

GUIDE COMPLET DU BILAN DE COMPÉTENCES



CAREER 
CONSULTING
Coaching - Formation

Qu'est ce qu'un bilan de compétences ?

Sur le plan professionnel, il arrive souvent qu'on envisage de changer de métier ou d'entreprise !

Heureusement, la méthodologie à utiliser est claire pour ceux qui voudraient s'assurer de ne pas se tromper.

La première étape est de réaliser un bilan de compétences, prenant en compte pour l'émergence d'un nouveau projet professionnel de vos aspirations, vos points forts concernant votre personnalité, vos valeurs et vos compétences et aptitudes.

Ponctué d'échanges, de tests, de recherche d'informations sur les métiers et le marché socioéconomique, il permet de définir un plan A et un plan B, et de clarifier un plan d'actions à mettre en place pour la mise en œuvre. Il permet de préciser les besoins en formation et le choix de l'organisme afin de bien se lancer.

Un bilan de compétences est un état des lieux approfondi de son parcours professionnel, servant de base solide pour envisager un changement dans sa carrière.



Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Les objectifs du bilan !

Il permet au bénéficiaire :

- 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.



Les enjeux pour l'entreprise !



Le bilan de compétences permet aux salariés de :

- Avoir l'opportunité de faire un point sur leur carrière et de maintenir leur motivation et leur employabilité
- Identifier leurs compétences, et leurs besoins en formation
- Favoriser la confiance en soi, par la mise en valeur de leurs réalisations
- Définir un plan de développement de compétences
- Faciliter la mobilité interne et externe en renforçant l'employabilité
- Optimiser la formation, par la justesse de plans d'actions en matière de formation
- Renforcer la performance et la qualité
- Favoriser l'autonomie, en permettant aux personnes de revisiter leurs pratiques, de prendre du recul et d'en sélectionner de nouvelles plus performantes, par la prise de conscience de leur rôle et de leurs missions
- Repérer et éradiquer les mauvaises pratiques

Quelques chiffres

QUELQUES CHIFFRES

- Il ressort que le bien-être au travail est le fruit d'une équation inégale entre le cadre de travail, l'attention portée et l'émotion ressentie (Baromètre Edenred-Ipsos 2016 – Etude faire auprès de 15 pays dans le monde)
- 33% des salariés français déclarent travailler dans un environnement de travail non satisfaisant. (Baromètre Edenred-Ipsos 2016)
- Le développement des compétences est la politique RH qui a le plus grand impact sur le bien-être au travail
- 7 salariés sur 10 estiment ne pas être reconnus à leur juste valeur (Source : Étude Deloitte et cadremploi)
- Des salariés heureux sont 12% plus productifs (Source : Université de Warwick)
- Les salariés heureux sont 10 fois moins malades que les autres (iOpener Institute for People and Performance found)
- 18 % prévoient de suivre une formation (Source : RégionJob - 2018)
- 28 % ont franchi le pas de la reconversion (dont 33 % de cadres)
- 64 % hésitent encore à se lancer faute d'accompagnement et d'informations (Source : Nouvelle Vie Professionnelle - 2018)

Ce que disent les textes de loi ...

Article L6313-4 - Objet du Bilan de Compétences

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article [L. 6313-1](#) 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.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Source :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020972243&dateTexte=&categorieLien=id>

Article 226-13 – Secret professionnel

Modifié par [Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 \(V\) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002](#)

La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.



**Exemples de raisons pour lesquelles
les salariés se tournent
vers un bilan de compétences**

- Faire un point sur votre carrière
- Clarifier un projet professionnel (évolution, reconversion)
- Etudier la faisabilité d'un projet
- Connaitre vos compétences et aptitudes, et reprendre confiance en soi
- Redonner du sens à votre carrière
- Résoudre un problème lié à une situation de travail complexe, tendue
- Prendre du recul et trouver des solutions par rapport à une problématique spécifique (exemple : problème de santé)
- Vous former
- Créer une entreprise
- Créer une activité complémentaire à votre poste actuel
- Être accompagné(e) au moment du départ de l'entreprise (licenciement, rupture conventionnelle)
- Se positionner sur le marché du travail
- Reprendre une activité après une interruption (maternité, maladie, ...)



Retours Satisfaction stagiaires

Extrait du travail de recherche réalisé par Isabelle TITRAN dans le cadre du Master Conseil en développement des compétences et valorisation des acquis sur les effets psychologiques et professionnels du bilan de compétences.

