



Bilans de compétences



Le bilan de compétences, c'est quoi ?

Défini par la loi du 31 décembre 1991, modifiée par le décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018, le bilan de compétences est un outil d'accompagnement à l'efficacité démontrée pour évoluer, développer son employabilité et sécuriser son parcours professionnel.

Objectifs

Pour le particulier

- Faire le bilan de son parcours professionnel
- Faire une analyse objective de ses compétences, centres d'intérêts et motivations
- Prendre conscience de ses atouts et freins pour devenir acteur de son évolution
- Définir un projet professionnel réaliste et réalisable, et les moyens nécessaires à sa mise en œuvre
- Développer ses capacités à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome

Les objectifs plus spécifiques peuvent être définis en début de bilan et varient selon les personnes. Il peut s'agir de :

- Définir un nouveau projet professionnel et /ou de formation
- Définir un projet de création d'entreprise
- Consolider ou valider un projet d'évolution en interne
- Se reconvertir suite à un problème de santé

Pour l'entreprise

- Anticiper l'évolution des emplois et des carrières
- Valider des projets de formation et d'évolution interne
- Rendre les salariés acteurs de carrière et accroître leur motivation

Public visé et prérequis

Salarié du secteur public ou privé, demandeur d'emploi, chef d'entreprise, travailleur indépendant, le bilan de compétences s'adresse à toute personne ayant au moins 5 ans d'expérience professionnelle.

Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests.

Compétences visées

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) et d'une meilleure connaissance de ses compétences.

Il vise également à développer la capacité à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs et à identifier des dispositifs pour se former.

Délai d'accès :

Vous pouvez commencer un bilan à tout moment de l'année.

Les délais d'accès dépendent des formalités administratives (quelques jours avec le Compte Personnel de Formation par exemple).

Dès que le devis est accepté, la prestation peut démarrer sous un délai de deux semaines en moyenne.

Programme - Contenu

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires prévues par l'article R.6313-4 du Code du travail.

Phase préliminaire

- Connaissance mutuelle entre le/la participant(e) et le/ la consultant(e), présentation de la démarche et vérification de la pertinence de cet outil au regard de la demande
- Précision des attentes : analyse partagée de la situation
- Point sur les conditions de déroulement du bilan, détails organisationnels et pratiques
- Remise du livret d'accompagnement et débriefing

Phase d'investigation

- Investigation du parcours professionnel et extraprofessionnel, du comportement en situation professionnelle
C'est une phase très approfondie du bilan : elle nécessite un travail en toute autonomie de la part du / de la participant(e).
- Identification et analyse des expériences, compétences, capacités, qualités, éléments de blocage, atouts, envies, besoins, valeurs, centres d'intérêt et sources de motivation : c'est la phase de connaissance de soi
- Faire émerger et explorer une ou plusieurs pistes d'évolution professionnelle : étudier la pertinence et la faisabilité du/ des projet(s), clarifier les éventuels besoins de formation et définir les moyens de mise en œuvre du/ des projet(s)

Programme - Contenu

Phase de conclusion :

- Finaliser le/ les projet(s) et le plan d'action
- Finaliser et valider le document de synthèse
- Prévoir les modalités de suivi à 6 mois

Un point sur la démarche est réalisé à la fin de chaque fin de séance.

Lors de la dernière séance, un questionnaire de satisfaction est transmis au / à la bénéficiaire et un entretien de suivi à 6 mois est proposé.

Ce dernier doit permettre de faire le point sur la situation et d'effectuer un réajustage du projet si nécessaire.

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

Méthodes pédagogiques

- Entretiens individuels personnalisés et interactifs
- Ecoute active, les techniques de l'entretien d'explicitation
- Techniques d'évaluation, d'analyse et de synthèse des questionnaires
- Apports de connaissances : analyse des compétences, orientation professionnelle, dispositifs de financement
- Apports méthodologiques (recherche d'informations, enquêtes et démarches)

Outils pédagogiques

Nous avons développé une boîte à outils composée d'un ensemble de fiches de travail, de tests, de guides et de ressources documentaires totalement personnalisables et adaptés à chaque situation : recherche d'emploi, reconversion, création d'activité, personne en situation de handicap, besoin de formation...

- Un carnet d'accompagnement permet de retranscrire les conclusions de chaque phase du projet, et sert d'appui au démarrage du/ des nouveau(x) projet identifié(s)
- Des questionnaires et des tests : autoportrait, portrait croisé, valeurs professionnelles, motivations, points d'ancrage, personnalité, orientations professionnelles
- Des grilles d'analyse du parcours, des compétences et de validation des projets professionnels
- Des fiches de travail et de réflexion : métiers rêvés, pyramide de Maslow, stratégies professionnelles
- Des fiches facilitant la synthèse des compétences, traits de personnalité, éléments de motivation, d'orientation et des résultats de l'enquête métier
- Des guides pour chaque situation : enquête documentaire, enquête métiers, création d'entreprise
- Des supports et ressources documentaires pour réaliser l'enquête métiers
- Un rapport de synthèse structurant les grandes étapes de la démarche, du projet et du plan d'action

Conditions de déroulement

Le bilan de compétences dure 24 heures. Il comprend 8 séances d'entretiens individuels de 2 heures et 8 heures minimum de travail personnel guidé sur une période de 3 mois au plus.

