

Bilan de compétences : cadre légal et réglementaire

Contrairement à des Bilans de compétences plutôt standards qui proposent des questionnaires fermés, nous allons évoluer à partir d'échanges ouverts portant sur des thématiques clés prédéfinies.

La méthodologie développée repose sur un ancrage scientifique visant à approfondir l'analyse de données grâce à la conduite d'entretiens, l'analyse de documents et notre observation directe.

Nous allons donc avoir des échanges très ouverts pendant ces 6 sessions, **mon objectif est de répondre à vos problématiques** et de **vous accompagner dans la réflexion de votre stratégie professionnelle**.

Exemples de problématiques/questionnements auxquels le bilan de compétences peut répondre :

- Est-ce le bon moment pour changer de poste ?
- J'ai envie de me reconverter mais j'ai aucune piste.
- Quel métier est fait pour moi ?
- Ai-je les capacités pour créer mon entreprise et travailler en indépendant ?
- Quelles sont mes compétences ?
- Ma carrière stagne, comment lui donner une nouvelle dynamique ?

Ce bilan de compétences vous permettra :

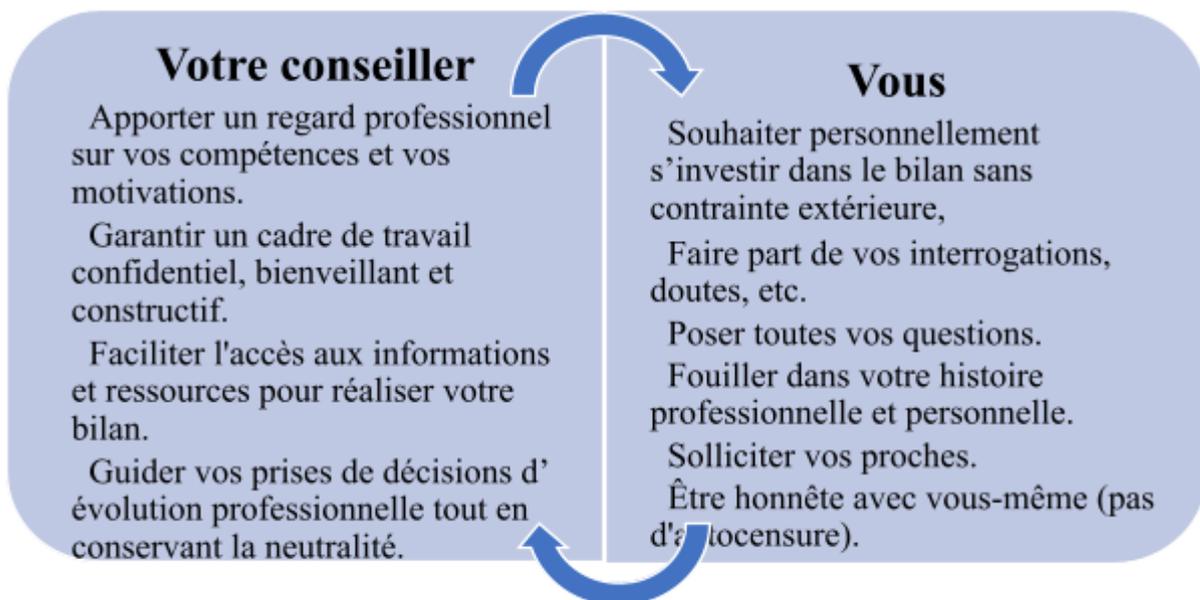
- ❖ D'éclaircir votre vision de votre projet professionnel;
- ❖ D'être motivé pour vous lancer dans un projet de vie en cohérence avec vos motivations profondes;
- ❖ De développer une véritable stratégie professionnelle qui vous permettra de trouver votre voie !

1# Présentation générale du fonctionnement

Importance de la notion de confidentialité du bilan de compétences :

- Conformément à l'[article 226-13 du Code Pénal](#), l'accompagnant est soumis au secret professionnel.
- Aucune des données écrites ou orales que vous transmettez ne peuvent être transmises.
- Tous les éléments ayant servi à la réalisation du bilan de compétences seront systématiquement détruits à la fin du processus d'accompagnement.

Les engagements réciproques des intervenants dans le bilan de compétences :



Le rôle de chacun en bilan de compétences
APPROCHE CONSTRUCTIVE et BIENVEILLANTE.

2# Etapes du bilan de compétences

Ce Bilan de compétences s'organise en trois grandes étapes :

I-Phase préliminaire :

Entretien préliminaire permettant d'analyser votre situation actuelle et de vous présenter le détail du fonctionnement de ce Bilan de compétences.

Format: 1 entretien

1.1 Entretien 1 : présentation générale et analyse de la situation

II- Phase d'investigation :

Nous analysons ensemble votre parcours professionnel et vos motivations profondes.

Format : 4 entretiens.

III- Phase de conclusion :

Nous vous présentons nos résultats d'analyse dans l'objectif d'échanger ensemble et d'élaborer une véritable stratégie de recherche d'emploi.

Format : 1 entretien + 1 restitution écrite d'analyse.

3# Financer son bilan de compétences

Le financement varie selon votre statut et vos ouvertures de droits (les financements externes sont conditionnés. Il est nécessaire de vous rapprocher des organismes responsables de ceux vous concernant afin de confirmer votre éligibilité effective).

Pour tous:

Vous pouvez autofinancer votre bilan de compétences

Pour tous les actifs:

Votre Compte Professionnel de Formation (CPF) peut permettre de le financer. Rendez-vous alors sur ce lien.

Pour les salariés:

Le plan de développement des compétences de l'OPCO de l'entreprise (n'hésitez pas à vous rapprocher du service ou du responsable des ressources humaines de votre structure).

Pour les demandeurs d'emploi:

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre conseiller Pôle emploi, afin de lui faire part de votre besoin de ce bilan de compétences. Des budgets Region ou interne à Pôle Emploi peuvent vous permettre, sous conditions, d'accéder à un bilan de compétence.

Dirigeant / Travailleur non salarié:

Vous pouvez vous rapprocher de votre Fonds d'assurance Formation (FAF).