

# Y voir plus clair



## BILAN DE COMPETENCES

Votre Référente : **Annick SEGABIOT VIATOR**

**06 24 28 39 40**

## QU'EST-CE QU'UN BILAN DE COMPETENCES ?

Le bilan de compétences est une démarche **volontaire** et **d'implication active**, sa **finalité est la construction d'un projet**.

Il offre, à votre initiative au cours de votre vie professionnelle l'opportunité d'analyser vos **compétences** et **aptitudes professionnelles** et **personnelles** ainsi que vos **motivations**.

Il se déroule durant ou en-dehors du temps de travail, est totalement **confidentiel** et son résultat est votre propriété.

Il permet de déboucher sur la définition d'un **projet professionnel** et le cas échéant, de formation.

Dans cet objectif, les actions de bilan de compétences permettront de :

- faire le point sur vos expériences professionnelles et personnelles,
- repérer et évaluer vos acquis liés au travail, à la formation et à la vie sociale,
- mieux identifier vos savoirs, compétences et aptitudes, déceler vos potentialités inexploitées,
- recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel,
- gérer au mieux vos ressources personnelles,
- organiser vos priorités professionnelles,
- mieux utiliser vos atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

*Le cadre légal et réglementaire du bilan de compétences est fixé par :*

- *Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail.*
- *Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État*
- *LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*
- *Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences*

## A QUI S'ADRESSE UN BILAN DE COMPETENCES ?

**A tout le monde !**

Que vous soyez salarié, demandeur d'emploi, jeune ou adulte, agent public, non salarié (profession libérale, commerçant,... ) ou particulier, ....

Si vous avez envie, ou ressentez le besoin de ...

- ▷ Faire évoluer votre carrière
- ▷ Clarifier votre besoin de formation
- ▷ Anticiper les changements professionnels
- ▷ Valider un projet professionnel

...vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences. Nous vous aiderons à mettre en place les démarches nécessaires pour examiner les possibilités de financement.

Si vous êtes en situation de handicap, nous sommes à votre écoute pour vous proposer une prestation adaptée à votre besoin.

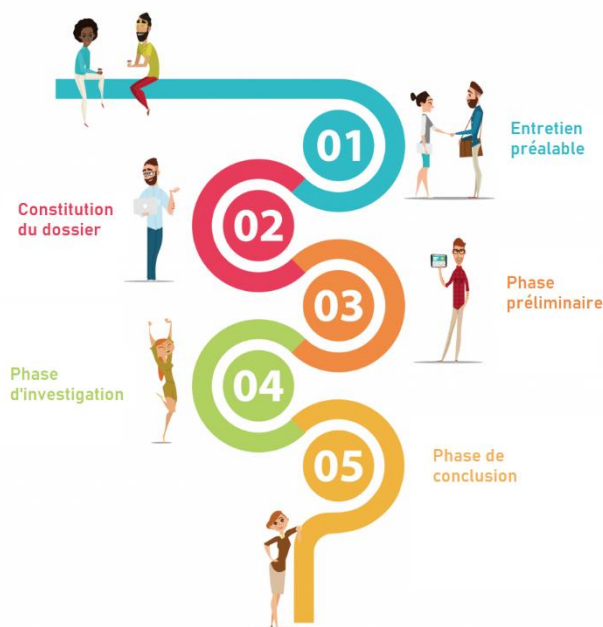
## COMMENT SE DEROULE UN BILAN DE COMPETENCES ?

Durant le bilan, vous identifierez clairement vos compétences professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées. Ainsi, à l'issue de votre bilan, vous aurez défini ou confirmé votre projet professionnel et établi un plan d'action concret.

### CONTENU :

---

Le bilan de compétences est organisé **en trois phases successives** dont l'objectif est de réaliser l'analyse, puis la synthèse de vos ressources mobilisables dans un projet professionnel.



Votre bilan intégrera :

- Une **dimension rétrospective** qui vous permettra d'identifier les grandes étapes de votre parcours professionnel afin de repérer les compétences acquises, les centres d'intérêts, les motivations,
- Une **dimension prospective** afin de formuler vos choix, de les confronter aux réalités du marché, et d'établir votre plan d'action.

### MODALITES & METHODOLOGIE

---

Le bilan de compétences se déroule en moyenne sur une durée de 2 à 3 mois répartie **sur 8 à 12 rendez-vous**.

