

LIVRE BLANC LE BILAN DE COMPETENCES



OUTIL DE PILOTAGE POUR
REUSSIR SON PARCOURS
PROFESSIONNEL

SOMMAIRE



#1

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

Les objectifs

Pour qui le bilan de compétences ?

Accessibilité et délais d'accès

QUAND FAIRE UN BILAN DE COMPETENCES ?

Désir de changement

Prendre conscience de ses acquis

Changer de voie professionnelle

Nos convictions

#2



#3

LES 3 PHASES

LES OUTILS UTILISES

DUREE & FREQUENCE

MODALITES D'ACCES

QUEL EST LE PRIX D'UN BILAN DE COMPETENCES & COMMENT LE FINANCER ?

Les différents modes de financement

Technologie

Réglementation

#4





MES
PROPRES
CHOIX

#1



C'EST QUOI UN BILAN DE COMPETENCES ?

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

Les objectifs

Pour qui le bilan de compétences ?

Accessibilité et délais d'accès

C'est quoi un Bilan de Compétences

Auparavant, faire un bilan de compétences était souvent lié à une volonté de quitter son entreprise, ce qui laissait supposer que peu de salariés osaient en parler, d'où une certaine méconnaissance de cet accompagnement. .



Aujourd'hui, l'écosystème a changé. Au cours de notre vie, nous développons de nouveaux besoins, de nouvelles compétences.

Faire un bilan de compétences, c'est prendre sa vie en main.

Amorcer de nouveaux virages professionnels, c'est prendre conscience de son parcours, de ses acquis mais aussi de ses talents pour construire le projet professionnel qui vous ressemble.

Pourquoi faire un Bilan de Compétences ?

Un **bilan de compétences** permet de répondre à différentes questions qu'une personne peut se poser par rapport à son avenir professionnel :

- Vers quel métier me réorienter ?
- Quels métiers me donnent du sens et de la motivation ?
- Comment mettre en valeur mes atouts et mes compétences ?
- Comment progresser dans son emploi actuel ou envisager de changer d'emploi ?



*Prendre un
nouveau
départ !*

- Vous souhaitez **développer une expertise** dans un domaine précis et approfondir vos connaissances.
 - Vous souhaitez **vous reconvertir** suite à des problèmes de santé et une inaptitude
 - Vous souhaitez changer de voie professionnelle et **vivre de nouvelles expériences**
 - Apprendre à mieux vous connaître pour **valoriser vos atouts** dans le cadre de votre nouveau projet.
 - Identifier vos ressources mobilisables et les aires de mobilité éventuelles pour valider vos compétences transférables.
- Cerner et **comprendre vos freins** pour gagner en efficacité..

Le bilan de compétences peut vous amener à retrouver confiance en vous et en vos capacités.

Les Objectifs ?



Le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base :

- d'une **meilleure connaissance de soi** (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité),
- d'une **meilleure connaissance de ses compétences** (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses **soft skills**, sa valeur ajoutée),
- de ses aptitudes et les **motivations**,

L'objectif est de **définir un projet professionnel**,
le cas échéant, **un projet de formation**.

Prendre conscience de ses modes de fonctionnement pour réfléchir à un projet qui vous ressemble.

Le bilan de compétences va également vous faire **redéfinir ce que vous avez envie et ce que vous ne voulez plus**.

Vous serez en capacité d'**affiner vos choix professionnels**, d'y associer vos compétences ou d'avoir envie d'en développer de nouvelles.

Mais également de **structurer vos actions de manière réaliste et coordonnée**

La découverte de nouveaux métiers vous ouvrira le champ des possibles.

Pour Qui ?

Le bilan de compétences s'adresse à **tous les publics** :



- Que vous soyez actuellement en poste ou pas,
- que vous ayez un projet défini ou pas encore,
- une idée de métier ciblé
- ou une recherche d'emploi à activer.

Cet accompagnement a pour vocation de préciser, d'affiner et de valider votre projet tout en identifiant **les étapes clés** et les ressources à mobiliser pour le concrétiser.

Accessibilité et délais d'accès ?