Guide Complet du Bilan de Compétences

- Selon une étude du BIOP (le centre d'orientation scolaire et professionnelle de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris) datant de 2006,
 - **50% des personnes restées dans leur entreprise ont bougé après le bilan de compétences**, soit en faisant évoluer leur poste au travers de responsabilités plus grandes (31%) soit en changeant de poste (19%)
 - 8% ont même changé à la fois de poste et d'entreprise.
- Les différentes études sur les effets du bilan de compétences indiqueraient que le passage par un bilan de compétences favoriserait la réussite dans la recherche d'un emploi.
- Un bilan de compétences n'aboutit pas nécessairement à un changement de poste ou d'entreprise. Certaines personnes, en cours ou à l'issue du bilan, **prennent de la distance par rapport à leur expérience et se rendent compte qu'elles ne se trouvent pas si mal dans leur emploi et le voient différemment**, ce qui n'aurait sans doute pas été possible sans ce travail de réflexion, de prise de distance que permet le bilan.
- D'autres personnes auront également besoin du bilan de compétences **pour se rendre compte que le projet professionnel auquel elles aboutissent peut être porté par leur entreprise actuelle.**
- Le bilan de compétences n'aboutit donc pas toujours sur un départ de l'entreprise, **il peut au contraire modifier le regard du salarié et lui faire prendre conscience des attraits de son poste et de son entreprise.**

Quel est le process ?

Les 3 Phases

Guide Complet du Bilan de Compétences

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.

Trois phases :

- **Une phase préliminaire ayant pour objet :**
 - D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
 - De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
 - De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
- **Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :**
 - soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
 - soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- **Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :**
 - S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
 - Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
 - Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.



Les plus 😊

Votre conseiller soit pour **tester votre profil de compétences** soit pour **initier votre recherche d'emploi**, vous conseille pour :

- La conception de votre CV
- La rédaction de lettres de motivation
- La préparation à l'entretien d'embauche, avec la simulation d'un entretien d'embauche.

**Les outils d'aide à la clarification
de votre projet
du centre de bilan de compétences
Career Consulting**

Clarification des valeurs professionnelles

→ Un livret pédagogique vous est remis.



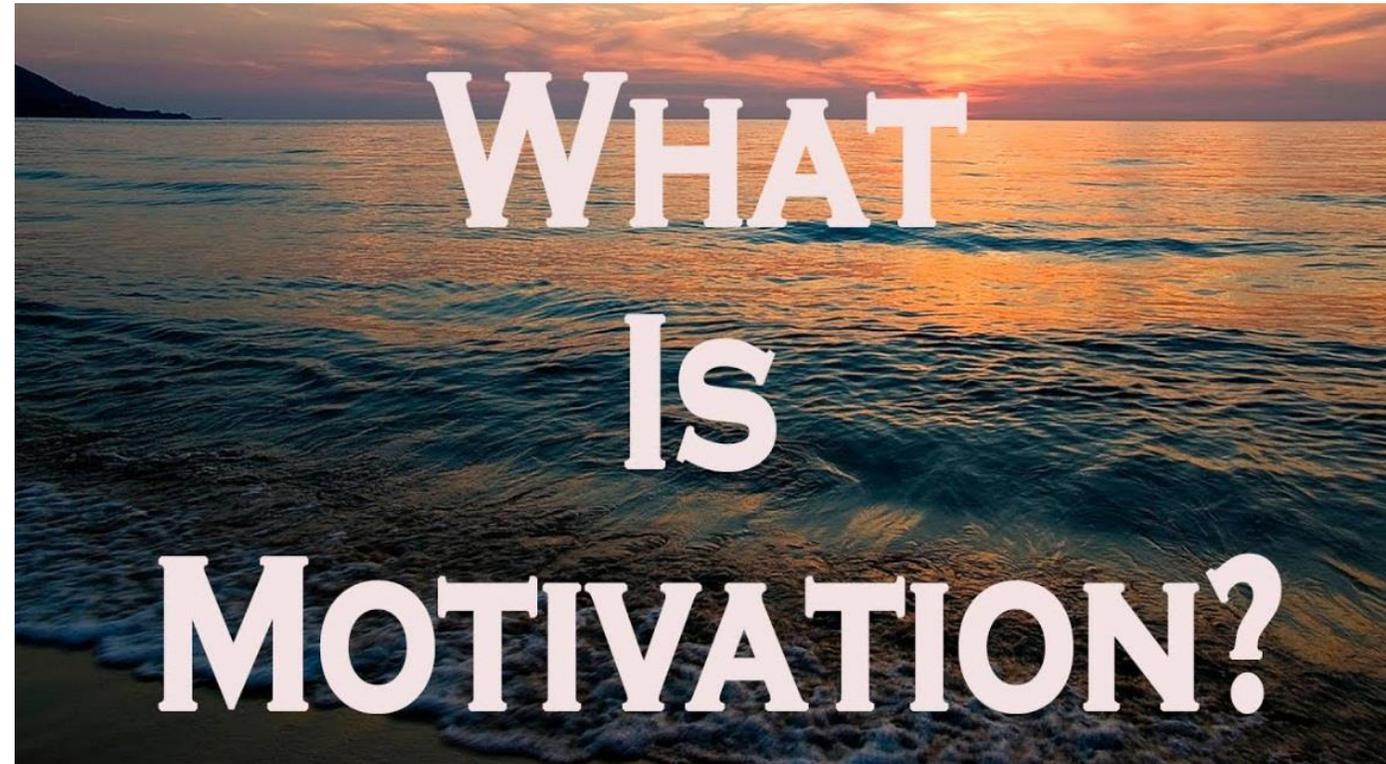
Prise de connaissance de votre parcours professionnel

→ Un livret pédagogique vous est remis.