Les entretiens peuvent être réalisés totalement en présentiel dans nos locaux ou tout ou en partie à distance, en fonction de l'agenda et des contraintes de chacun.

Conditions et méthodes pédagogiques du bilan de compétences à distance

- Le bilan à distance respecte les 3 phases du bilan de compétences
- La méthode et les outils pédagogiques sont les mêmes qu'en présentiel
- Les entretiens se tiennent via un outil de visioconférence testé préalablement au démarrage du bilan et permettent le partage de documents
- Le/ la bénéficiaire et le/ la consultant(e) disposent d'un ordinateur, d'une connexion internet stable, d'un micro et d'une webcam de bonne qualité, et d'un endroit calme et permettant la confidentialité des échanges
- Les documents de travail et ressources pédagogiques sont transmis par le/ la consultant(e) au/ à la bénéficiaire par email et explicités pendant l'entretien en visioconférence.
- Le/ la bénéficiaire garde la possibilité de repasser en présentiel à tout moment

Conditions de déroulement

Bilan de compétences pour les personnes en situation en handicap

Soucieux de pouvoir accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap :

- Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite et nous pouvons adapter le calendrier des séances à vos difficultés éventuelles
- Nous étudions au cas par cas la possibilité d'adapter notre dispositif de bilan et nos outils à votre situation en mobilisant les appuis nécessaires et notamment la Ressource Handicap Formation
- Le cas échéant, nous nous attachons, lors du déroulement du bilan, à :
 - Identifier les limites et restrictions posées par vos besoins et contraintes spécifiques (lors de la phase préliminaire)
 - Vous aider à prendre conscience de vos capacités et à renforcer votre confiance en vous
 - Vous accompagner dans la définition d'un projet professionnel réaliste au regard à la fois du marché du travail et des contraintes liées à la situation de handicap
 - Identifier et vous mettre en relation avec les organismes ressources vous permettant de construire votre projet en tenant compte de vos difficultés

Tarifs et financements

Le tarif d'un bilan de compétences s'élève à 1 800 €. De nombreuses possibilités de financement existent :

Demandeurs d'emploi

- Financement de Pôle emploi : vous rapprocher de votre conseiller(ère)
- En mobilisant votre Compte personnel de Formation (CPF)

Travailleurs non-salariés

- En mobilisant votre Compte personnel de Formation (CPF)
- Via le Fonds d'assurance formation dont dépend votre activité :
 - Professions libérales : FIF PL
 - Métiers du Commerce, de l'Industrie et des Services : AGEFICE
 - Médecins libéraux : FAF-PM
 - Artisans, chefs d'entreprise inscrits au répertoire des métiers (RM) et auto-entrepreneurs artisans non-inscrits au RM : FAFCEA
 - Exploitants agricoles et chefs d'exploitation forestière : Vivea
 - Professionnels de la pêche : OPCO Ocapiat

Salariés

- En mobilisant votre Compte personnel de Formation (CPF), sur temps de travail (avec accord de votre employeur) ou hors temps de travail
- Prise en charge de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences
- Prise en charge par l'OPCO ANFH pour les salariés de la fonction publique hospitalière

Tarifs et financements

Personne en situation de handicap

- Possibilité de solliciter des financements dédiés via l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH)

Contactez-nous, nous vous indiquerons les démarches à effectuer.

En l'absence de toute possibilité de financement, nous appliquons un tarif préférentiel de 1 500 €.

Nota : Le code du travail soumet le financement public du bilan de compétences aux critères ci-dessous :

- Salariés en CDI : justifier de 5 ans d'activité professionnelle, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle
- Salariés en CDD : justifier de 24 mois d'activité sur les 5 dernières années, dont 4 mois dans les 12 derniers mois, consécutifs ou non

Modalités d'évaluation

Le bilan de compétences aboutit à la formalisation d'un ou plusieurs projet (s) réaliste (s) et réalisable (s) assortis d'un plan d'action. Lors de la dernière séance, la co-rédaction d'un document de synthèse atteste de la réalisation du bilan de compétences. La participation est sanctionnée par la remise d'un certificat de participation en fin de bilan.

Cadre déontologique

Transparence

Sur les conditions de réalisation et de déroulement du bilan, la méthodologie, les outils et tests utilisés

Consentement

L'engagement du/ de la bénéficiaire dans la démarche doit relever d'un consentement non équivoque

Neutralité

Le/ la bénéficiaire doit être écouté(e) et entendu(e) sans jugements de valeur ni prises de position

Confidentialité

Le bénéficiaire est seul destinataire des résultats et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Sauf demande écrite du bénéficiaire, fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation, les documents élaborés sont détruits à l'issue du bilan. Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an

Qualité

Une évaluation de la qualité de la prestation est effectuée en fin de bilan



Profil de la consultante référente

La consultante qui intervient pour la réalisation des bilans est une professionnelle du conseil en ressources humaines, formée et certifiée en conduite de bilans de compétences et accompagnement de projets professionnels.

Issue du monde de l'entreprise, experte en ressources humaines, analyse des compétences et développement de carrière, sa démarche est pragmatique, claire, structurée et modulable en fonction des problématiques de chacun.

Elle propose une prise en charge personnalisée et une écoute active attentive et exerce son activité dans le respect des règles de déontologie, de confidentialité et de secret professionnel.

Contact



46-48 rue René Clair, 75018 PARIS



+33 (0)6 18 82 62 24



contact@hr-switch.com



hr-switch.eu