Toutes les formations dispensées à personnes en situation de handicap.



sont accessibles aux

Lors de l'inscription à nos formations, nous étudions avec le candidat en situation de handicap, à travers un questionnaire, les actions que nous pouvons mettre en place pour favoriser son apprentissage.

Pour cela, nous pouvons également nous appuyer sur un réseau de partenaires nationaux préalablement identifiés.



Modalités d'évaluation et de suivi

Le bilan de compétences n'est pas un dispositif permettant d'accéder à un diplôme ou une certification.

Cependant, le bilan de compétences permet d'obtenir en dernière séance une synthèse qui a été co-écrite avec le bénéficiaire.

Cette synthèse atteste la réalisation du bilan de compétences.

Le bilan de compétences aboutit à l'élaboration par le consultant, et sous sa seule responsabilité, d'un document de synthèse rappelant d'une part :

- Les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences s'est déroulé
- Les compétences et aptitudes de l'intéressé au regard des perspectives d'évolution envisagées.
- Le cas échéant, les éléments constitutifs de son projet professionnel ou de son projet de formation ainsi qu'éventuellement les principales étapes prévues pour sa mise en œuvre.

Tout au long du bilan, le bénéficiaire remplit une attestation de présence.

Un point régulier à chaque début et fin de séance est réalisé pour faire le point sur la démarche avec un document de synthèse.

Lors de la dernière séance, un questionnaire de satisfaction est transmis au bénéficiaire.

Au bout de 6 mois, un questionnaire de suivi est transmis.

Ce dernier permet de mener un suivi et un ajustement si nécessaire du projet.



#2



QUAND FAIRE BILAN DE COMPETENCES ?



- Désir de changement
- Prendre conscience de ses acquis
- Changer de voie professionnelle
- Nos convictions

Quand faire un Bilan de Compétences

Parfois dans une vie professionnelle, il y a des **moments de doutes**.

Au bureau, au sein de l'équipe, vous souffrez de la **mauvaise ambiance** ou du mauvais climat professionnel...

Vous vous sentez mal dans votre travail, vous **n'avez plus de motivation** et avez envie de changer les choses.

Vous sentez que vous avez besoin d'amorcer un nouveau virage.



Alors n'hésitez plus !

**venez explorer
les champs possibles**



Le bilan de compétences s'impose à vous quand la motivation et le sens s'effacent, que **l'envie d'aller travailler disparaît...**

Vous avez **envie d'évoluer dans votre poste**, de faire avancer votre carrière ou même de changer de vie professionnelle complètement et **parfois de faire changer les choses sur le plan personnel.**

A l'inverse, votre vie professionnelle vous convient, mais vous pensez que votre potentiel est mal exploité. Peut-être même que vous avez le sentiment que vous valez mieux que les missions qui vous sont confiées.

Vous managez une équipe, vous gérez une entreprise et vous avez envie de **faire le point** quant à tout ou partie de vos collaborateurs.

Quand faire un Bilan de Compétences

Souvent, derrière un bilan de compétence, il y a un grand désir de changement, d'être plus épanoui dans son travail et finalement ... **mieux dans sa peau.**

Le bilan de compétence va vous permettre de prendre conscience de vos acquis, de vos compétences et de mesurer ce qui vous reste à parcourir pour atteindre votre objectif.



Vous souhaitez vous reconvertir, changer de voie professionnelle, le bilan de compétences est l'accompagnement approprié pour identifier vos motivations et vous aider dans votre réflexion.

Le bilan de compétences, c'est vous donner les moyens de vous réaliser en construisant votre projet en adéquation avec votre unicité.

Nos convictions

Nous sommes convaincus que le bilan apporte clarté et ouverture.