Motivations

→ Un livret pédagogique vous est remis





Clarifier ses Aptitudes et Compétences

→ Un livret pédagogique vous est remis.

OUTILS PSYCHOTECHNIQUES

Aptitudes intellectuelles

- DAT 5
- D2000
- BV5 et BV 16

Tests passés et restitués par une psychologue

Centres d'intérêts professionnels

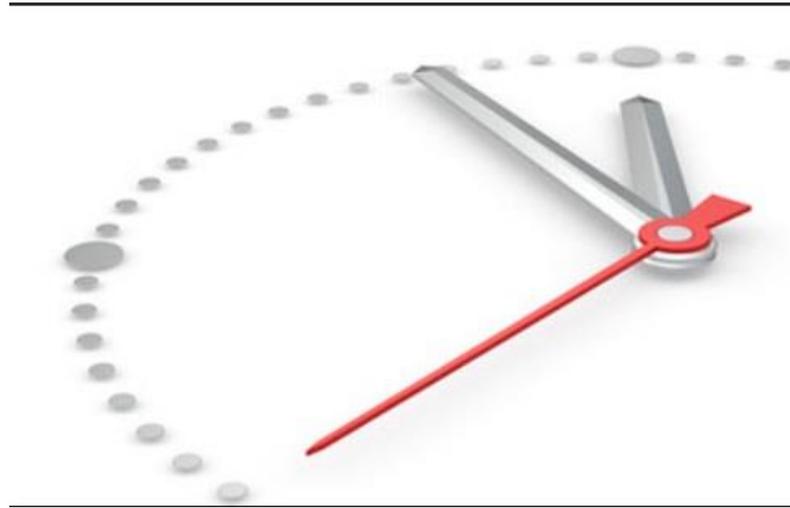
- Horizons de carrière

Questionnaires de personnalité

- MBTI
- 16 PF



Combien dure un bilan de compétences ?



La durée du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines, entre deux et trois mois.

La durée varie simplement en fonction de vos disponibilités et de la maturation de votre projet.

Le travail personnel

Le **travail** **personnel**

Des exercices à réaliser chez soi, qui sont ensuite évalués par nos consultants. Des recherches, exercices pratiques et visites sont également au programme pour la clarification et la mise en place de votre nouveau projet professionnel.

Où faire son bilan de compétences ?



Où faire votre bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.

Les financements possibles

Pour les salariés et demandeurs d'emploi

- **Financement CPF** (Compte Personnel de Formation),
Via le site moncompteactivite.gouv.fr ;

Pour les salariés

- **Financement Pro Transitions**
Via le site <https://www.transitionspro-paca.fr/>
- **Faire une demande auprès de son employeur, pour le faire sur le temps de travail**

L'employeur propose parfois de **faire un bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences** : à vous de juger si faire votre bilan par ce procédé est une bonne chose pour vous. Sinon, **vous avez le droit de refuser** : cela ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement.

Pour les travailleurs indépendants

- **Déposez une demande de financement à votre FAF** (Fonds d'Assurance Formation)

Pour les personnes atteintes d'un handicap

- Se rapprocher de l'**Agefiph**.





Financement Employeur par le plan de développement des compétences

Si vous souhaitez faire un bilan de compétences sur le temps de travail !

- Démarche : vous rapprocher du responsable de la formation ou des ressources humaines et faire une demande par courrier avec remise en mains propres ou par accusé de réception.
- S'il est d'accord, demander un congé Bilan de compétences d'une durée de 24H de temps de travail, le planning des séances étant transmis par l'organisme de formation et validé par votre employeur. Cette durée peut être augmentée selon votre niveau de qualification et selon les accords collectifs.

Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf si vous lui donnez votre accord pour un financement avec votre CPF.



Prescription par le Conseiller en Évolution Professionnelle – Pro Transitions PACA

« 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. » (source : travail-emploi.gouv)

Récapitulatif

Le Bilan de compétence, une étape clé avant de commencer une formation.

Que vous soyez **salarié du secteur privé, fonctionnaires ou agents non titulaires de la fonction publique, intérimaire, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant....** Tout le monde peut bénéficier d'un bilan de compétences.

Pour être efficace, un bilan doit être une démarche volontaire et motivée de la part du bénéficiaire, et se faire avec un consultant avec qui vous ressentez un bon feeling.

« Il faut croire en ses rêves mais pour les réaliser mieux vaut avoir sacrément les pieds sur terre ».

Ivano-di-marsiglia2

Fin 😊

Nous espérons que ce guide vous a éclairé.

