétrospectivement son vécu de référence.

Outils utilisés :

Les questionnaires et documents écrits qui vous sont remis avant chaque entretien abordent la certification choisie, sont le support de votre réflexion, de vos démarches et de nos échanges au cours des différentes séances.

Le référentiel de la certification permettant de choisir la direction du dossier à remettre au jury. Il s'agira d'évaluer le taux de couverture entre les compétences recensées dans le diplôme et vos acquis d'expérience. Cela correspond à une étude attentive des référentiels diplômes car chaque mot peut être important. Il faut une concordance d'au moins 80% à 90% pour effectuer un bon choix.

Un recueil de coordonnées d'organismes et de sites internet vous permet de vous renseigner avec efficacité sur : la conjoncture économique, les métiers, formations, démarche de création d'entreprise...

D'autres supports ludiques vous seront proposés au cours de votre VAE afin de clarifier encore et toujours les différents aspects nécessaires à la construction de votre dossier à remettre au jury.

Rôles et engagement de chacun :

<u>LES NOTRES</u>	<u>LES VOTRES</u>
Vous fournir tous les moyens nécessaires à la bonne réalisation de votre accompagnement tel qu'il vous a été présenté	Être présent(e) au dates et heures convenues pour la réalisation de votre bilan
Vous faire bénéficier de méthodes et outils de qualité adaptés à votre cas personnel	Nous informer de vos éventuels empêchements dès que vous en avez connaissance
Favoriser votre accès aux informations dont vous pourriez avoir besoin	Respecter le règlement intérieur du cabinet qui vous accueille
Être à votre écoute et me rendre disponible en cas de difficulté rencontrée	Effectuer ou faire de votre mieux pour effectuer les démarches qui vous sont demandées pour la bonne réalisation de votre bilan : travaux préparatoires...
Guider vos démarches et votre réflexion pour en amplifier l'efficacité	Nous informer des difficultés ou écueils qui pourraient entraver la bonne réalisation de votre bilan
Nous assurer de la viabilité de notre réflexion au-delà du temps accordé à l'accompagnement	

LA TARIFICATION

Montant de la formation : 1800€/24h

LE FINANCEMENT

Les salariés peuvent financer leur bilan de compétences :

- dans le cadre du plan de formation de votre entreprise (à l'initiative de l'employeur qui finance le bilan de compétences, et avec l'accord du salarié),
- en prenant un congé de bilan de compétences (à l'initiative du salarié : la rémunération est maintenue si le bilan de compétences est effectué pendant les horaires de travail).
- depuis le 1er janvier 2017, vous pouvez financer votre bilan de compétences en activant votre Compte personnel de Formation (CPF) qui comprend désormais votre reliquat d'heures de DIF

Les demandeurs d'emploi peuvent financer leur bilan de compétences

- grâce à Pôle Emploi qui propose et gère des Bilans de Compétences Approfondis (BCA). Sur prescription de votre conseiller Pôle Emploi, vous pouvez bénéficier de cette prestation, en partenariat avec des organismes de formation et des cabinets de bilan de compétences, afin de construire, réorienter ou confirmer votre projet de retour à l'emploi.
- en utilisant également le compte personnel de formation (CPF).