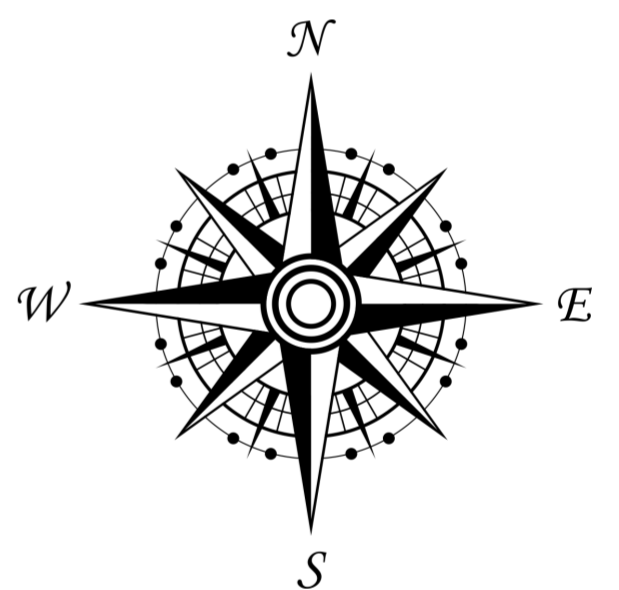
Le bilan de compétence n'est pas un processus automatique ni une réponse figée.



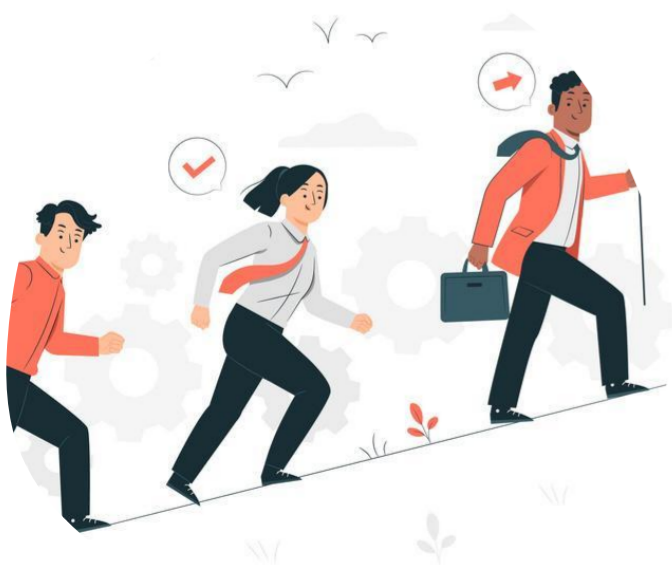
C'est une **méthodologie structurée** qui vous aide à rentrer en réflexion. Cette introspection personnelle vous ouvrira de nouvelles possibilités en adéquation avec vos motivations, vos compétences acquises et vos envies.

Cet **outil de réflexion** vous permettra de vous projeter dans votre carrière sur le moyen et long terme.

Nous **sommes là pour vous aider** à vous poser les bonnes questions. Nous vous accompagnons à découvrir vos aptitudes et vos ressources mais vous restez le maître à bord.



A l'issue de ce bilan, vous pourrez déterminer ce qui est le mieux pour vous, rester là où vous travaillez, évoluer à un autre poste, ou alors vous reconvertir dans un nouveau domaine professionnel qui vous donne envie de vous lever le matin.



Votre engagement et notre accompagnement seront les clefs de réussite de votre Bilan de Compétences.



#3



COMMENT SE PASSE UN BILAN DE COMPETENCES ?



LES 3 PHASES CLES

- LA PHASE PRELIMINAIRE
- LA PHASE D'INVESTIGATION
- LA PHASE DE CONCLUSION

LES OUTILS UTILISES

DUREE & FREQUENCE

MODALITES D'ACCES

LES 3 PHASES

1/ LA PHASE PRELIMINAIRE

Cette phase a pour objectif de **déterminer ensemble le format, et les modalités de déroulement de votre bilan.**

A l'issue de cette phase, un récapitulatif de notre entretien sera compilé dans votre **EBOOK personnel**, il contiendra notamment les modalités de déroulement du bilan vues ensemble.

Cet EBOOK vous suivra tout au long du parcours.

2/ LA PHASE D'INVESTIGATION

Cette phase a pour objectif de permettre au (à la) bénéficiaire, soit de **construire son projet professionnel** et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Pour cela, nous travaillerons sur votre bilan personnel. En s'appuyant de tests spécifiques, nous décrypterons vos traits de personnalité, nous **explorons vos valeurs**, vos centres d'intérêts et vos motivations pour mieux cerner les environnements professionnels qui vous correspondent.

