

LE BILAN DE COMPETENCES

Un bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les objectifs du bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, ainsi que vos aptitudes et vos motivations afin de vous aider à définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de formation. Il permet également de faire un point sur sa connaissance de soi et de valoriser ses qualités et talents personnels.

Le bilan de compétences est souvent lié à une envie d'évolution du poste ou d'une orientation vers un autre métier (reconversion, réorientation). Il peut également faire suite à un licenciement, un départ de l'entreprise. Tout au long du bilan de compétences, un accompagnateur vous aide à valoriser votre expérience et votre profil pour certains postes, quelques soient votre âge, votre statut ou votre niveau d'études.

Réalisé pendant (avec accord de l'entreprise) ou en dehors du temps de travail (sans accord nécessaire), le bilan de compétences se déroule dans un cadre qui garantit la totale confidentialité de votre démarche.

Ainsi, un bilan de compétences a pour objectif de :

- . Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations
- . Renforcer sa connaissance de soi, sa confiance et utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière
- . Définir son parcours professionnel (métier cible, réorientation, etc.) et/ou un projet de formation
- . Réaliser des enquêtes terrain et vérifier la faisabilité d'un ou plusieurs projets réalistes (mobilité, reconversion, création d'entreprise, etc.)

Le cadre réglementaire

Le bilan de compétences a été institué par la loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35). La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications au cadre réglementaire existant :

→ Article L6313-4 :

- Ajout d'une durée légale maximum de 24h
- Rappel des dispositions existantes sur la finalité du bilan, les exigences liées au consentement du bénéficiaire, à la transmission et propriété des résultats et les dispositions relatives au secret professionnel auxquelles sont soumis les prestataires de bilan de compétences.

→ Articles R6313-4 à R6313-7 code du travail :

- Le bilan doit être réalisé par un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise ;
- Le « prestataire » effectuant le bilan doit « conduire » les 3 phases du bilan, il ne peut sous-traiter ;
- Il doit exister au sein de la structure, une « organisation identifiée » spécifiquement dédiée aux bilans si le prestataire exerce d'autres activités.
- Les résultats du bilan sont la propriété du stagiaire, ils sont confidentiels.
- Les documents sont détruits en fin de bilan (hors exceptions prévues à l'article L6313-10)

Aussi, le bilan de compétences est régi par des règles de déontologie stricte telles que le consentement du bénéficiaire, la discrétion et la confidentialité, le respect de la vie privée. La charte éthique et déontologique de Be Wise Coaching est remise avant le démarrage des prestations.

Financement

Les dépenses engagées pour la réalisation de bilans de compétences peuvent être financées sur les fonds de la formation continue par l'employeur dans des conditions définies par le Code du travail via le plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement suite à un licenciement, mais aussi à titre personnel et via compte personnel de formation.

Salariés du secteur privé

- Financement par le CPF (compte personnel de formation) pendant ou hors temps de travail. Les demandes s'effectuent sur moncompteformation.gouv.fr
- Financement par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un reclassement suite à un licenciement
- Financement personnel

Remarque : Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre 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.

Il faut obligatoirement le consentement du salarié.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les conditions d'accès au bilan de compétences et le public visé

Il n'y a pas de prérequis pour bénéficier d'un bilan de compétences.

Ainsi, vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences, si vous êtes :

- . salarié du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, via compte personnel de formation (CPF) ou plan de développement des compétences ou congé de reclassement
- . demandeur d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi
- . salarié du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés (congé de 24h, etc.).

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Bon à savoir : lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Le déroulement du bilan de compétences

La démarche comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à vos besoins.

1. Une phase préliminaire :

Cette étape a pour objet de :

- confirmer votre engagement dans la démarche ;
- définir et analyser la nature de vos besoins ;
- informer des conditions de déroulement du bilan et des méthodes et techniques mises en œuvre.

2. Une phase d'investigation :

Cette étape vous permet :

- d'analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer vos connaissances générales ;
- de déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

3. Une phase de conclusion :

Cette étape vous permet de :

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- prévoir, le cas échéant, les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Un entretien de suivi est proposé six mois à un an après la fin du bilan de compétences afin de faire le point sur la réalisation de votre projet et apporter des actions correctives si nécessaire.

La durée du bilan

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle ne peut cependant excéder une durée maximum de 24 heures, et se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Une étude systématique des besoins est réalisée en amont pour personnaliser le parcours.

Les moyens pédagogiques, techniques et l'encadrement :

Le bilan de compétences est entièrement individualisé et se base sur des entretiens individuels, des tests et des outils validés et reconnus tels que le MBTI ou l'inventaire d'intérêt professionnel RASIEC.

Nous mettons également à disposition des ressources documentaires et le logiciel Transférence, édité par la Fondation JAE, pour identifier ses compétences et les traduire en métiers et avoir l'accès à une encyclopédie de plus de 1200 métiers, actualisée en permanence

Le bilan de compétences mixe temps de travail personnel et temps d'accompagnement en séance.



La prestation est assurée par **Benjamin Friant**, coach en développement personnel et fondateur de Be Wise Coaching, titulaire d'un MBA délivré par l'Université Paris 1, d'une certification RNCP en qualité de Coach Professionnel délivrée par la Haute Ecole de Coaching de Paris, d'une certification MBTI sur les types de personnalité délivrée par The Myers-Briggs Company et d'une certification EQ-i délivrée par le Centre de l'Intelligence Emotionnelle, expert sur la prise de confiance et l'orientation.

Les modalités d'évaluation et de suivi

Le bilan de compétences n'est pas un dispositif permettant d'accéder à un diplôme ou une certification. Cependant, le bilan de compétences permet d'obtenir en dernière séance une synthèse qui a été co-écrite avec le bénéficiaire. Cette synthèse atteste la réalisation du bilan de compétences. Tout au long du bilan, la présence du bénéficiaire est suivie.

Lors de la dernière séance, un questionnaire de satisfaction est transmis au bénéficiaire. Au bout de 6 mois, un questionnaire de suivi est transmis. Ce dernier permet de mener ou d'ajuster les actions si nécessaire.

L'accessibilité

Nos prestations se déroulent à distance.

Nous réalisons une étude préalable à la formation pour adapter le lieu, les modalités pédagogiques et l'animation de la formation pour les personnes en situation de handicap. Si vous êtes concerné(e), merci de nous contacter.

Les modalités et délais d'accès

Le coût du bilan dépend de votre situation. Suite à l'analyse de vos besoins, nous trouverons ensemble la meilleure solution de financement pour vous et nous vous indiquerons les démarches à effectuer.

En effet, pour chaque demande de bilan de compétences, a lieu un entretien téléphonique visant à analyser les besoins et l'adéquation avec la prestation. A l'issue, un devis et le programme sont transmis par email (ou par le biais du site mon compte de formation.gouv.fr).

Dès que le devis est accepté, la prestation peut démarrer sous un délai de 7 jours calendaire.

Contact

Benjamin Friant

contact@benjaminfriant.com

07 67 88 63 46

Mis à jour le 11/10/2021