Il comprend :

- des **entretiens individuels** : entretiens d'investigation, d'explicitation, de restitution de résultats, d'élaboration d'hypothèses, de validation de projet, de suivi de mise en œuvre du projet ;
- la passation de **tests** (intérêts professionnels, personnalité, aptitudes, motivation) et restitution détaillée
- du **travail individuel** sur documents, des recherches personnelles ;
- des **Immersion professionnelles** de découverte métier et secteur d'activité (selon besoin)
- la **prise de contact** avec des professionnels et organismes de formation, pour la validation des pistes.
- des **supports** et de la **documentation** sont mis à disposition

## QUELLE EST LA METHODOLOGIE DU BILAN DE COMPETENCES ?

Le-a consultant-e rencontré-e lors du premier rendez-vous de présentation/diagnostic gratuit vous accompagnera tout au long de votre bilan.

Durant les différentes étapes de votre bilan, vous rencontrez lors de rendez-vous réguliers d'une durée d'une heure trente à deux heures votre consultant-e avec qui vous fixez des objectifs.

Un support de travail vous est remis lors du premier entretien. Votre travail personnel est guidé par une procédure adaptée à votre profil et à vos attentes ; elle vous permet, au fur et à mesure de votre progression, de formaliser par écrit les résultats de vos investigations.

Au terme de votre bilan, vous disposez d'un dossier qui complète la synthèse reprenant les circonstances du bilan et les objectifs définis, les compétences et aptitudes constitutives de votre projet professionnel et éventuellement du projet de formation, ainsi que les principales étapes prévues pour la réalisation de votre projet.

## QUEL COUT ET QUEL FINANCEMENT POUR LE BILAN DE COMPETENCES ?

**La durée totale de la prestation de bilan est de 24h.**

- 18h sont consacrées aux entretiens dont le suivi à 6 mois
- 6h sont réservées aux recherches à la synthèse et aux charges administratives du consultant.
- Le temps de travail personnel est très variable et à réaliser régulièrement

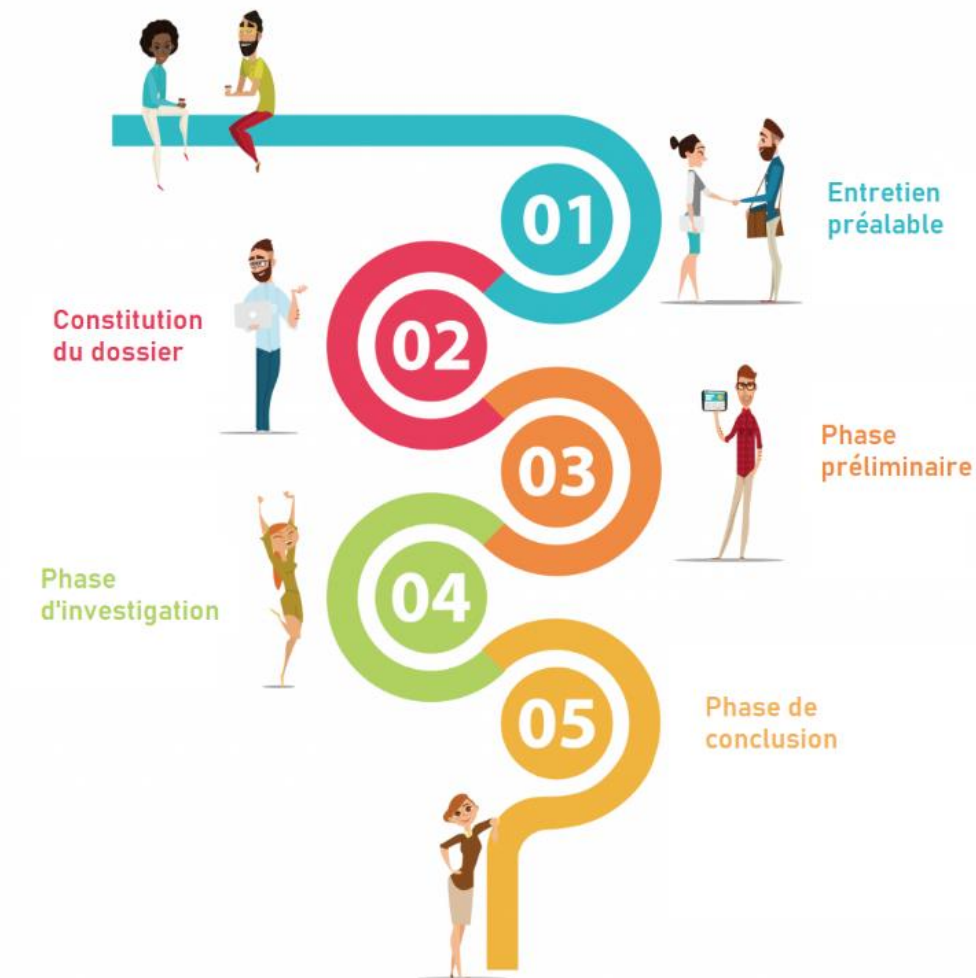
Le bilan de compétence a votre initiative est finançable par le Compte de Formation Professionnelle, CPF que vous travaillez dans le secteur privé, la fonction publique et territoriale ou que vous soyez demandeur d'emploi.