Puis nous aborderons une **analyse de votre parcours professionnel** et les compétences que vous avez développé. Nous sommes souvent surpris des compétences que nous avons acquises tout au long de notre parcours et nous sommes là pour vous en faire prendre conscience.

A la suite de ce travail, vous aurez à disposition des outils et des ressources pour explorer différents métiers avec lesquels vous avez identifié de l'appétence. Une analyse approfondie des compétences demandées pour ces métiers vous sera accessible.

En résumé, vous allez identifier tout ce qui vous donne du sens et de l'énergie.



3/ LA PHASE DE CONCLUSION

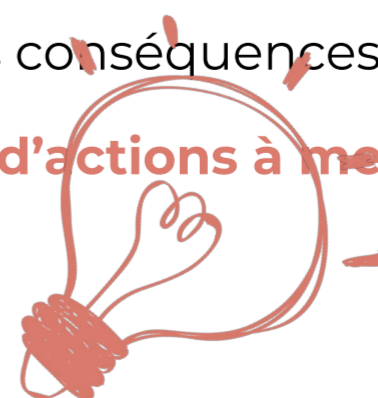
Par la voie d'entretien personnalisé, cette phase vous permettra de vous approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation et de vous recentrer sur vos projets professionnels.

Nous finalisons la synthèse de l'analyse des compétences, de vos savoir-être et de vos savoir-faire travaillés dans les étapes précédentes.

Nous recensons ensemble des conditions et moyens favorisant **la réalisation du ou des projets professionnels** ainsi que les modalités des étapes.

Une rencontre à 6 mois afin de faire le point sur la réalisation du projet et les actions entreprises. Des actions correctives seront apportées, si nécessaire

En bref, Cette phase de conclusion aboutira sur un document de synthèse, reprenant les circonstances du bilan, le récapitulatif des aptitudes et compétences nécessaires au regard de votre projet, le récapitulatif des investigations réalisées et les conséquences sur son projet, ainsi que **les plans d'actions à mener.**



Les outils utilisés



utilise différents outils pour élaborer ses bilans de compétences et s'appuie notamment sur des plateformes performantes qui ont fait leurs preuves et sont reconnues dans le domaine du bilan de compétences.

Tous ces outils (tests de personnalités, bilan exploratoire, enquête terrain, encyclo-métiers..) vont vous permettre de réaliser des tests psychologiques, vous aider à faire votre introspection et de trouver les ressources nécessaires pour les différentes passerelles métiers et compétences qui y sont associées.



L'équipe pédagogique

Marie-Paule CAZEAUX, certifiée formatrice , dirigeante d'entreprises est coach formée en neurosciences depuis plus de 20 ans. Elle a formé et orienté des centaines de personnes en développement de projet professionnel.

Marie-Paule CAZEAUX dispose d'une certification professionnelle de formatrice en **Process communication Model**. Elle s'est aussi formée à **Précog**, une formation de psychologie spécialisée en communication et gestion de l'anxiété, reconnue au CANADA, avec le docteur en psychologie

Guillaume DULUDE.

