

Bilan de compétences

Plaquette de présentation au public



IFCAP FORMATIONS

**AUJOURD'HUI
JE REGARDE
DEMAIN**

Et la retraite ...
ce n'est pas tout
de suite !

Bilans de compétences
(présentiel et à distance)
coaching, accompagnement à
la création d'entreprise
www.ifcap.net/ 04 67 32 70 54

Bilan de compétences

Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

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.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

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

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il 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.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

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.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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.

Comment se déroule un 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.

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.

1/ Une phase préliminaire qui a pour objet de :

- 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

2/ Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives

3/ 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.

Déroulement du bilan de compétences IFCAP

Durée: 24.00 heures (12.00 jours)

Profils des stagiaires

- Tous les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un bilan de compétences.

Prérequis

- Public : salariés, demandeurs d'emploi, particuliers. Le bilan de compétences requiert de la disponibilité, et un engagement volontaire et motivé dans la démarche.
- **Aucun prérequis nécessaires**

Objectifs pédagogiques

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ; 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
- Obtenir une synthèse de bilan de compétences pour compléter un dossier de prise en charge ou d'entrée en formation professionnelle

Contenu de la formation

- **La phase préliminaire**
 - Sous forme d'entretien ce premier RDV vient fixer les modalités de construction du bilan de compétences après l'analyse de la motivation et de l'auto positionnement du candidat
 - Proposition de travail et présentation du déroulement du bilan de compétences
- **La phase d'investigation**
 - Réactualisation de l'objectif et élaboration du plan de travail : Analyse du capital personnel Retour sur soi-même/ Analyse des traits de personnalité et les modes de comportement (tests de personnalité, investigations ...)
 - Analyse du capital professionnel/ Analyse de la trajectoire professionnelle : Les caractéristiques du parcours professionnel/ Etude des réalisations, des missions/Analyse de la courbe de satisfaction/ Repérage des activités extra-professionnelles
 - Analyse du savoir-faire : Identifier le champ des connaissances/ analyser l'activité de la formation/ Repérer les savoirs faire/ Elaborer le portefeuille des dominantes en termes de savoir-faire
 - Analyse du savoir-faire : Identifier le champ des connaissances/ Analyser l'activité de la formation/ Repérer les savoirs faire/ Elaborer le portefeuille des dominantes en termes de savoir-faire

- Analyse des aspirations (envies, attentes ...) : Identification des sources de motivations : Les moteurs dans l'activité ; les Besoins ; les sources de Plaisir ; les Goûts/ Les centres d'intérêts et le mode de relations au travail/ Les Valeurs liées au travail
- L'élaboration du projet professionnel : /Définition de la mise en œuvre du projet professionnel/ Approfondissement des pistes/ Exploration des projets et réalisons des enquêtes métiers/ Analyse des écarts/ Recherches spécifiques et personnalisées en fonction du projet : marché de l'emploi ; marché de la formation Validation du projet professionnel/ Enquête terrain de validation
- Construction et finalisation du plan d'action
- **La phase de conclusion**
 - Elaboration de la synthèse sur l'exploration des pistes de projets professionnels
 - Construction des outils de repositionnement : CV, lettre
 - Echanges autour de la synthèse

Organisation de la formation

Equipe pédagogique

Carole Raynaud : Dirigeante/consultante

Moyens pédagogiques et techniques

- Tests
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation.
- Vidéos de démonstration

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence/émargement en ligne
- Formulaire d'évaluation de la formation.

Tarifs : 1200 € en présentiel / 1040 € à distance