



Bilan de compétences **Béziers Formation**

GUIDE A L'ATTENTION DU CANDIDAT **AU BILAN DE COMPÉTENCES**

Novembre 2022

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Sur le plan professionnel, il arrive souvent qu'on envisage de changer de métier ou d'entreprise !

Heureusement, la méthodologie à utiliser est claire pour ceux qui voudraient s'assurer de ne pas se tromper.

La première étape est de réaliser un bilan de compétences, prenant en compte pour l'émergence d'un nouveau projet professionnel de vos aspirations, vos points forts concernant votre personnalité, vos valeurs et vos compétences et aptitudes.

Ponctué d'échanges, de tests, de recherche d'informations sur les métiers et le marché socioéconomique, il permet de définir un plan A et un plan B, et de clarifier un plan d'actions à mettre en place pour la mise en œuvre. Il permet de préciser les besoins en formation et le choix de l'organisme afin de bien se lancer.

Un bilan de compétences est un état des lieux approfondi de son parcours professionnel, servant de base solide pour envisager un changement dans sa carrière.



Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

- Analyser ses compétences personnelles, professionnelles, ses aptitudes et ses motivations.
- Définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.



Le bilan de compétences permet aux salariés de :

- Avoir l'opportunité de faire un point sur leur carrière et de maintenir leur motivation et leur employabilité
- Identifier leurs compétences, et leurs besoins en formation
- Favoriser la confiance en soi, par la mise en valeur de leurs réalisations
- Définir un plan de développement de compétences
- Faciliter la mobilité interne et externe en renforçant l'employabilité
- Optimiser la formation, par la justesse de plans d'actions en matière de formation
- Renforcer la performance et la qualité
- Favoriser l'autonomie, en permettant aux personnes de revisiter leurs pratiques, de prendre du recul et d'en sélectionner de nouvelles plus performantes, par la prise de conscience de leur rôle et de leurs missions
- Repérer et éradiquer les mauvaises pratiques



Quelques chiffres

- . Il ressort que le bien-être au travail est le fruit d'une équation inégale entre le cadre de travail, l'attention portée et l'émotion ressentie *(Baromètre Edenred-Ipsos 2016 – Etude faite auprès de 15 pays dans le monde)*
- . 33% des salariés français déclarent travailler dans un environnement de travail non satisfaisant. *(Baromètre Edenred-Ipsos 2016)*
- . Le développement des compétences est la politique RH qui a le plus grand impact sur le bien-être au travail
- . 7 salariés sur 10 estiment ne pas être reconnus à leur juste valeur *(Source : Étude Deloitte et cadre emploi)*
- . Des salariés heureux sont 12% plus productifs *(Source : Université de Warwick)*
- . Les salariés heureux sont 10 fois moins malades que les autres *(iOpener Institute for People and Performance found)*
- . 18 % prévoient de suivre une formation *(Source : Région-Job - 2018)*
- . 28 % ont franchi le pas de la reconversion *(dont 33 % de cadres)*
- . 64 % hésitent encore à se lancer faute d'accompagnement et d'informations *(Source : Nouvelle Vie Professionnelle 2018)*

Ce que disent les textes de loi ...

Article L6313-4 - Objet du Bilan de Compétences

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.

Source :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020972243&dateTexte=&categorieLien=id>

Article 226-13 – Secret professionnel

Modifié par Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 (V) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002

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 d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.



Pour quelles raisons se tourner vers un bilan de compétences ?

- . Faire un point sur votre carrière
- . Clarifier un projet professionnel (*évolution, reconversion*)
- . Etudier la faisabilité d'un projet
- . Connaitre vos compétences et aptitudes, et reprendre confiance en soi
- . Redonner du sens à votre carrière
- . Résoudre un problème lié à une situation de travail complexe, tendue
- . Prendre du recul et trouver des solutions par rapport à une problématique spécifique (*exemple : problème de santé*)
- . Vous former
- . Créer une entreprise
- . Créer une activité complémentaire à votre poste actuel
- . Être accompagné au moment du départ de l'entreprise (*licenciement, rupture conventionnelle*)
- . Se positionner sur le marché du travail
- . Reprendre une activité après une interruption (*maternité, maladie, ...*)

Les effets psychologiques et professionnels du bilan de compétences.