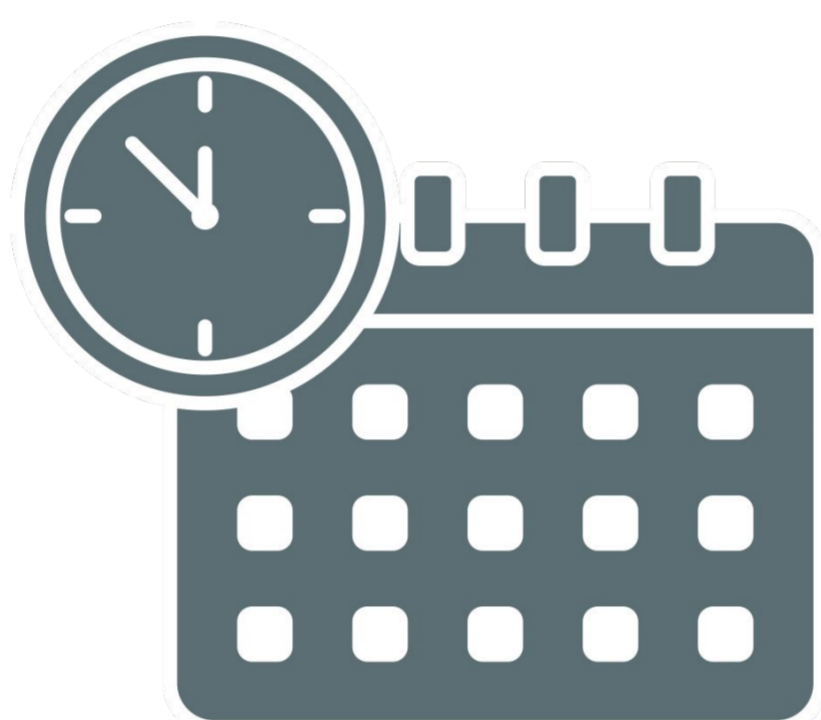


Durée & Fréquence

Le bilan de compétence s'effectue sur une durée de **9H à 12H** en fonction du bilan choisi sur une durée d'environ **6 à 8 semaines**.

Les **séances varient entre 1 h et 2H par session**.

Les séances sont ajustées en fonction de vos contraintes personnelles et professionnelles.



Laisser au moins une semaine entre chaque session est nécessaire à la bonne marche du bilan. Ceci afin de vous laisser le temps de réfléchir et d'analyser vos expériences, vos envies.

” Laisser infuser et digérer les informations que vous abordez dans vos rendez-vous vous permettra de prendre les meilleures décisions. ”

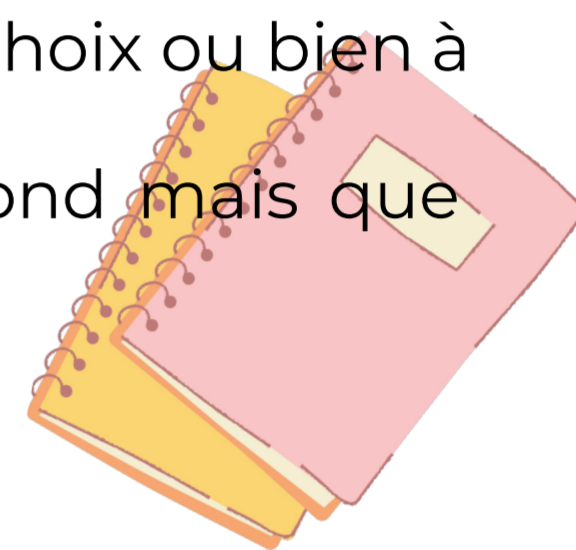


L'engagement et Obligation

Le bilan de compétences nécessite **une implication personnelle et un engagement** de la part de la personne qui le réalise.

Vous ferez une analyse personnelle qui vous poussera à la réflexion sur vos envies, vos besoins et vos objectifs de carrière.

Vous serez amené à explorer différents métiers, à faire des choix ou bien à prendre conscience que votre travail actuel vous correspond mais que vous avez besoin d'évoluer.



Les personnes s'engagent à :

- participer de manière volontaire au processus de bilan de compétences ;
- avoir une maîtrise suffisante du français (oral et écrit)
- avoir la motivation et la disponibilité pour une démarche de réflexion sur leur parcours professionnel
- s'engager à participer à l'entièreté du bilan, participer à l'évaluation mise en place (répondre à un questionnaire avant et à un questionnaire après le bilan.)

Les données recueillies sont traitées de manière anonyme et la confidentialité sera garantie.

Tout au long du processus, vous serez accompagné pour que vous vous posiez les bonnes questions, qui vous permettront de reprendre confiance et atteindre vos objectifs.



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 DIGIFORMA.
- 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.



Renseignez vous auprès de votre formateur(trice) référent(e) pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.



MES
PROPRES
CHOIX

#4



QUEL EST LE PRIX D'UN BILAN DE COMPETENCES & COMMENT LE FINANCER

?

