



ALLIANCE POUR L'EMPLOI
ET LA FORMATION EN ENTREPRISE

ORIENTATION / BILANS DE COMPÉTENCES

1178, route du Bord de Mer - « Le Florentin »

Tél : 04 92 12 97 52 - aefe@orange.fr

www.aefe-france.fr

BILAN DE COMPETENCES DOCUMENT D'INFORMATIONS



LES OBJECTIFS DU BILAN DE COMPETENCES

Le décret d'application N°2018-1330 du 28 décembre 2018, de la loi N° 2018-771 du 05 septembre 2018 précise que :

« Le Bilan de Compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ».

Chaque bilan est spécifique et s'organise autour de la demande du bénéficiaire

Il a pour objectif de permettre à la personne :

- D'analyser ses expériences personnelles et professionnelles, ses motivations, goûts, intérêts, valeurs et contraintes ;
- De repérer ses acquis liés au travail, à la vie sociale ;
- D'évaluer ses aptitudes et axes de progrès ;
- De déceler ses ressources et potentialités inexploitées ;
- De repérer les éléments de son expérience transférables aux nouvelles situations envisagées ;
- De recueillir et mettre en forme les éléments lui permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ;
- D'organiser ses priorités et anticiper sur son devenir professionnel ;
- De mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la signature d'une convention entre le bénéficiaire du bilan et le prestataire, voire l'organisme financeur, qui précise les modalités de réalisation et stipule que le bénéficiaire est le seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

LE DEROULEMENT

Le bilan de compétences s'étale sur une période de 8 à 10 semaines en moyenne. Sa durée est de 18 ou 24 heures maximum, répartie en séances de travail de 2 à 4 heures.
Vous pouvez l'effectuer en face à face ou en visio-conférence.

Le bénéficiaire du bilan est amené à réaliser sous la responsabilité du consultant des travaux d'élaboration, de recherche et d'analyse d'informations pendant et en dehors des séances de travail qui sont planifiées avec lui.

Comme le stipule l'article **R.6313-4**, le bilan de compétences, mentionné au 2° de l'article L.6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant le bilan, les trois phases suivantes :

a) La phase préliminaire a pour objet de :

- Définir la nature des besoins et les attentes de la personne et leur traduction en objectifs
- Situer le contexte dans lequel s'inscrit le bilan (évolution, réorientation, restructuration...)
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin du bénéficiaire
- Présenter les conditions de déroulement, les méthodes et techniques déployées
- Confirmer l'engagement mutuel pour le bon déroulement de la prestation.

L'analyse du contexte de déclenchement du bilan de compétences constitue une première étape essentielle. Elle consiste à évaluer les facteurs d'insatisfaction, autant que ceux expliquant les attachements demeurant avec son métier ou son domaine d'activité. Il importe de procéder dans une logique « *ici et maintenant* » au recueil des perceptions associées à son emploi ou dernier emploi.

Sur la base d'un inventaire exhaustif de qualité de vie au travail, il est possible de qualifier la demande initiale de nos clients, de clarifier leurs frustrations, craintes, attentes et ambitions ; de sorte que la détermination des objectifs revête un caractère personnalisé. Les éléments de contexte relèvent d'une pluralité de sphères, telles que les conditions de travail, les relations collaboratives et managériales ou encore le développement de compétences.

Cette phase mobilise nécessairement les qualités d'écoute et d'élucidation du conseiller dans sa volonté d'établir un lien de confiance fondé sur le respect, la transparence et la recherche d'efficacité.

b) La phase d'investigation permet au bénéficiaire de :

- Construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence
- Etudier la faisabilité de son ou ses projets en les confrontant à la réalité socio-économique
- Elaborer une ou plusieurs alternatives
- Analyser ses motivations, valeurs et centres d'intérêts personnels et professionnels
- Identifier ses compétences et aptitudes personnelles et professionnelles et le cas échéant ses connaissances générales
- Déterminer les pistes d'évolution possibles
- Mener une recherche documentaire sur les secteurs d'activités, métiers, formations...

La construction du projet s'appuie sur ces différents éléments qui permettent d'opérer une démarche de choix en dégagant une hiérarchie des priorités et des préférences.

Les contraintes personnelles (familiales, financières, de mobilité ...) sont mises en parallèle et intégrées dans la méthode de choix et de prise de décision.

L'élaboration du projet professionnel tient compte de scénarios alternatifs, identifiant ainsi l'ensemble des possibles à l'issue du bilan.

c) La phase de conclusion vise à :

- Récapituler avec le bénéficiaire l'ensemble des résultats détaillés lors de l'investigation
- Recenser les éléments susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet professionnel et le cas échéant, le plan de formation
- Définir les différentes étapes de la mise en œuvre du projet et élaborer le plan d'action.

Au terme de cette phase, un document de synthèse co-construit pendant le bilan avec le bénéficiaire lui est restitué. La synthèse fait état du projet et des éléments constitutifs qui le soutiennent.