- **50% des personnes restées dans leur entreprise ont bougé après le bilan de compétences**, soit en faisant évoluer leur poste au travers de responsabilités plus grandes (31%) soit en changeant de poste (19%) – *Selon une étude du BIOP*
- **8% ont même changé à la fois de poste et d'entreprise.**
- Les différentes études sur les effets du bilan de compétences indiqueraient que le passage par un bilan de compétences favoriserait la réussite dans la recherche d'un emploi.
- Un bilan de compétences n'aboutit pas nécessairement à un changement de poste ou d'entreprise. Certaines personnes, en cours ou à l'issue du bilan, **prennent de la distance par rapport à leur expérience et se rendent compte qu'elles ne se trouvent pas si mal dans leur emploi et le voient différemment**, ce qui n'aurait sans doute pas été possible sans ce travail de réflexion, de prise de distance que permet le bilan.
- D'autres personnes auront également besoin du bilan de compétences **pour se rendre compte que le projet professionnel auquel elles aboutissent peut-être porté par leur entreprise actuelle.**
- Le bilan de compétences n'aboutit donc pas toujours sur un départ de l'entreprise, **il peut au contraire modifier le regard du salarié et lui faire prendre conscience des attraits de son poste et de son entreprise.**

Le bilan de compétence se déroule en 3 phases

Le bilan comprend obligatoirement trois phases, sous la conduite du prestataire.

Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

La phase préliminaire consiste à

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

La phase d'investigation permet au bénéficiaire

- De construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- D'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels (possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan).

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les outils d'aide à la clarification de votre projet

Clarification de vos valeurs professionnelles

- Questionnaire « Les ancres de carrières »
- Questionnaire des Valeurs Professionnelles
- « Clarifier vos valeurs professionnelles »
- « Clarifier vos besoins »
- « Explorer vos valeurs personnelles liées au travail »
- « Classer vos valeurs »
- « Définir les critères ayant contribué à votre réussite »
- « Explorer le sens de votre projet »



Prise de connaissance de votre parcours professionnel

Analyse, expérience par expérience de vos satisfactions et insatisfactions

Appréciation des difficultés rencontrées

Votre organigramme professionnel

Petits plus

Votre formateur soit pour **tester votre profil de compétences** soit pour **initier votre recherche d'emploi**, vous conseille pour

- La conception de votre CV
- La rédaction de lettres de motivation
- La préparation à l'entretien d'embauche
- La simulation d'un entretien d'embauche

Motivations



Bilan personnel

Ce qui vous aimeriez faire

Identifier vos conditions de travail préférées

Dix expériences qui vous animent

Les domaines de vie et leur ordre d'importance

Explorer les limites et les possibles

Un temps de réflexion pour demain –fiche déclic

Réfléchir à partir des verbes d'action

Partir de vos rêves

Clarifier de vos Aptitudes et Compétences

Analyse de vos actions et vos réalisations

- Guide pour clarifier vos compétences et aptitudes
- Votre portefeuille de compétences
- Liste d'aptitudes –Auto évaluation
- Découvrir ses talents cachés
- Evaluation de niveau de rédaction
- Exemples de compétences par métier (manager, expert, coach, dirigeant)
- Présentation des compétences clés
- Grille de niveaux compétences linguistiques en Europe
- Présentation des compétences sociales