Les différents modes de financement

Déontologie

Réglementation



Quel est le prix d'un bilan de compétences ?

Le prix varie en fonction de la formule choisie.

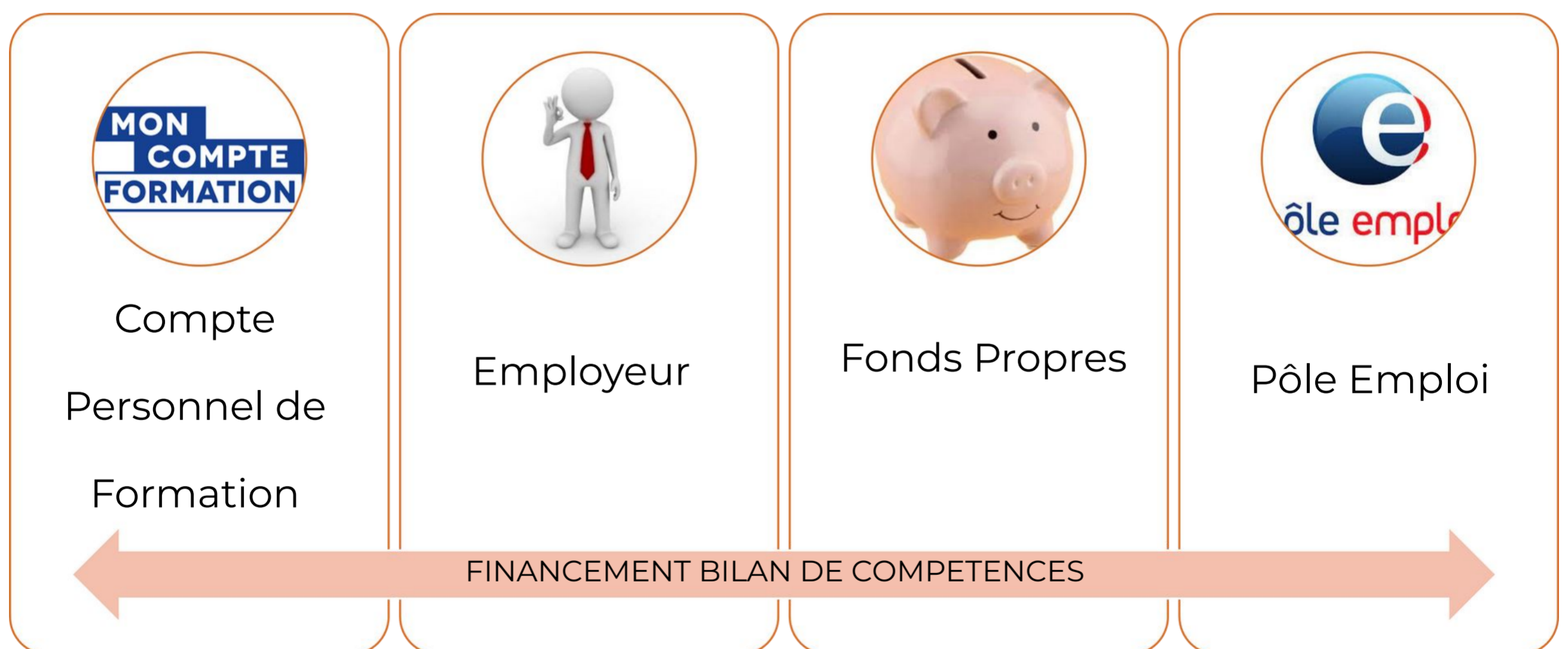
Il va de **1990 euros TTC** pour la formule exploratoire qui est de 9H à **2250 €**

TTC pour pour le bilan approfondi qui lui est de 12H

Comment le financer ?

Il existe différentes façons de financer votre reconversion professionnelle via un bilan de compétences.

