



CARRIERE EN MAIN

# Bilan de compétences

# LE BILAN DE COMPETENCES

Supports pédagogiques : fiches, contenus du programme

Moyens pédagogiques : interactivité en face à face ou sur demande par visio-conférence.

Moyen d'exécution : émargement

Modalités pédagogiques : évaluation préformation et évaluation finale

## POURQUOI?

Vous avez envie de changer d'activité mais vous n'avez pas d'idée précise ; vous hésitez entre plusieurs solutions professionnelles, vous avez envie de savoir où vous en êtes ; vous avez un projet et vous voulez le valider ; vous êtes stressé à l'idée d'aller travailler ; vous vous ennuyez dans votre emploi, vous vous y sentez piégé, à l'étroit ; vous avez plus ou moins perdu confiance en vous...

Quelles que soient vos raisons, il est d'abord nécessaire de bien définir l'objectif et les enjeux de ce bilan pour en tirer tous les bénéfices possibles et définir ou clarifier un projet, *VOTRE* projet. Il est en effet essentiel d'arriver à un projet **CONCRET** et **REALISTE**.

## COMMENT?

Le bilan de compétences se déroule au fil d'entretiens en face à face à partir d'un travail personnel à effectuer entre chaque séance. Une alliance avec le consultant basée sur la **confiance**, et un accompagnement bienveillant et sans jugement me semblent indispensables.

Le bilan est une démarche de prise de conscience de vos qualités, de vos capacités, de vos motivations afin de définir au mieux votre projet professionnel qui corresponde aussi à un projet de vie. Mon rôle est de vous accompagner pour vous permettre de générer une pensée évolutive, vous autoriser à exprimer ce que vous êtes ou ce qui vous attire et trouver votre voie. Bien entendu j'apporte des outils. Ils vous aideront à clarifier ce que vous ressentez parfois confusément.

C'est en comprenant votre mode de fonctionnement, en prenant conscience de vos talents, compétences et besoins que vous gagnerez en confiance en vous. La confiance en soi est indispensable pour se mettre en route. Nous passerons alors à l'étape suivante : rationalisation, choix professionnel et mise en mouvement du projet étape par étape. Ces entretiens professionnels se déroulent en plusieurs étapes :

- 1. Bilan personnel :** pour une meilleure connaissance de soi. Cette étape permet d'identifier ses aspirations, ses qualités, ses valeurs et ses sources de motivations.
- 2. Bilan professionnel :** permet au bénéficiaire d'analyser ses connaissances et compétences professionnelles, d'identifier ses motivations, de déterminer ses possibilités d'évolution.
- 3. Elaboration des projets alternatifs :** A partir des étapes précédentes, il s'agit de définir une ou plusieurs pistes concrètes répondant à vos besoins et motivations.
- 4. Validation du projet et confrontation au marché :** Ensemble à consultant et à bénéficiaire recensent les moyens de favoriser la réalisation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation et de prévoir les étapes de mise en œuvre de ce projet.

## **Titre Evaluation**

L'évaluation de votre parcours de bilan de compétences s'établira lors du dossier de synthèse.

# Programme du Bilan de compétences – 21h

Ce programme vous conviendra si :

- ✓ Vous n'avez pas de projet clair
- ✓ Vous avez plusieurs projets que vous souhaitez valider
- ✓ Vous souhaitez avoir des échanges avancés sur l'analyse de votre carrière ainsi que votre profil professionnel

## Phase préliminaire (1h)

Entretien face à face pour établir le lien.

Analyse de votre situation et demande afin d'identifier les besoins et fixer les objectifs du bilan  
Signature du contrat

Présentation des différentes étapes, ainsi que des méthodes, tests, outils d'intervention et établissement du planning

## Phase d'investigation : mieux se connaître professionnellement et personnellement

- **Bilan personnel : Connaissance de soi pour identifier ses aspirations ressources personnelles, son potentiel (5h)**
  1. Le regard des autres : 360°
  2. Autoportrait : comment je me perçois ?
  3. Mes croyances limitantes
  4. Travail sur la personnalité
  5. Identifier les valeurs et croyances
  6. Analyse des raisons et motivations du changement
  7. Ikigai
- **Bilan professionnel : Identifier les connaissances, compétences et qualités (5h)**
  1. Mon parcours professionnel et ma formation
    - Etape 1 : Parcours professionnel
    - Etape 2 : Activités menées et fonctions exercées
    - Etape 3 : Connaissances acquises lors de formations
  2. Identifiez les compétences et qualités à travers mes réalisations
    - Etape 1 : Compétences et qualités à travers mes réalisations
    - Etape 2 : Compétences sous le regard de la motivation
    - Etape 3 : Les contextes professionnels qui sollicitent mes compétences
  3. Questionnaire d'identité vocationnelle / Inventaire des intérêts professionnels
  4. Synthèse
- **Détermination des aspirations, priorités, moteurs (5h)**
  1. Mes rêves d'activités : exercice projectif à 5 ans compte tenu des paramètres économiques et personnels
  2. Etude des métiers + aire de mobilité professionnelle
  3. Identifier plusieurs pistes
  4. Etude de marché et de faisabilité

## Phase de conclusion du Bilan : Elaboration de mon projet (5h)

Validation du projet, confrontation au marché et mise en place d'un plan d'action et remise du rapport de synthèse

Remise de la synthèse écrite avec tous les documents de travail.

# Tarifification

Bilan de compétence complet (21 heures) :  
2 400 euros TTC

[Prise en charge par votre CPF](#)

## Cadre législatif et réglementaire

### "Extraits du Code du travail (Articles L. 6313-4 et R.6313-4 à R.6313-8 du code du travail)"

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 ont 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.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L.6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans 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. La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

#### 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.

#### Article R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

#### Article 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.

#### Article R6313-7

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 au troisième 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.

### **Article R6313-8**

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L.6312-1 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.

Pour vous informer, je vous invite également à consulter [la page web du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion sur le Bilan de compétence](#)