




# Le bilan de compétences

## SOMMAIRE

- Les prérequis et les PSH p.2
- Les objectifs du bilan p.3
- Les étapes du bilan p.4
- La phase préliminaire p.5
- La phase d'investigation p.6
- Les outils & méthodes p.7
- La phase de conclusion p.8
- Ethique & déontologie p.9
- Comment financer votre bilan ? p.10
- Où faire votre bilan ? p.11
- Contact p.12
- p.13

 Le Bilan de compétences est un **dispositif d'accompagnement individuel** qui relève de la **formation continue**.

A ce titre, il s'agit d'une **action de formation** inscrite dans le **Code du travail**.

L'article **L. 6313-1** du Code du Travail précise que :

*« le Bilan de Compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs **compétences professionnelles** ainsi que leurs **aptitudes** et leurs **motivations** afin de définir un **projet professionnel** et, le cas échéant, un **projet de formation** ».*



Organisme de formation enregistré en 2019 sous le numéro 93060849406



Un **taux d'adhésion** de plus de **85%** après l'entretien préliminaire



Un taux de **90%** de bénéficiaires très satisfaits de leur bilan sur l'année 2022



Une **vingtaine** de bénéficiaires suivis sur l'année 2022



Un taux de recommandation de **100%**

## QUELS SONT LES PRÉREQUIS POUR FAIRE UN BILAN ?

Cette formation s'adresse à toute personne souhaitant mener un travail de réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives en vue de l'élaboration d'un projet professionnel et/ou de formation.

Aucun prérequis n'est nécessaire.



**Accessibilité pour les publics en situation de Handicap**

La prise en charge et d'accès des publics en situation de handicap (conditions d'accueil, accès, locaux, adaptation des moyens de la prestation aux besoins spécifiques) sont détaillés dans le **Livret d'accueil pour les PSH** joint à la plaquette du Bilan de Compétences.

## QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le Bilan de compétences est ouvert à toutes les personnes en **activité, salarié du secteur privé**.



Depuis le 1er janvier 2017, le Bilan de compétences est éligible au **Compte Personnel de Formation (CPF)**.

*Le compte personnel de formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Il a une vocation universelle et s'adresse à tous les actifs.*

- Lorsque le salarié mobilise son Compte Personnel de Formation pour un bilan réalisé **hors temps de travail**, l'employeur n'a pas à en être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan en tout ou partie, **pendant le temps de travail**, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au Compte Personnel de Formation.
- Dans le cadre **du plan de développement des compétences de l'entreprise**, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le **consentement du salarié**. Il fait alors l'objet d'une **convention tripartite** signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.



## Les objectifs du bilan

Chaque bilan est **unique** et **spécifique** et s'articule autour des **besoins individuels** de chaque **bénéficiaire**.

Pour les Personnes en Situation de Handicap, qu'il soit visible ou invisible, les **besoins spécifiques** en matière **d'aménagements pédagogiques** ou **d'accessibilité** sont également pris en compte.

Réaliser un Bilan de compétences répond à plusieurs **objectifs** tels que :



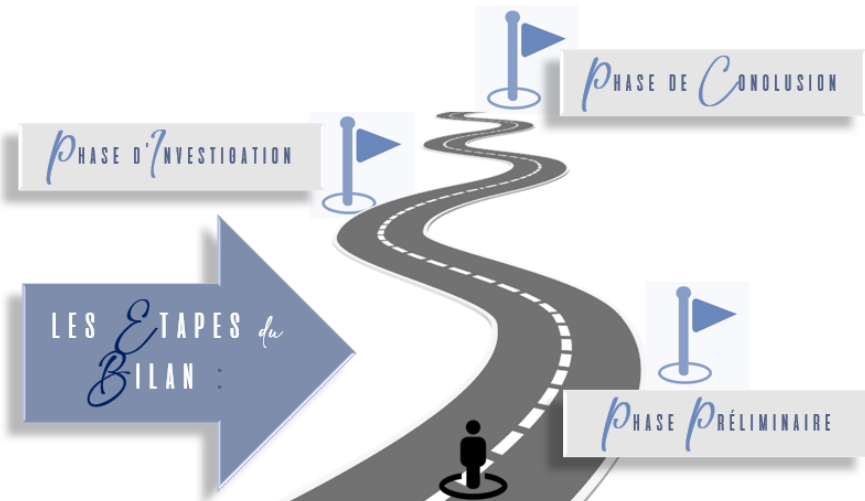


La **durée** du Bilan de compétences est de **24 heures maximum**, réparties sur **plusieurs mois** (*entre 8 et 12 semaines*).

