

## PRESTATION BILAN DE COMPÉTENCES

### Qu'est ce qu'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est une démarche réglementée par le Code du Travail dont notamment les articles R.6322-35, R.6322-36, R.6322-37 et R.6322-38 L'encadrement légal vise avant tout à protéger le bénéficiaire. Comme le précise l'article L.6313-10 du Code du Travail, le bilan de compétences a 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.

### Quels sont les pré-requis ?

Aucun pré-requis n'est nécessaire.

### Quels sont les objectifs ?

Le bilan de compétences doit permettre :

- d'explorer et valoriser des compétences personnelles et professionnelles, des aptitudes et des motivations ;
- de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser les atouts mis en lumière comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière ;
- une analyse de la faisabilité du projet eu égard aux besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité de la personne.

### Le programme

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 organisé en trois phases, au terme desquelles une synthèse écrite des résultats est remise à l'intéressé.



## 1.1 La phase préliminaire : analyse de la demande

Au cours de cette phase, le prestataire du bilan de compétences doit :

- analyser la demande et les besoins de la personne bénéficiaire ;
- vérifier que le bénéficiaire est volontaire pour réaliser son bilan notamment si ce bilan est prescrit et cofinancé par l'entreprise ;
- déterminer le format le plus adapté à la situation et aux besoins ;
- définir conjointement les modalités de déroulement.

## 1.2 La phase d'investigation : construction et pertinence du projet professionnel

Sur la base du bilan et des motivations de la personne bénéficiaire, cette phase permet de définir le projet professionnel comme suit :

- construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence ;
- élaborer une ou des alternatives, notamment un projet de formation, un projet de validation des acquis de l'expérience...

## 1.3 La phase de conclusions : présentation d'un document de synthèse

La phase de conclusions s'achève par la présentation à la personne bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Grâce à plusieurs entretiens personnalisés, le bilan se clôt par une synthèse rédigée qui aura fait l'objet d'un échange avec la personne accompagnée, et qui devra contenir :

- l'analyse des compétences professionnelles et personnelles ;
- la définition du projet professionnel, des propositions concrètes d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- les principales modalités et étapes à prévoir pour la mise en œuvre du ou des projets professionnels (dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences).

Au terme de son bilan, la personne accompagnée doit avoir clairement **identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées**, et également définies après la prise en compte des besoins socio-économiques de son territoire d'activité et de son bassin de vie. La personne accompagnée doit être en mesure d'avoir une vision claire de son projet professionnel.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue donc par le biais d'un document de synthèse et de résultats détaillés dont la personne accompagnée est la seule destinataire.

N.B : La communication à un tiers ne peut pas être faite sans l'accord du bénéficiaire.



## Rendez-vous à 6 mois

Entretien six mois après la fin du bilan pour faire le point sur ses progrès.

## Durée

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit sur plusieurs semaines.

## Quelles sont les délais d'accès et les modalités

- Présentiel, à distance, à domicile ou mixte.
- Dès que le financement est accepté, la prestation peut démarrer sous un délai de 11 jours ouvrés.

## Tarif

Sur devis Net de taxe auprès du consultant·e de votre choix (Exonération de TVA art 261-4-4 du CGI).

## Méthodes mobilisées

Des méthodes d'accompagnement diversifiées sont proposées aux bénéficiaires de bilan de compétences. Les modalités pédagogiques, exercices et tests, servent d'évaluation pour la connaissance de soi.

## Moyens techniques et outils

Chaque consultant peut proposer différents moyens techniques et outils :

- Entretiens, travaux sur des grilles d'analyse (poste de travail, expérience professionnelle, compétences développées, intérêts,...),
- Accès à des outils digitaux et sécurisés (supports, tests, centre de ressources,...),
- Travail de documentation ou d'auto-documentation, rencontres avec des professionnels ou des organismes de formation,...
- Différents tests sont proposés : talents, motivations, valeurs, inventaire d'intérêts professionnels et de personnalité,...



## Modalités d'évaluation

Des entretiens réguliers permettent de suivre l'avancement du travail. Ils comprennent aussi un point sur l'appropriation des outils par le bénéficiaire.

Lors de la dernière séance, la restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue donc par le biais d'un document de synthèse coécrit avec le bénéficiaire et de résultats détaillés dont la personne accompagnée est la seule destinataire.

Une évaluation à chaud à l'issue du stage et à froid, 6 mois après sont réalisées.

## Modalités de financement

Différents dispositifs permettent d'obtenir un financement du bilan de compétences :

- Par l'employeur, dans le cadre d'un bilan de compétences intégré au plan de développement des compétences de l'entreprise ou avant un congé de reclassement. Un abondement de l'OPCO peut être sollicité.
- En utilisant le compte personnel de formation (CPF), que l'on soit salarié ou demandeur d'emploi, dès lors que les droits acquis sont suffisants. Un abondement de l'OPCO peut être sollicité par les salariés.
- Par Pôle emploi, avec l'aide individuelle à la formation (AIF).
- Par des fonds personnels

Pour les fonctionnaires ou agents publics des dispositifs spécifiques aux fonctions publiques existent.

## Accessibilité de nos prestations pour les publics en situation de handicap

La prestation de bilan de compétences est proposée aux personnes en situation de handicap. Nous vous invitons à signaler d'éventuels besoins liés à une situation de handicap. Cela nous permettra d'adapter les modalités de la prestation avant l'entrée en bilan de compétences.

Si nous ne disposons pas des moyens pour répondre à votre demande, nous vous orienterons vers d'autres organismes spécialisés.

Pour toute question contactez le consultant choisi pour le bilan de compétences qui pourra vous mettre en relation avec le Référent Handicap Optéos.