Il peut également être pris en charge par votre employeur et l'OPCO correspondant au secteur d'activité de votre entreprise et se dérouler sur le temps de travail.

- ➔ Le coût global du bilan de compétences est de 2 160 € TTC (Prestation soumise à la TVA)  
Soit 75€ / heure ht

## LES DIFFERENTES PHASES ET ETAPES DU BILAN

Ce descriptif propose différents outils utilisables. Lors de l'entretien de contractualisation vous envisagerez avec le référent de votre bilan de compétences un contenu et un déroulement personnalisé en fonction de votre besoin.



Tout bilan de compétences démarre par un entretien, permettant à l'apprenant et au consultant de se découvrir, faire le point sur les besoins et attentes, et de confirmer ou non l'option de contractualiser.

**Trois Phases** représentent les grandes étapes du cheminement en binôme.

Ces trois phases comportent des étapes secondaires, des objectifs et des outils et supports qui accompagnent la démarche.

Tout bilan de compétences démarre par un entretien, permettant à l'apprenant et au consultant de se découvrir, faire le point sur les besoins et attentes, et de confirmer ou non l'option de contractualiser.

**Trois Phases** représentent les grandes étapes du cheminement en binôme.

Ces trois phases comportent des étapes secondaires, des objectifs et des outils et supports qui accompagnent la démarche.

## PHASE PRELIMINAIRE

| Objectifs                  | Contenus et moyens   |
|----------------------------|--|
| <i>Analyse des besoins</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser la demande dans le but de servir au mieux les objectifs poursuivis et de personnaliser la prestation dans son contenu, sa durée et ses modalités,</li> <li>- vous informer des conditions de déroulement, des méthodes utilisées, et de l'aspect confidentiel des informations transmises, ainsi que des principes d'utilisation des conclusions.</li> </ul> |

## PHASE D'INVESTIGATION

| Etape   | Objectifs  | Contenus et moyens  |
|---|--|---|
| <b>ANALYSE DU PARCOURS ET DE SON ORIENTATION</b>          | <p><i>Identifier le fil rouge du parcours, expliciter ses choix, ses orientations ;</i></p> <p><i>S'appuyer sur l'expérience pour déterminer des critères et indicateurs utiles au projet.</i></p>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analyse de l'expérience à l'aide de grilles</li> <li>▪ Entretiens d'explicitation</li> </ul>   |
| <b>BILAN DES BESOINS AU TRAVAIL</b>                       | <p><i>Identifier les aptitudes et intérêts professionnels, les contextes professionnels préférentiels ;</i></p> <p><i>Identifier les facteurs déterminants de la motivation</i></p> <p><i>Appréhender les valeurs dominantes</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tests, appropriation et interprétation</li> <li>• Questionnaires d'auto-évaluation et entretien d'interprétation</li> <li>• Entretien de restitution et d'échanges sur des scénarii professionnels</li> </ul>              |
| <b>BILAN DE LA PERSONNALITE / COMPORTEMENT AU TRAVAIL</b> | <p><i>Appréhender les caractéristiques de la personnalité</i></p> <p><i>Repérer les contextes et activités dans lesquels ces caractéristiques représentent des atouts.</i></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tests, appropriation et interprétation</li> <li>• Questionnaires d'auto-évaluation et entretien d'interprétation</li> <li>• Entretien de restitution et d'échanges sur les contextes et activités à privilégier</li> </ul> |

