

Bilan de compétence

Fiche descriptive

POURQUOI UN BILAN DE COMPETENCES ?

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. » Source : Code du Travail

Il permet de faire le point sur vos compétences, aptitudes, atouts, motivations et aspirations professionnelles, afin de se positionner dans l'environnement professionnel et définir ou confirmer un projet professionnel faisable ainsi qu'un plan d'action et, éventuellement, un projet de formation.

CONTENU ET METHODOLOGIE

Institué par la loi du 31 décembre 1991, le bilan de compétences comprend 3 phases :

Phase préliminaire qui a pour objet :

1. D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
2. De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
3. De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

Phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Exploration d'1 ou 2 pistes (**Impulsion**)

Elaboration d'1 projet d'évolution professionnelle (**Dynamique, Panorama**)

Analyse intérêts et motivation (**Dynamique, Panorama**)

Aide au montage de demande financement (**Panorama**)

Travail outils TRE (**Panorama**)

Phase de conclusion qui permet au bénéficiaire :

4. De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
5. De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels

6. De prévoir les principales modalités et étapes du ou de projets professionnels. Entretien de suivi à 6 mois éventuellement avec accompagnement du plan d'action Le conseiller bilan reste disponible à l'issue du bilan

LES MODALITES D'ORGANISATION :

En amont du bilan, un entretien d'accueil, gratuit et sans engagement, permet de présenter la démarche, les méthodes, les moyens et outils mobilisés. En fonction des besoins, le bilan de compétences se déroule sur 12 à 24 heures maximum.

Les modalités organisationnelles, le rythme et l'amplitude des entretiens sont adaptables en fonction de la disponibilité et des contraintes de la personne. Toutes nos formules de bilan sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

4 FORMULES DE BILAN :

- **Impulsion** : travailler sur une ou deux pistes déjà identifiées. 12 h sur 4 à 6 semaines environ (4 à 5 rdv)
- **Dynamique** : élaborer un projet d'évolution professionnelle. 18 h sur 6 à 8 semaines environ (5 à 7 rdv)
- **Panorama** : élaborer un projet d'évolution professionnelle jusqu'à la demande de financement de formation. 24 h sur 10 à 12 semaines environ (6 à 8 rdv)

DEONTOLOGIE ET CONFIDENTIALITE :

Respect des textes de loi (articles R6313 -4, articles L6313-1, L6323-6 et L6313-4 du Code du Travail, décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018) fixant le cadre réglementaire du bilan de compétences

Mobilisation de méthodes fiables mises en œuvre par une équipe qualifiée, neutre et objective.

Respect de la confidentialité de la démarche : le bénéficiaire du bilan est le seul destinataire du document de synthèse, celui-ci ne peut être communiqué à un tiers sans son accord.

réaliser le bilan en dehors des horaires de bureau).

- **Label Qualité OBCAQT QUALIOPI**
- Adhésion à la Fédération Nationale des CIBC, **1er réseau de centre de bilan de compétences** en France (+ de 250 CIBC)

PUBLIC CONCERNE et PREREQUIS

Salariés en CDI, CDD, intérimaires, demandeurs d'emploi, agents de la fonction publique, chefs d'entreprise...

Le bilan de compétences est à l'initiative du salarié ou de l'employeur avec le consentement du bénéficiaire.

Aucun prérequis n'est exigé.

POSSIBILITES DE FINANCEMENT :

Plan de développement des compétences de l'entreprise, CPF, financement personnel...Pour toute autre demande, nous consulter.

NOS MOYENS

- Outils et méthodes : entretiens semi-directif, entretiens d'analyse de faits et d'explicitation, grilles d'analyse, fiches de postes, enquêtes professionnelles,
- Tests d'intérêts professionnels, questionnaires d'intérêts professionnels informatisés, valeurs professionnelles, tests d'aptitudes...
- Lieu de ressources documentaires actualisées sur les métiers, les formations et le marché de l'emploi,
- Une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels expérimentés en bilan de compétences, psychologue du travail, conseiller RH.
 - Le bilan de compétences est évalué par le bénéficiaire à l'issue de la prestation et éventuellement 6 mois après la fin du bilan par un questionnaire de satisfaction et un entretien semi-directif.

NOS ATOUTS

- **Individualisation et adaptabilité** de la méthode aux besoins et des modalités organisationnelles aux contraintes de la personne (possibilité de