



**OPLEIDING**



— BILAN DE —  
**COMPETENCES**



**OPLEIDING**  
votre formation sur mesure

# BILAN DE COMPETENCES

## COMPETENCE VISEE

**(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel.**

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Identifier ses compétences, aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation ou une mise en place de validation des acquis et de l'expérience.

Effectuer un bilan de compétences présente de nombreux avantages, entre autres :

- ▶ Mieux connaître ses possibilités ; mieux se connaître : Qui suis-je dans ma vie professionnelle ? Qu'est-ce que je veux ?
- ▶ Mieux cerner ses aspirations professionnelles ; mieux les définir : Qu'est-ce que je veux ?
- ▶ Gérer sa carrière en fonction de ses potentialités d'évolution ; garder un bon niveau de motivation tout au long de sa carrière.
- ▶ Éclairer les choix de formation, en faire un véritable investissement.

## CONTENU

### Art L. 900-2

Le bilan de compétence est une démarche permettant à tous les salariés ou futurs salariés « d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation »

## PHASE 1. PHASE PRELIMINAIRE

- ▶ Analyse approfondie de la situation, établir le parcours du bilan, travail d'investigation intérieure.
- ▶ Étude des savoirs faire, savoirs, environnements professionnels et personnels, salaire, poste, entreprise, historique.
- ▶ Remise du guide du bilan de compétence.



**OPLEIDING**  
votre formation sur mesure

## **PHASE 2. PHASE D'INVESTIGATION**

### **Partie 1. CONNAISSANCE DE SOI ET DE L'ENVIRONNEMENT**

- ▶ Profil professionnel et synthèse de personnalité, les aptitudes, points forts et axes d'amélioration.
- ▶ Étude du parcours de formation : les connaissances.
- ▶ Travail sur les motivations, les contraintes, les systèmes de valeurs, les besoins, les conditions de travail ; travail de synthèse de la connaissance de soi : ses atouts, ses manques.

### **Partie 2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

- ▶ Elaboration du portefeuille de compétences.
- ▶ Diagnostic de carrière, état des lieux de la situation problématique : lassitude au travail, manque de considération, de reconnaissance, mauvais management, etc. Positionnement de la situation idéale (se mettre à son compte, changer de société, de secteur, de métier, de lieu géographique....

### **Partie 3. ETUDE FAISABILITE, HYPOTHESES D'ORIENTATION**

- ▶ Définition des hypothèses d'évolution professionnelle et/ou d'une réorientation professionnelle.
- ▶ Gestion individuelle des compétences : identification des compétences individuelles mobilisables dans le cadre des hypothèses de projet, transférabilité et écarts à combler.
- ▶ Bassin de l'emploi, étude de postes, types d'emploi, analyse des fiches fonctions (comparaison profil type de fonction avec profil-type salarié), écarts entre le profil et les hypothèses d'évolution : détermination des besoins de formation. Recherche documentaire et/ou terrain : enquêtes métiers et échanges avec des professionnels.

## **PHASE 3. PHASE DE CONCLUSIONS**

### **Partie 1. FORMALISATION DES HYPOTHESES**

- ▶ Formalisation des hypothèses réalistes d'évolution professionnelle et/ou de formation, étude des possibilités d'évolution de sa fonction, étude de mobilité interne/externe, conclusion, validation.

### **Partie 2. DETERMINATION D'UN PLAN D'ACTION**

- ▶ Élaboration d'un plan d'action personnalisé, remise d'une synthèse commentée.

## **PHASE DE SUIVI**

- ▶ Suivi et actions correctives si besoin, conseils personnalisés.
- ▶ Bilan à 6 mois, un RDV de suivi à 6 mois est proposé.



**OPLEIDING**  
votre formation sur mesure

## MODALITES ET METHODES PEDAGOGIQUES

- ▶ Une analyse des besoins est réalisée lors de la l'entretien préalable afin d'adapter au mieux la prestation bilan de compétences.
- ▶ Entretiens individuels (en face-à-face)
- ▶ Passation de tests et questionnaires d'auto-évaluation, élaboration d'un portefeuille de compétences, aide à la décision, recherches documentaires et du marché de l'emploi, enquêtes métiers, rencontres professionnelles...