Ces 24 heures incluent **14 heures d'entretiens individuels (rythme et durée modulable)**, le reste étant consacré aux exercices et travaux de recherches à effectuer en **autonomie** en inter-séance.

⚠ **Effectuer un Bilan de compétences exige une certaine disponibilité.**

Le bilan comprend obligatoirement **trois phases** sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites et s'adapte en termes de **durée** et de **contenu** pour répondre aux **besoins** de chaque bénéficiaire.



## LA PHASE PRÉLIMINAIRE :

Cette première phase se caractérise par un entretien préliminaire **gratuit** et **sans engagement** au cours duquel vous est présenté le déroulé du bilan, afin de répondre à vos **questions**, **confirmer votre engagement** dans la démarche, et déterminer vos **besoins** et vos **attentes**.

➔ Cette phase a donc pour **objet** de :



Analyser la demande et les besoins du/de la bénéficiaire

Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin

Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

La phase préliminaire a pour objectif de **clarifier les besoins et attentes** afin de mettre en place un **protocole personnalisé**.



Entre 45 minutes et 1 heure d'entretien



Entretien téléphonique ou en visio



## LA PHASE D'INVESTIGATION :

Cette phase correspond au **cœur du bilan** et comprend la **grande majorité des séances**. Accompagné(e) de votre Conseillère, vous serez amené(e) à **identifier vos compétences et vos aptitudes**, et à vous **questionner sur vous-même**, en vous confrontant à votre **motivation**, et vos pistes d'**évolutions professionnelles**, dans le **contexte** qui est le **vôtre**.

C'est au cours de cette phase que seront réalisés les divers **tests de personnalité** et **d'orientation professionnelle**, qui vous permettront d'identifier les premières **pistes de scénarios professionnels**.

- ➔ La phase d'investigation **permet** de poser un nouveau regard sur votre profil, en effectuant un **travail** :



L'élaboration du projet professionnel tient compte de **scénarios alternatifs**, identifiant ainsi l'ensemble des **possibilités** à l'issue du bilan.




Entre 2 et 5 séances



Distanciel

## LA PHASE D'INVESTIGATION :

# Outils & Méthodologie



Chaque situation de bilan est **spécifique** et nécessite la mise en œuvre d'**outils** et **techniques** adaptés en fonction des **attentes** et **besoins** de chaque bénéficiaire (parcours personnel et professionnel, personnalité, état émotionnel ...)

- Entretiens interactifs semi-directifs
- Ecoute active
- Entretiens d'explicitation

Exercices de réflexion et tests de personnalité commentés

- Grilles d'évaluation et d'autodiagnostic
- Questionnaires à choix multiples

Apports méthodologiques recherches d'informations / démarches / Préparation enquête métier

Outils d'aide à la décision (risques & opportunités)

Le Bilan de compétences permet de **prendre de la hauteur** sur son parcours et de **gagner en confiance**. La diversité et la pertinence du choix des outils & méthodes permet de faire émerger **de nouvelles idées** et de donner naissance à des **projets concrets** sur le moyen et long terme.

En mettant en perspective les **ressources** et les **axes d'amélioration** de chaque profil, différentes pistes peuvent **émerger**.

**Votre projet professionnel doit VOUS ressembler**



## LA PHASE DE CONCLUSION :

Cette ultime étape du bilan est un temps consacré à **valider ses choix** et à se **projeter dans l'avenir**. Elle a pour but de :



✓ Reprendre les **éléments** du bilan et s'approprier les **résultats** de la phase d'investigation

✓ Identifier les **points d'appui** au projet et recenser les **conditions** et **moyens** favorisant la **réalisation du projet** ou des **scénarios alternatifs**

✓ Définir les différentes étapes de la mise en œuvre du projet et élaborer le **PLAN d'ACTION**

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 et seront détruits à date selon l'article de référence.

