



Qu'est-ce que le bilan de Compétences ?

Défini par la loi du 31 Décembre 1991-décret n°2018_1330 du 28 décembre 2018 : « Permettre aux 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 »

Définition du bilan de compétences

Le bilan de compétences est une évaluation à un moment donné de la carrière d'un salarié lui permettant de faire le point sur son parcours professionnel, à mieux se connaître, à savoir optimiser ses compétences ou savoir s'il a besoin d'en acquérir de nouvelles, réorganiser sa carrière si besoin ou éventuellement changer de voie par le biais de la formation.

Objectifs : faire un point global sur sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences, ses aptitudes et ses motivations, afin de prendre un nouveau départ dans sa carrière professionnelle ou de lancer un nouveau projet.

Durée : 24h

Pré requis : Toutes personnes souhaitant faire un bilan de compétence.

Tarifs : à partir de 1400€

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi,
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Il peut être organisé par Pôle emploi, par les OPCO ou par un prestataire extérieur. La demande se fait soit par l'employeur soit par le salarié.

METHODES MOBILISEES: Formation en à distance, support de cour, échanges, exercices pratiques et évaluation en fin de formation

MATERIEL NECESSAIRE : Un ordinateur

MODALITES D'EVALUATION: Alternance d'apports théoriques et pratiques, Évaluation sur la pratique tout au long de la formation.

CERTIFICATION: Attestation de fin de formation

MODALITES D'ACCES: Jusqu'à deux jours avant la date d'entrée en formation

DÉLAIS ACCES: Inscription jusqu'à deux jours avant la date de formation

ACCESSIBILITE PMR Nous contacter : direction.dnsformation@gmail.com

La mise en œuvre du bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont désormais éligibles au compte personnel de formation (CPF).

Si le salarié mobilise son CPF dans le but de réaliser un bilan de compétences hors temps de travail, il n'a pas besoin d'en informer son employeur.

Si le salarié mobilise son compte personnel de formation 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.

Le consentement du salarié est obligatoire si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement.

Dans ce cas, une convention tripartite est signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. Sont précisés dans la convention :

- les objectifs
- le contenu
- les moyens
- la durée et la période de réalisation
- les modalités de réalisation
- les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse
- le prix et les modalités de règlement du bilan

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Quand faut-il faire un bilan de compétences ?

Il y a plusieurs raisons qui amènent un actif à faire le choix de réaliser un bilan de compétences :

- S'il ne trouve pas satisfaction dans le travail qu'il fait et qu'il veuille faire autre chose et ainsi savoir comment s'y prendre
- S'il veut tout simplement changer d'entreprise
- S'il veut évoluer dans sa carrière
- Avoir un travail dans lequel on s'épanouit est primordial pour n'importe quel salarié.

Il ne faut donc pas hésiter à se remettre en question si on a l'impression de s'être trompé de voie ou si on n'est pas satisfait de ses conditions de travail. On peut également, après plusieurs années de carrière d'avoir envie d'évoluer. Certaines personnes n'osent pas considérer les options qui peuvent s'offrir à elles car elles ne sont pas sûres de leurs compétences. Le bilan aide à dissiper ces appréhensions.

Les objectifs du Bilan de Compétences ?

1. Augmenter son estime de soi, sa confiance en soi, son sentiment d'efficacité personnelle au travail et clarifier son projet professionnel
2. Identifier ses forces et ses points à améliorer

3. Clarifier ses buts et son projet professionnel
4. Élaborer un plan de développement des compétences
5. Profiter d'une meilleure qualité de vie au travail

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée maximale d'un bilan de compétences est de 24 heures, généralement réparti sur plusieurs semaines. Elle varie en fonction des besoins de la personne. Un bilan est composé de trois phases qui sont réalisées sous la conduite du prestataire.

La phase préliminaire

Cette phase a pour but :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

La phase d'investigation

Cette phase permet :

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

Phase de conclusion

Réalisée notamment sous formes d'entretiens, elle permet au bénéficiaire de :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

À la fin du processus, le bénéficiaire obtient des résultats détaillés et un document de synthèse.