| Etape  | Objectifs  | Contenus et moyens  |
|--|--|---|
| <b>IDENTIFICATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET SOCIALES</b>     | <i>Identifier les compétences, les connaissances, et aptitudes</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventaire de l'expérience : analyse des compétences et résultats</li> <li>• Evaluation des compétences le cas échéant</li> <li>• Entretien d'analyse pour repérer les atouts du profil professionnel</li> </ul>   |
| <b>ELABORATION DU OU DES PROJET(S) PROFESSIONNEL(S) ET OBJECTIFS :</b> | <p><i>Déterminer les fonctions cibles et les contextes professionnels appropriés</i></p> <p><i>Evaluer les besoins éventuels de formation ou de VAE</i></p> <p><i>Envisager une ou plusieurs pistes professionnelles</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Typologie des métiers</li> <li>• Recherche documentaire,</li> <li>• Etude des offres d'emploi</li> <li>• Rencontre de professionnels</li> <li>• Définition des pistes professionnelles appropriées</li> <li>• Evaluation des besoins en formation, le cas échéant</li> </ul> |

### PHASE DE SYNTHÈSE ET DE CONCLUSION :

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>VALIDATION DU OU DES PROJETS PROFESSIONNELS</b> | <i>Crédibiliser le projet et envisager un plan d'action</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Répertorier l'offre et l'analyser</li> <li>• S'approprier la démarche d'enquête, méthodes et techniques</li> <li>• Générer des rendez-vous d'information</li> <li>• Prendre contact avec les structures référentes pour la VAE, les organismes de formation</li> <li>• Prendre contact avec les organismes concernés par la reprise, ou la création d'entreprise, d'association... ( le cas échéant )</li> </ul> |
| <b>SYNTHÈSE ET PLAN D'ACTION</b>                   | <p><i>Récapituler avec le bénéficiaire l'ensemble des scénarii en vue d'en identifier les éléments pertinents pour la construction de son projet professionnel</i></p> <p><i>Prévoir les différentes étapes de la mise en œuvre du projet</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretien de synthèse</li> <li>• Rédaction de la synthèse</li> <li>• Remise au bénéficiaire du document de conclusion après validation</li> </ul>  |

|              |  |  |
|--------------|--|--|
| <b>SUIVI</b> | <i>Suivre la mise en œuvre du projet</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacts par mail ou téléphone selon le besoin durant la phase de mise en oeuvre</li> <li>• Rendez vous à 6 mois d'une durée de une heure</li> <li>• Reprise du plan d'action : difficultés rencontrées, et recherche de solutions, mises en relations</li> </ul> |
|--------------|--|--|

## Modalités d'évaluation

Comment j'évalue la satisfaction et la qualité du travail fait ensemble ?

En fin de bilan, un questionnaire vous sera envoyé afin de mesurer votre satisfaction quant à la qualité de la prestation et la relation.

Nous pourrions également évaluer des objectifs que nous aurons définis ensemble, au regard de votre projet : par exemple, au fil du bilan, évaluer l'atteinte des objectifs opérationnels fixés par étape.

Nous aurons aussi une vision d'ensemble du respect du planning initial fixé : avons-nous réussi à échanger à 100% du temps que nous avions prévu ?

Les objectifs personnels seront définis au fur et à mesure du bilan.

## Indicateurs de résultats de Slash RH

Valeur chiffrée du niveau de performance de Slash RH (et non pas du travail que vous aurez mené)

**% satisfaction** => satisfaction quant à la qualité de la prestation et la relation : XXX%

⇒ Taux de satisfaction = nombre de questions auxquelles la réponse a été « très satisfaisant » à « satisfaisant » sur le nombre total de questions posées à tous les bénéficiaires de bilan de compétences.

Ce taux est mis à jour à chaque nouveau bilan pour l'année en cours.

**Taux accomplissement** (nombre de formation finalisées par rapport au nombre de formations commencées) XXX%

**Taux de présence** (nombre d'heures de présence effectives par rapport au nombre d'heures prévues) : XXX%

**Taux de réalisation** (niveau d'atteinte des objectifs opérationnels fixés par étape du parcours => nombre d'actions réalisés/ nombre d'actions prévues. Cet item concerne l'apprenant ET le consultant) XXX%

## MODALITES ET DELAI D ACCES

Le bilan de compétences peut se dérouler en présentiel comme en distanciel.

La planification des dates et horaires est faite lors du premier rendez-vous.

Le lancement d'un bilan de compétences peut être effectif dans un délai de trois semaines, sous réserve de disponibilité de l'intervenant(e).