Un rendez-vous de suivi à 3 ou 6 mois, est proposé au bénéficiaire, pour faire le point sur les actions engagées.



LES OUTILS ET METHODES MIS EN ŒUVRE

- **Document d'information** : Lors du premier rendez-vous d'information, ce document est remis au bénéficiaire, ce qui lui permet de connaître les méthodes et le déroulement du Bilan de compétences au sein du Centre de Bilans de Compétences.
- **Entretiens approfondis** individuels personnalisés avec le bénéficiaire, échelonnés sur plusieurs semaines et par étape. Le but étant de faire progresser le bénéficiaire dans sa démarche de réflexion et lui apporter un regard extérieur.
- **Utilisation de différents outils spécifiques au bilan de compétences exploités selon les besoins à évaluer** :
Questionnaire des motivations et valeurs professionnelles (QVP), inventaire d'intérêts (IRMR), tests d'aptitudes et de personnalité référencés par les éditeurs E.A.P et E.C.P.A., fiches d'auto-diagnostic, questionnaires d'analyse des parcours, grilles de description et de formalisation des compétences, référentiels métiers, outils de coaching individuel ou de marketing :
Inventaire de qualité de vie au travail / Hexa 3D, inventaire d'intérêt professionnels.
- **Investigations personnelles du bénéficiaire** afin de déterminer la validité et faisabilité économique du / des projet(s) : recherche documentaire guidée sur les secteurs d'activités, les métiers et les débouchés, consultation de sites internet spécialisés ; rencontres si besoin avec des professionnels opérationnels et / ou institutionnels du secteur d'activité concerné (mise à disposition d'un ordinateur portable pour les recherches et d'une liste de sites)

Outil principalement utilisé : Transférance - L'encyclo-métiers (fondation JAE) est accessible à tout moment par nos clients pour lesquels nous créons un compte sur le site www.parcoureo.fr

Ces derniers peuvent approfondir les descriptions détaillées et actualisées de plus de 1200 métiers. Les informations offertes couvrent les tâches, missions, conditions d'emploi, compétences et formations requises, ainsi que les tendances spécifiques du marché du travail.
- **Aide à l'élaboration de supports d'enquêtes et d'investigations**



LES MOYENS MATERIELS ET HUMAINS

LES MOYENS LOGISTIQUES :

Le Centre est ouvert et accessible au public du lundi au samedi de 9h à 18h. Salles de travail, téléphone, photocopieur, scanner, ordinateur et tablette avec accès Internet, espace de ressources documentaires, sont à la disposition des bénéficiaires tout au long de la prestation.

LES INTERVENANTS :

Une équipe constituée de consultants qualifiés (psychologue du travail et conseiller(e) en orientation, formateurs en management, communication et prévention des risques au travail), disposant d'une expérience confirmée dans les champs du bilan et de l'insertion professionnelle, sont en capacité d'intervenir dans les deux versants du bilan : exploration individuelle et/ou confrontation au marché du travail.

Béatrice MATTANA, Sophie CHALNOT et Alexis MACCANI, constituent à ce jour, notre équipe de conseiller(e) en bilan.

Un référent est désigné pour chaque bénéficiaire de bilan de compétences.

Il assure les entretiens individuels et coordonne les différentes phases du bilan. Il est le garant de la qualité de l'ensemble de la prestation et du respect de la confidentialité au niveau de la restitution des résultats et de la transmission du document de synthèse du bilan de compétences.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal, en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Article 226-13 du code pénal : entrée en vigueur 2002-01-01

« 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... »

Article 226-14 du code pénal : Entrée en vigueur 2015-11-07

« L'article 226-13 n'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret... »

LE COUT ET LES MODES DE FINANCEMENT DU BILAN DE COMPETENCES

Le coût d'un bilan de compétences classique est de :

1 500 € net de taxes, pour une durée de 24 heures

1 350 € net de taxes, pour une durée de 18 heures

Le coût d'un bilan de compétences pour les cadres dirigeants et indépendants est de :

1 600 € net de taxes, pour une durée de 24 heures

1 450 € net de taxes, pour une durée de 18 heures

Modes de financement :

- Dans le cadre d'un CPF (mon compte personnel de formation)
- Le plan de formation de l'entreprise : à voir avec votre employeur
- Financement personnel

Extraits du Code du travail – Décret N°2018-1330 du 28 décembre 2018

Article 4 de la loi N°2018-771 du 05 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel

Article R6313-4 : Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L.6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a/ D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
- b/ De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- c/ De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

2° 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 ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a/ De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- b/ De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- c/ De 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 de compétences.

Art. R 6313-5 : Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Art. R6313-6 : L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

Art. R 6313-7 : L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an : au document de synthèse dans le cas mentionné alinéa de l'article L.6313-4.

Aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Art.R6313-8 : Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L.6313-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L.1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

1/L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse.

2/Le prix et les modalités de règlement

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.