La synthèse fait état des **circonstances du bilan**, du **projet professionnel** identifié ou des différents **scénarios professionnels** listés, ainsi que des éléments constitutifs qui le soutiennent et des démarches engagées pour l'étayer.

Il précise également les principales **étapes** prévues pour la réalisation de ce projet.



Posture et confidentialité

La démarche du Bilan de compétences implique de la part de votre Conseiller/ère une **posture professionnelle** envers chaque bénéficiaire.

Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles mentionnés au second alinéa de l'article **R 6322-51**.

Conformément aux **articles 226-13 du code pénal et R 6322-36** du Code du Travail les règles de **déontologie** et de **confidentialité** sont fondées sur :





## Comment financer votre bilan

Tarif du bilan de compétences :  
**1750€**

Selon votre **situation**, plusieurs **dispositifs / solutions** existent pour obtenir le **financement** de votre bilan de compétences.

### MON COMPTE FORMATION

Mobilisation de votre CPF. Pour cela vous devez vous connecter sur votre compte [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) en prenant soin de vérifier le transfert éventuel de vos anciennes heures de DIF.

Vous recevrez la procédure concernant l'identité numérique et la demande de financement sur le CPF

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

### Trouver mon OPCO

Les Opérateurs de Compétences sont des organismes agréés par l'Etat et sont chargés de financer l'apprentissage, aider les branches professionnelles à construire leurs certifications professionnelles et guider les PME dans la définition de leurs **besoins en formation**.

<https://www.trouver-mon-opco.fr/>

### LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Prise en charge du bilan par l' **EMPLOYEUR**. Destiné aux **salariés actifs**, il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

<https://www.trouver-mon-opco.fr/>



*Il faut compter entre 3 semaines et 1 mois pour la durée estimée entre la demande du bénéficiaire et le début de la prestation (après validation du devis).*



C'est à **VOUS** et vous seul(e) que revient le **choix** de l'organisme auquel vous souhaitez confier la **réalisation** de votre bilan de compétences.

Le Bilan de compétences doit être effectué par **un prestataire extérieur à l'entreprise**. Son choix est **libre**, ce qui vous garantit une totale **confidentialité** dans votre démarche.



Il est fondamental d'établir une **relation de confiance** avec votre consultant(e) afin de tirer le **meilleur profit** de votre bilan de compétences.

Pour ce faire, n'hésitez pas à prendre contact avec **plusieurs organismes** et à réaliser au minima 2 entretiens préliminaires afin de faire votre choix de manière éclairée.

Cette démarche vous permettra de vérifier que votre conseiller(ère) vous convient, que le « **feeling** » passe et que son **profil** (consultant, conseiller, coach ...) répondent bien à **VOS besoins**.

**Soyez dès cette étape acteur/actrice de votre bilan.**

Je me tiens à votre disposition pour toutes **questions** complémentaires, demande de **devis** ou si vous souhaitez vous lancer et convenir d'un **entretien préliminaire**,.



**Me contacter**

06 61 77 63 01  
Contact@viseo-adc.com  
Edith Elmoznino

[www.viseo-adc.com](http://www.viseo-adc.com) Nice, France



## QUI SUIS-JE ?

Formée à la méthodologie du bilan de compétence, que j'exerce depuis 2017, je suis également Coach professionnelle certifiée, Conseillère en Evolution Professionnelle et Formatrice.

Riche d'une longue expérience en tant que cadre du secteur privé et également diplômée du Cycle Supérieur de Management de l'EDHEC, je mets cette double posture de Manager et de Coach à votre service, dans un cadre ludique, dynamique et bienveillant.

Mon objectif ? Créer l'espace de confiance qui vous permettra de vous révéler à vous-même, avec enthousiasme et passion.

**MON  
COMPTE  
FORMATION**

*Scanner le QR code pour accéder  
directement à l'offre de bilan sur  
Mon Compte Formation*

