



LE BILAN DE COMPETENCES : L'OBJET

Le bilan de compétences est une **démarche individuelle** qui permet aux salariés de faire le point sur leurs projets, leurs ressources et leurs freins.

En s'engageant dans cette démarche, la personne s'inscrit dans une dynamique de progrès dont la finalité est de **se projeter dans l'avenir** afin :

- d'y jouer un rôle de décideur de sa propre évolution
- de gérer sa carrière au mieux de ses intérêts et de ses capacités.

Pour ce faire, la prestation de bilan repose sur une mise à plat des **expériences professionnelles et extra-professionnelles**, de l'histoire personnelle et des motivations.

Cette analyse permet **l'élaboration d'un projet** professionnel et d'un plan d'action grâce à une stratégie adaptée qui tient compte à la fois de ce qu'est la personne et des réalités du marché du travail ou de son entreprise.

LE BILAN DE COMPETENCES : LES OUTILS

Le conseiller veille à ce que ses outils soient adaptés au profil du candidat et à ses besoins.

D'une manière générale, nous pouvons proposer :

- Un portefeuille de compétences
- Un logiciel d'orientation
- Une démarche : l'ADVP
- Des enquêtes sur le terrain
- Des études de cas, des jeux de rôle...
- Des tests comme l'IRMR, l'ALTER EGO, le GOLDEN, le BARON...

LE BILAN DE COMPETENCES : LE CONTENU

Le Bilan de Compétences se déroule en 3 phases :

1- Phase préliminaire

Un entretien préalable, sans engagement pour la suite, permet un échange d'informations et une prise de décision en connaissance de cause.

C'est pour le candidat l'opportunité de se présenter en exposant l'**objet** de sa démarche, le **contexte** dans lequel elle s'inscrit, ainsi que ses attentes et besoins, du point de vue de sa situation personnelle et professionnelle.

Le conseiller précise l'**objectif** du bilan, la ou les méthodologies envisagées et les conditions de sa réalisation.

A la fin de cet entretien, le candidat décide ou non :

- de faire son bilan de compétences dans notre organisme
- de remettre à plus tard cette décision.

2- Phase d'investigation

C'est le corps du bilan lui-même.

Au cours de cette phase, le bénéficiaire est accompagné dans ses réflexions et sa connaissance de lui-même, tout en étant acteur à part entière de son cheminement.

Cette phase va le conduire à identifier ou confirmer ses intérêts, motivations, valeurs ainsi que ses compétences, aptitudes, connaissances et potentiels.

Elle l'amène également à prendre conscience de ses forces, sur lesquelles il peut s'appuyer et des points qui peuvent freiner ses projets.

Chaque bilan étant unique, le déroulement du bilan sera ajusté sur le plan des outils et de la méthodologie en fonction du profil de la personne et de ses besoins spécifiques.

Ainsi, dans cette phase, les thèmes suivants peuvent être étudiés :

- Parcours professionnel,
- Compétences et aptitudes,
- Motivations et intérêts,
- Possibilités d'évolution,
- Enquêtes sur le terrain,
- Connaissances du marché du travail

3- Phase de conclusion

Une fois le projet clairement défini, le conseiller aidera le bénéficiaire à bâtir un **plan d'action personnalisé ainsi qu'un projet alternatif**.

Comme le précise la loi, le **rapport de synthèse** a un caractère confidentiel. En aucun cas, le document ne pourra être transmis par nos soins à l'employeur ou à tout autre demandeur.

A la fin de la prestation, une **fiche d'évaluation** est remise. Elle permet de donner une appréciation sur le déroulement global du bilan, de faire le point sur ce que le bénéficiaire en a retiré et de comparer les résultats obtenus avec ses attentes premières.

LE BILAN : DUREE ET AMPLITUDE

La loi autorise une absence de **24 heures**, consécutives ou non, pour le salarié désireux de réaliser un bilan de compétences.

Dans notre centre, le bilan se déroule en **7 rendez-vous** de deux heures répartis sur 3 semaines au minimum et sur 12 semaines au maximum.

Sur ces heures de bilan, une à deux heures peuvent être mobilisées pour la passation de tests.

Entre ces rendez-vous, le candidat bénéficie d'un **crédit de dix heures** pour effectuer des démarches diverses, décidées avec son conseiller, guidées par lui, et correspondant aux besoins repérés.

LE COÛT DU BILAN

Le coût du bilan est, dans la plupart des cas, **pris en charge** par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) compétent.

Le FONGECIF prend en charge le bilan de compétences à hauteur de 1750 euros HT :

1700 euros HT si le bénéficiaire effectue son bilan dans le temps de travail, une participation de 80 euros sera demandée à ce dernier.

1750 euros HT si le bénéficiaire effectue son bilan hors temps de travail. Aucune participation ne sera demandée alors au bénéficiaire.

Nous rappelons que l'**entretien préliminaire** permet de se positionner sans toutefois rentrer dans une dynamique financière. En effet, cet entretien est totalement gratuit.

Une prise en charge peut se mettre en place sur le **plan de formation** ou depuis peu de temps sur le **Droit Individuel à la Formation**.

Nous contacter pour plus d'informations.