Ressources pour bilan de compétences et recherches d'emploi

Orientation (Fiches métiers)

- [Orientation Pour Tous](#)
- [Onisep](#)
- [CIDJ \(centre d'information et de documentation jeunesse\)](#)
- [Phosphore](#)
- [Orientation Auvergne Rhône Alpes](#)
- [Fiches métiers APEC](#)

Actualités / Informations

- [Ministère du Travail](#)
- [Service-Public.fr](#)
- [Actualités Unédic](#) (« union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce »)
- [Le café pédagogique](#) (toute l'actualité pédagogique sur internet)
- [Le blog de la formation professionnelle et continue](#)

Liens vers l'emploi

- [Jobavitz](#) (la centrale du job étudiant)
- [Offres d'emploi de la ville de Saint Etienne](#)
- [NetEmploi](#) (accompagnement à la recherche d'emploi sur Internet)
- [Info Jeunes en Rhône Alpes](#)
- [Creai Rhône Alpes](#)
- [Rhône Alpes Job](#)
- [MeteoJob](#)
- [Emploi Parlons](#) (Le webZine de Pole Emploi)
- [Job d'été](#) (site du travail saisonnier)
- [Indeed](#)
- [Pole Emploi](#)
- [Carrière Online](#)
- [Monster](#)
- [KelJob](#)
- [Emploi Public.fr](#)
- [Adzuna](#)
- [Jobbler](#)
- [Emploi Territorial](#)

Agences intérim

- [Manpower](#)
- [Adecco](#)
- [Randstad](#)
- [Crit](#)
- [Synergie](#)
- [Aprojob](#)
- [Solano](#)

- [Actual](#)
- [LIP intérim](#)
- [Tremplin 42](#)
- [Toma Intérim](#)

Formations

- [Ma Formation Rhône Alpes](#)
- [Le Portail de l'alternance](#)
- [Aprodema](#) (Le site officiel des métiers et formations en agroéquipement)
- [Le répertoire des métiers de l'audiovisuel](#)
- [Formation ambulancier](#)
- [Devenir Osteopathe](#)
- [AgroOrientaction](#) (Le site des métiers et des formations de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement)
- [Offre de formation du Greta](#)
- [AFPA Formations professionnelles](#)
- [Formasup](#)
- [Thot Cursus](#) (formation et culture numérique)
- [Institut Paul Bocuse](#) (métiers de la restauration)
- [Artec Formation](#) (métiers du bien-être)
- [Pacei](#) (des formations pour progresser autrement)
- [Forum des acteurs de la formation digitale](#)
- [Sipca](#) (institut de formation des formateurs consultant)
- [Réseau Polytech](#) (formation ingénieur)
- [Cnam](#) (Conservatoire National des Arts et Métiers)
- [Soft Ages Formations](#) (Formations destinées aux soignants, médecins, ergothérapeutes, kinésithérapeutes)

MOOC (pour se former de chez soi)

- [Fun Mooc](#)
- [Coursera](#)
- [Khan Academy](#) (davantage pour les étudiants et les enseignants)
- [Openclassrooms](#)

De plus, nous restons à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Consentement du bénéficiaire

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé. Le refus d'un salarié de consentir à un Bilan de Compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Article L.900- 4-1 du Code du Travail.

Convention de Bilan

La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le Bilan est effectué au titre du plan de formation de l'entreprise, ou l'organisme paritaire financeur du Bilan. Cette convention peut être bipartite lorsque le bénéficiaire prend en charge l'intégralité de son Bilan. Art R.900-3 Code du Travail.

Secret professionnel

- Nous travaillons en conformité avec règles de discrétion énoncées dans l'article 226- 13 du Code Pénal.
- Le document de synthèse est téléchargeable par le bénéficiaire, et uniquement le bénéficiaire, sur une plateforme conforme à la RGPD. Art R900-4-1 du Code du Travail.

Nature et teneur des investigations

Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du Bilan tel qu'il est défini dans l'article L.900-2 du Code du Travail et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Les étapes du bilan

Le Bilan de Compétences se déroule en 3 phases, conformément à l'art R 900-1 du Code du Travail.

Résultats et méthodes

Propriété des résultats du bilan

Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats et de la synthèse du Bilan et nous ne le transmettons pas à des tiers.

Restitution des résultats au bénéficiaire

L'intégralité des résultats est restituée au bénéficiaire (Art R.900-1 du Code du Travail) Le document de synthèse est établi par l'accompagnateur sous sa seule responsabilité. Il est ensuite soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations, avant sa rédaction finale. Art R.900-2 du Code du Travail

Méthodes, techniques et professionnels

L'article R900-4 du Code du Travail rappelle l'importance de la fiabilité des méthodes et techniques utilisées ayant dû faire la preuve de leur pertinence (élaborées à partir de théories validées par des pratiques professionnelles, ou par l'intermédiaire de méthodes scientifiques d'étalonnage). Ce même article donne, également, une base légale concernant la qualification du prestataire, pour la réalisation de Bilans de Compétences.