

PROGRAMME BILAN DE COMPÉTENCES

Rappel du cadre légal

Les articles L.6313-4 et R.6313.-4 et suivants du Code du travail disposent : « *Les bilans de compétences 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.* » Ainsi le bilan de compétences a pour but de dessiner le profil du bénéficiaire sur le plan professionnel afin de mieux connaître ses atouts.

La réalisation d'un bilan de compétences dépend de l'engagement volontaire et autonome de la personne qui souhaite le réaliser. Aucun examen de présélection ne vous sera demandé pour accéder à cette prestation.

Les conditions d'accès au Bilan de compétences dépendent plutôt de la situation professionnelle du bénéficiaire. Comme l'indique le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, toute personne active du secteur privé ou public peut bénéficier d'un Bilan de compétences.

Public

Tout public désireux de faire un point sur sa carrière professionnelle

- Réfléchir à une reconversion
- Souhaitant être accompagné dans une transition professionnelle
- Étant en inaptitude et/ou en situation de handicap

Prérequis savoir lire et écrire

Durée

- 24H sur une amplitude de 12 à 16 semaines
- Fréquence des rendez-vous : hebdomadaires
- 7 entretiens, en face à face ou en visio-conférence
- Durée des rendez-vous : de 1 à 3 heures
- Nombre d'heures en face à face : 13 heures
- 11 heures de travail individuel

- Le temps consacré à chaque phase est variable selon les besoins de chacun

Tarif 1900€ TTC

Modalités de financement

- A l'initiative du salarié : celui-ci il mobilise son compte personnel de formation
- A l'initiative du demandeur d'emploi : faire la demande auprès de Pôle Emploi
- A l'initiative de l'entreprise : le financement peut se faire sur le plan de formation

Modalités d'éligibilité au Compte personnel de formation (CPF) :

Tout titulaire d'un CPF disposant d'un montant disponible dessus peut mobiliser celui-ci pour financer son bilan de compétences en initiant sa demande depuis son compte CPF et en renseignant le code CPF du Bilan de compétences : 202. Ce bilan doit répondre aux dispositions en vigueur, à savoir : s'il est réalisé en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire ; s'il est réalisé durant le temps de travail, l'accord de l'employeur est impératif et le bénéficiaire doit prendre un congé de Bilan de compétences (max. 24h). Le congé de Bilan de compétences est ouvert aux salariés titulaires d'un CDI justifiant de 5 années de salariat dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande et aux salariés en CDD ayant au moins 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non avec un minimum de 4 mois en CDD.

Modalités d'éligibilité au Plan de formation

Le bilan de compétences peut être financé par le biais du Plan de Développement des Compétences (ex Plan de Formation) de l'entreprise, les heures de CPF ou un congé bilan de compétences.

Le service des Ressources Humaines de l'entreprise pourra si besoin guider le bénéficiaire dans la mise en place de cette démarche.

Modalités et délais d'accès

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) 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. La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant

un délai minimum de 14 jours calendaires. Il est nécessaire de se renseigner auprès de la formatrice référence pour mettre en place le planning du bilan de compétences.

Planification

Dès l'obtention de l'accord de financement

Objectifs

- Mener des réflexions stratégiques sur sa carrière
- Évoluer professionnellement
- Préparer une reconversion professionnelle
- Savoir définir ses savoir-faire et savoir-être, ainsi que ses intérêts et motivations ➤ S'approprier ses compétences professionnelles et extra-professionnelles
- Mettre en valeur ses Soft Skills ➤ Valider un projet professionnel
- Développer sa capacité à proposer une offre de services
- Savoir se présenter lors d'un entretien
- Connaître les méthodologies pertinentes de recherche d'emploi

Par Qui ?

Madame Emilie Bun-Chauvet, psychologue libérale

Déroulement de l'accompagnement au bilan de compétences

Le bilan de compétences est envisagé dans le cadre d'une interrogation de la personne en activité sur sa situation professionnelle, soit pour confirmer son choix, soit pour ré-interroger la suite de sa carrière. Il est donc organisé en trois phases, au terme desquelles une synthèse écrite des résultats est remise au bénéficiaire.

1° Une phase préliminaire (3H) qui 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

2° Une phase d'investigation (7H en entretien et 11h de travail individuel):

Cette phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
- D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
- De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

Modalités :

- Elle se déroule sur 6 entretiens au cours desquels sont explorés en détail le parcours, les compétences, les expériences, les intérêts professionnels, la typologie de personnalité, les valeurs et les motivations.
- Seront également explorées les pistes professionnelles et engagé le travail de recherches personnelles.
- Lors de ces entretiens la consultante invite le bénéficiaire à expliciter, donner des exemples, mettre en perspective, faire ressortir les points positifs et les points négatifs ;
- L'enjeu est de faire prendre du recul, de mettre des mots sur son expérience, ses compétences, de faire émerger des liens entre les événements du parcours, les compétences, les valeurs et les motivations pour redonner du sens.
- C'est une étape de réflexion intense où le bénéficiaire prend conscience de ses ressources et comprend les changements opérés et par quoi ils se sont déclenchés.
- Le bénéficiaire s'approprie des savoir-faire et des savoir-être dont il n'a plus conscience et porte un nouveau regard sur son travail.
- La confrontation avec la réalité des pistes professionnelles qui ont émergé permet de mesurer l'écart entre le contexte présent et les pistes métiers.
- L'attitude de la consultante est de rassurer le bénéficiaire quant à ses capacités de changements ou d'évolution tout en restant réaliste.

3° Une phase de conclusion (2 h)

- Cette phase se déroule sur 2 entretiens qui ont pour objectif de valider un projet professionnel.
- Le plan d'action est élaboré en détail pour chaque piste professionnelle et prévoit les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet, le cas échéant d'un projet de formation

- Un document de synthèse rédigé par la consultante est proposé au bénéficiaire, les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire, ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.
- Cette synthèse l'aide à prendre le recul nécessaire sur son parcours, ses attentes, et facilite la prise de décision

4° Entretien de suivi : 1 h

- La consultante reste disponible pour les personnes qui le souhaitent au-delà des 6 mois prévus pour l'entretien de suivi, post bilan.

Le cadre du bilan de compétences

- Règles déontologiques applicables aux Centres de Bilans de Compétences
- Les objectifs du bilan de compétences et ses champs de compétences
- Attention : obligation de moyens mais pas de résultats

Méthodologie du Bilan de Compétences

- Rôles respectifs praticien/bénéficiaire
- Méthodologie générale et structure du bilan de compétences
- Méthodologie de l'entretien préliminaire, obligations d'informations du praticien
- Méthodologie et objectifs de l'entretien de diagnostic ;
- Écoute bienveillante et analyse de la demande,
- Vérifier l'écologie du bilan, les critères de satisfaction du bénéficiaire
- La motivation ; analyse de l'expérience du salarié
- Méthodologie de la phase d'investigation et de restitution des tests
- Méthodologie de la synthèse et de la restitution du bilan de compétences Article R. 6322-38 du code du travail

Les outils référencés

- Questionnaires de personnalité
- Inventaires d'intérêts
- Tests d'aptitudes spécifiques
- Tests d'intelligence générale
- Questionnaires d'auto-évaluation