4 solutions existent :



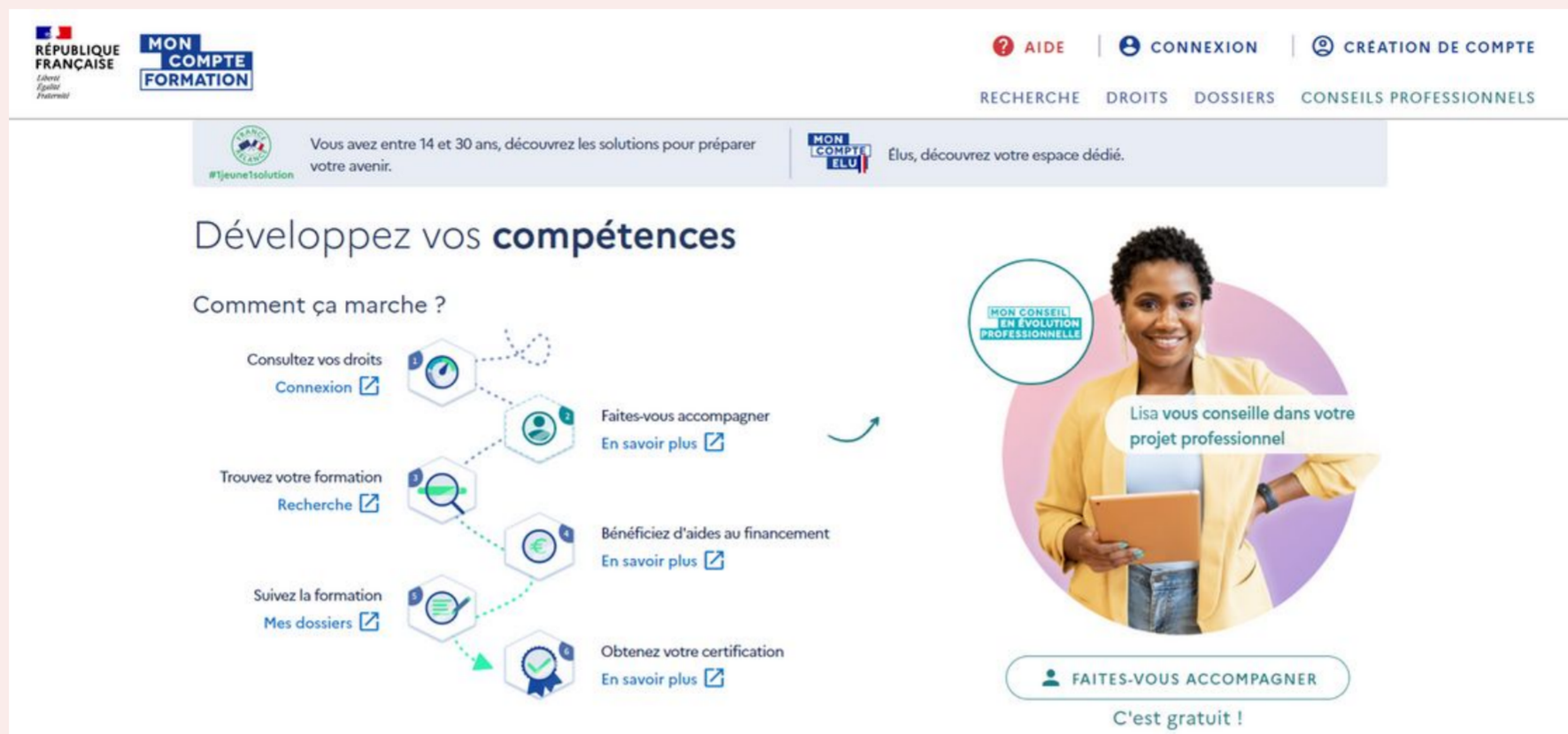
#1 VIA MON CPF

Le CPF est **le moyen idéal** pour financer un bilan de compétences.

Aussi appelé **Compte Personnel de Formation**, c'est une aide délivrée par l'état.

Cela se passe directement sur votre compte en ligne :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>



Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chef(fe)s d'entreprise.

Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via l'application.

À noter : les agents de la fonction publique d'État et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à l'ANFH.

