



# BILAN DE COMPÉTENCES

## QU'EST CE QU'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le bilan de compétences est une démarche réglementée par le Code du Travail dont notamment les articles R.6322-35, R.6322-36, R.6322-37 et R.6322-38 L'encadrement légal vise avant tout à protéger le bénéficiaire.

Comme le précise l'article L.6313-10 du Code du Travail, le bilan de compétences a 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** ».

## LES ENJEUX DU BILAN DE COMPÉTENCES

- Réaliser un diagnostic sur son parcours professionnel
- Dévoiler son potentiel
- Identifier ses compétences transférables
- Identifier ses besoins en formation
- Trouver une nouvelle voie professionnelle en phase avec sa personnalité
- Préparer une mobilité interne ou externe
- Donner du sens à son avenir professionnel

## OBJECTIFS

- Co-construire les objectifs et attentes du bilan de compétences
- Identifier les ressources mobilisables : aptitudes professionnelles, savoir-être, savoir-faire, compétences techniques, potentiel, cœur de métier, intérêts professionnels, motivations et valeurs
- Identifier les aires de mobilité pour valider ses compétences transférables et les « passerelles métiers » envisageables
- Identifier un projet professionnel en adéquation avec son profil en tenant compte des paramètres extérieurs

## MODALITÉS

Le bilan de compétences se réalise à **distance avec un outil de connexion à valider ensemble**.

Les séances du bilan de compétences sont planifiées en amont avec le bénéficiaire en fonction de **ses disponibilités**.

Nous élaborons **un planning prévisionnel de 6 séances hebdomadaires de 1 heure en visioconférence avec le consultant** et 6 en inter-séances asynchrones de travail personnel guidé.

**Ce planning peut être ajusté en fonction des besoins et des contraintes personnelles ou professionnelles du bénéficiaire**. Si la situation le nécessite, le planning peut être modifié au cours du bilan.

## ACCESSIBILITÉ

Le Bilan de compétences est ouvert à tout individu sans pré requis.

Pour toute situation de handicap, merci de bien vouloir **nous contacter afin que nous étudions ensemble comment vous accompagner de façon optimale** ou vous proposer une alternative avec un prestataire adapté.

## DÉLAIS D'ACCÈS

Dès que vous nous contactez, nous fixons ensemble **un entretien découverte** permettant d'**analyser votre demande et vos attentes initiales**. Ce premier rendez-vous est réalisé **sans engagement**.

A l'issue de ce rendez-vous, le bilan pourra débuter **dès signature du contrat de la prestation ou dès réception de l'accord de prise en charge**, selon le mode de financement possible ou choisi. L'accompagnement pourra débuter environ 1 mois après la signature du contrat, et selon le financeur.

## MÉTHODOLOGIE

La méthodologie du bilan de compétences s'appuie sur une **connaissance actualisée des métiers et du bassin de l'emploi** et sur une posture de **conseil et d'écoute active**.

**Les objectifs et le parcours du bilan sont définis en co-construction entre le bénéficiaire et le consultant**.

Nous nous inscrivons dans une **démarche d'amélioration continue** : veille sur les **outils** et les **approches pédagogiques**, remise en question régulière des **méthodes de travail, échanges de pratiques, formations**, etc.

# 1 | UNE PHASE PRÉLIMINAIRE

*Phase définie dans l'Article L. 6313-1 du code du travail*

**Objectifs :** Lors de ce premier échange, le **bénéficiaire et le consultant échangent sur le parcours et profil professionnels et identifient la demande et les attentes initiales du bénéficiaire**. Ainsi ils **définissent les objectifs co-construits du parcours de bilan à suivre**.

**Modalités :** Entretien individuel sans frais, ni engagement.

**Durée :** 1 heure.

# 2 | UNE PHASE D'INVESTIGATION

*Phase définie dans l'Article L. 6313-4 du code du travail*

**Objectifs :**

- Approfondir la connaissance de soi.
- Identifier les compétences, les aptitudes professionnelles et personnelles.
- Analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels.
- Étudier la transférabilité des compétences et des acquis professionnels.
- Construire un projet professionnel et en vérifier la pertinence ou élaborer une ou plusieurs alternatives.

## PARCOURS DE LA PHASE D'INVESTIGATION

### → LE BILAN PERSONNEL

- Auto-évaluation de la personnalité et investigation auprès de l'entourage personnel et professionnel.
- Identification des points d'appui et des axes d'amélioration.

**Modalités :** entretiens individuels, questionnaires sur la personnalité, documents de réflexion et de formalisation.

**Durée :** 1 heure d'entretien et 2 heures de travail personnel guidé en inter-séances

### → LE BILAN PROFESSIONNEL

- Analyse de l'activité.
- Élaboration du portefeuille de compétences.
- Étude de la transférabilité des compétences et des acquis professionnels.

**Modalités :** entretiens individuels, documents de travail, fiches métiers CODE ROME.

**Durée :** 1 heure d'entretien et 1 heure de travail personnel guidé en inter-séances

### → LE BILAN DES INTÉRÊTS PROFESSIONNELS

- Identification des intérêts professionnels et hiérarchisation des valeurs.

**Modalités :** entretien individuel, questionnaires & travail de formalisation.

**Durée** : 1 heure d'entretien et 1 heure de travail personnel guidé en inter-séances

### → LA VALIDATION DU PROJET PROFESSIONNEL

- Travail approfondi sur les métiers.
- Réalisation d'entretiens conseils et d'enquêtes métiers.
- Validation d'un projet professionnel et d'une ou plusieurs alternatives.
- Validation du plan d'action

**Modalités** : entretiens individuels, recherche METIERS (ONISEP) & investigation terrain.

**Durée** : 2 heures d'entretien et 3 heures de travail personnel guidé en inter-séances

## 3 | UNE PHASE DE CONCLUSION

*Phase définie dans l'Article L. 6313-1 du code du travail.*

### Objectifs :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation.
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi à 6 mois avec le prestataire de bilan de compétences.

**Modalités** : entretien individuel, restitution du document de synthèse du bilan confidentiel.

**Durée** : 1 heure d'entretien

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

La phase de conclusion se caractérise par la **restitution d'un document de synthèse** qui formalise le **parcours du bilan, le projet validé en adéquation avec la demande initiale et le plan d'action validé** pour la mise en œuvre de ce projet. **Ces résultats sont confidentiels et la seule propriété du bénéficiaire.** Les documents ressources et les outils pédagogiques exploités sont annexés.

## LE SUIVI DU BILAN

Un **questionnaire de suivi** sera envoyé par mail au bénéficiaire 6 mois après la fin de son bilan.

Ce questionnaire a pour but de faire un **point sur la mise en œuvre du projet professionnel identifié lors du bilan.**

En parallèle de ce questionnaire, il est proposé au bénéficiaire de fixer si souhaité un entretien individuel de suivi.

## DURÉE & TARIF DE L'INTERVENTION

Durée du bilan de compétences : **12 heures**, échelonnés en séances hebdomadaires d'une heure et travail d'intersession selon planning prévisionnel. Le bilan pourra s'échelonner dans le temps entre 2 à 3 mois.

Tarif : **792 € TTC**

## CONTACT

**Référent Bilan de compétences** : Nathalie CHIBRAC, Consultante/Formatrice diplômée d'un Master.

**Par mail**: az33form@gmail.com

**Par téléphone**: 06.60.41.54.38



**Qualiopi**   
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :

- Actions de formation
- Bilans de compétences
- Actions permettant de faire valider les acquis d'expériences