## DUREE

14 heures en face-à-face (séances de 2 heures par semaine en moyenne).  
+ travail personnel, tests, questionnaires et enquêtes métiers en présentiel ou à distance.  
+ 1 entretien de suivi environ 6 mois après la fin du bilan.  
La durée totale de l'accompagnement ne peut excéder 24 heures.

## PREREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire pour réaliser un bilan de compétences ; mais un entretien préalable est nécessaire afin d'analyser la demande et vérifier la pertinence de s'engager dans une démarche de bilan de compétences. La démarche doit être basée sur le volontariat, le bénéficiaire doit être prêt à être acteur de son bilan.

## PUBLIC VISE

Le Bilan de compétences s'adresse à toute personne qui s'interroge sur les conditions de son évolution personnelle et professionnelle, qui souhaite mieux connaître les métiers et les secteurs professionnels, coconstruire un projet réaliste et individualisé, notamment :

- ▶ Les salariés du secteur privé ;
- ▶ Les agents du secteur public ;
- ▶ Les demandeurs d'emploi (demande à faire auprès de Pôle Emploi, l'APEC ou Cap Emploi) ;
- ▶ Les particuliers.

## TYPE DE PARCOURS DE FORMATION

Individuel



**OPLEIDING**  
votre formation sur mesure

## MODALITES EVALUATION

- ▶ Outils de suivi de recueil de l'information tout au long du bilan.
- ▶ Remise de synthèse co-construite (qui appartient au seul bénéficiaire, elle ne peut être transmise qu'avec un accord écrit préalable).
- ▶ Evaluation « à chaud » à l'issue de la prestation.
- ▶ Evaluation « à froid » à 6 mois.

## FINANCEMENT ET MODALITES DE REGLEMENT

- ▶ CPF Autonome : inscription et facturation directement par la plateforme Mon Compte Formation. Montant CPF déduit à l'issue de la session.
- ▶ Entreprise (Plan de développement des compétences) : règlement 30 jours à réception de facture.
- ▶ Pôle Emploi : l'Aide individuelle à la formation (AIF) permet de (co)financer, dans certaines situations spécifiques, tout ou partie des frais pédagogiques d'un bilan de compétences.
- ▶ OPCO : en cas de subrogation de paiement la facture est adressée directement à l'OPCO après accord de prise en charge.
- ▶ Financement personnel : règlement en 3 fois par virement.

## REFERENT

Référent pédagogique et administratif : **Daté DOVI**

## PROFIL CONSULTANTS

Les consultants en bilans de compétences sont des professionnels expérimentés. Ils sont tous issus du terrain, ils ont une formation universitaire ou grande école et pour certains, coachs certifiés.

## ACCESSIBILITE HANDICAP

Merci de nous faire part de toute situation de handicap afin d'adapter nos conditions d'accueil et de mise en œuvre de nos prestations.

Certains de nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.



**OPLEIDING**  
votre formation sur mesure

## MODALITES D'ACCES

Par le biais du compte personnel de formation (CPF) :

- ▶ Tout salarié peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour réaliser un bilan hors temps de travail sans en informer l'employeur,
- ▶ Si le bilan de compétences est réalisé pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable à son employeur selon les règles propres au CPF,
- ▶ Si votre crédit CPF n'est pas suffisant pour financer le bilan, vous pouvez soit le compléter par un apport personnel soit faire une demande d'abondement auprès de votre employeur.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur :  
Inscrit dans le cadre du développement des compétences, le bilan de compétence ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié (article L900-4-1).

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences,

Même si le bilan de compétences est demandé par l'employeur, les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent pas être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne (sauf suite à une demande écrite de la part du salarié),

Dans le cadre de l'Aide Individuelle à la Formation (Pole Emploi) et/ou CSP,

Chaque demandeur d'emploi peut, sous réserve de son éligibilité aux droits à la formation, faire une demande de prise en charge du bilan de compétences auprès de son conseiller Pole Emploi ou de son conseiller CSP.

Merci de nous faire part de toute situation de handicap afin d'adapter nos conditions d'accueil et de mise en œuvre de nos prestations.

## DELAI D'ACCES

Possibilité de s'inscrire à tout moment, un RDV préliminaire gratuit vous sera proposé sous 10 jours maximum à partir de la date de l'inscription.