➔ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- Je n'ai pas l'obligation d'en informer mon employeur mais je peux négocier avec lui pour le réaliser sur le temps de travail(même si ce n'est pas lui qui le finance).
- Il dispose d'un mois pour valider ma demande et mon autorisation d'absence

+> **Mon Bilan de compétence me coûte 0 euros**



#2 VIA MON EMPLOYEUR

Si vous êtes salarié,

- Le plan de développement des compétences (qu'on appelait avant "plan de formation") vous permet d'obtenir des aides.
- Si vous êtes en situation de handicap et dans la fonction public, vous pouvez vous rapprocher de l' FIPHFP.
- Lien :

Plus d'infos ici :

<https://www.fiphfp.fr/personnes-en-situation-de-handicap/saisir-le-fiphfp/saisir-le-fiphfp>

<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F11267>



QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- Mon employeur est informé de ma démarche. Il doit valider votre demande et a généralement 1 mois pour vous répondre.
- Le bilan de compétence est financé par le **plan de développement des compétences** de l'entreprise.
- Le bilan se réalise pendant ou hors de votre temps de travail (cela doit être validé avec votre employeur).

+> **Mon Bilan de compétence me coûte 0 euros**



MES
PROPRES
CHOIX

#3 VIA MES FONDS PROPRES (autofinancement)

N'hésitez pas à nous consulter directement pour que nous puissions vous guider dans vos choix de financement.

➔ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- Vous financez vous-même votre bilan de compétences
- Vous êtes libre de choisir quand vous le réaliser
- Vous n'avez pas besoin d'en informer votre employeur

#4 VIA POLE EMPLOI

En tant que demandeur(se) d'emploi, vous avez aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir votre projet professionnel et rebondir plus rapidement.

Si vous êtes en recherche d'emploi, vous pouvez vous renseigner auprès de l'agence la plus proche de chez vous pour obtenir une aide de Pôle Emploi.

➔ QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) par le biais de Pôle emplois



Le cabinet  attache beaucoup d'importance aux valeurs de partage, **d'authenticité**, de **simplicité** et de **bienveillance**.

Nous sommes convaincus que nous avons tous une unicité.

La mise en avant de vos talents à développer il existe forcément un métier auquel vous aurez envie de contribuer, et qui vous donne du Sens.

Ce qui nous anime, c'est que vous soyez satisfait et que vous partiez avec de nouvelles motivations, encore plus d'énergie pour vous ouvrir vos champs des possibles et **révéler vos talents**.

Le cabinet s'engage à respecter les obligations déontologiques fixées par la réglementation définie ci-après :



1. Respecter du consentement du bénéficiaire
2. Ne pas faire de prosélytisme sur le bilan de compétences lors de l'entretien d'accueil et de présentation du cabinet.
de présentation du cabinet.
3. Établir une convention tripartite précisant notamment la nature des informations transmises au prescripteur.
4. Respecter le secret professionnel (les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'art des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent)
5. La nature et la teneur des investigations menées par le prestataire : les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objet du bilan de compétences. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi, dès lors que les questions remplissent les conditions précédemment citées.
6. Le bilan doit être organisé en 3 phases identifiables (Preliminaire, Investigation et Conclusion)
7. Notion de propriété du bilan : le bénéficiaire est seul destinataire des résultats du document de synthèse. Les résultats totaux ou partiels sont conditionnés à l'autorisation du bénéficiaire et sont définis dans la convention tripartite.
8. L'intégralité des résultats du bilan de compétences doit être restituée au bénéficiaire
9. Le document de synthèse est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité. Il doit être présenté avant sa rédaction finale, au bénéficiaire pour d'éventuelles modifications.
10. Le recours à des méthodes / techniques fiables
11. Détruire l'intégralité des documents à l'issue du Bilan « Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, toutefois le document de synthèse pourra être conservé sur demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an (art R. 6313-7 et L. 6313-4 du code du travail).



Cadre réglementaire du bilan de compétences :

Le bilan de compétences est une démarche réglementée par le Code du Travail dont notamment les articles :

3-8 du Code du travail. Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 631

- **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
- Tout bénéficiaire d'un bilan de compétence est protégé par **l'article 226-13 du code pénal** sur le secret professionnel

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** ».