Les outils psychotechniques

Différents tests vous seront proposés

Exemple : MBTI – RIASEC – BELBIN – TEST DES METIERS

Ils permettent de clarifier

Vos aptitudes intellectuelles

Vos centres d'intérêts professionnels

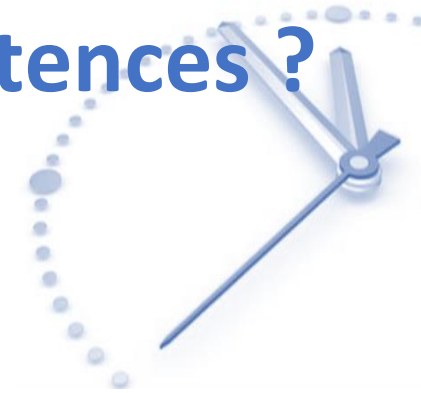
Votre personnalité



Un livret pédagogique sous forme de carnet de bord vous est remis.

Ce document est un recueil constitué par vous tout au long de votre bilan de compétence. Il comprend des outils de travail, éléments d'investigation, résultats aux questionnaires, etc., collectés ou construits en relation avec votre démarche de bilan et votre parcours professionnel et personnel. Il est donc personnel et reste, tout comme la synthèse finale, confidentiel

Combien dure un bilan de compétences ?



La durée du bilan de compétences

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines, entre deux et trois mois. La durée varie simplement en fonction de vos disponibilités et de la maturation de votre projet.

Le travail personnel

Des exercices à réaliser chez soi, qui sont ensuite évalués par nos consultants. Des recherches, exercices pratiques et visites sont également au programme pour la clarification et la mise en place de votre nouveau projet professionnel.

Où faire son bilan de compétences ?

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.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.



Les financements possibles

Pour les salariés et demandeurs d'emploi

- **Financement CPF** (Compte Personnel de Formation),
Via le site <https://www.moncompteactivite.gouv.fr>

Pour les salariés

- **Financement Pro Transitions**
Via le site <https://www.transitionspro-occitanie.fr/>

- **Faire une demande auprès de son employeur, pour le faire sur le temps de travail**

L'employeur propose parfois de **faire un bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences** à vous de juger si faire votre bilan par ce procédé est une bonne chose pour vous.



Sinon, **vous avez le droit de refuser** : cela ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement.

Pour les travailleurs indépendants : déposez une demande de financement à votre FAF (Fonds d'Assurance Formation)

Pour les personnes atteintes d'un handicap : se rapprocher de l'Agefiph.

Financement Employeur par le plan de développement des compétences

Si vous souhaitez faire un bilan de compétences sur le temps de travail !

Démarche : vous rapprocher du responsable de la formation ou des ressources humaines et faire une demande par courrier avec remise en mains propres ou par accusé de réception.

S'il est d'accord, demander un congé Bilan de compétences d'une durée de 24H de temps de travail, le planning des séances étant transmis par l'organisme de formation et validé par votre employeur. Cette durée peut être augmentée selon votre niveau de qualification et selon les accords collectifs.

Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf si vous lui donnez votre accord pour un financement avec votre CPF.



Prescription par le Conseiller en Évolution Professionnelle –Transitions Pro Occitanie

« Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP).

Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP. Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP.

Le conseiller CÉP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;

Le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP sur son projet d'évolution professionnelle.

(Source : travail-emploi.gouv)



Récapitulatif

Le Bilan de compétence, une étape clé avant de commencer une formation.

Que vous soyez salarié du secteur privé, fonctionnaires ou agent non titulaire de la fonction publique, intérimaire demandeurs d'emploi ou travailleurs indépendants tout le monde peut bénéficier d'un bilan de compétences.

Pour être efficace un bilan doit être une démarche volontaire et motivée de la part du bénéficiaire et se faire avec un consultant avec qui vous ressentez un bon feeling.

8 rue Malakoff - 34410 SÉRIGNAN

Stéphanie Nogué

Directrice - Demande par SMS au : 06 51 06 51 89

www.beziers-formation.com