



LE BILAN DE COMPETENCES

Document remis à jour le 1^{er} mai 2023

OFDE, SAS au capital de 1 000 € RCS Nice 812 440 451 – 81, rue de France, 3e étage - 06000 NICE -
Numéro de déclaration d'activité : 93060963106 - Tél 06.76.02.39.78

Mme Nadia TALEB : 06.76.02.39.78 Email : contact@ofdefrance.com

LE BILAN DE COMPETENCES

Dispositif de formation de référence en matière d'orientation professionnelle, le bilan de compétences Vise, soit à construire votre projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Cette action de formation va vous permettre d'acquérir des compétences à vous orienter que sont les capacités à recueillir, analyser, synthétiser et organiser les informations sur les formations et les métiers, mais aussi à vous connaître vous-même pour prendre les bonnes décisions afin d'aborder les transitions inhérentes à tout parcours individuel et professionnel. Grâce à une démarche interactive et volontaire, à des entretiens structurés et à l'utilisation d'outils pédagogiques, le bilan de compétences est l'accompagnement le plus adapté pour élaborer un projet professionnel durable et pérenne.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Expliciter votre expérience et vos compétences
- Identifier vos caractéristiques personnelles et vos critères de choix
- Explorer et identifier des pistes professionnelles
- Mieux connaître votre écosystème : les métiers, l'emploi et la formation
- Activer et élargir votre réseau au service de votre projet
- Prioriser vos projets professionnels
- Formaliser et définir votre plan d'action

Le bénéficiaire autoévalue son niveau de confort sur les compétences à s'orienter en lien avec les objectifs pédagogiques ci-dessus, en préparation du premier entretien.

A la lumière de ces éléments, nous réalisons le programme prévisionnel à venir.

En fin de bilan au moment de la synthèse, les bénéficiaires s'autoévaluent à nouveau, nous pouvons alors ensemble mesurer leur progression.

RESULTAT D'UN BILAN

- Se remobiliser suite à des difficultés
- Évoluer en interne
- Se reconverter
- Changer d'entreprise et/ou de secteur
- Se maintenir en poste dans une nouvelle dynamique
- Monter un projet de formation
- Retrouver un emploi
- Se lancer dans un projet de création ou de reprise d'entreprise

UN DISPOSITIF SUR MESURE ET ENCADRE

Le dispositif du bilan de compétences que nous proposons est d'une durée de 12, 16 ou 24 heures d'entretien en face à face ou en visioconférence, en dehors et/ou sur le temps de travail, réparties sur environ 2 à 6 mois.

La fréquence des sessions est hebdomadaire ou bimensuelle selon les démarches à effectuer, les attentes, les objectifs et les disponibilités.

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Rythme, durée des séquences, temps passé, thématiques abordées, choix des outils, ... : notre accompagnement est personnalisé et individualisé au regard de chaque situation et selon les attentes de chacun.

Trois étapes clés :

- Conduire une réflexion active sur votre avenir professionnel,
- Construire votre ou vos projets professionnels : cohérents, finalisés et adaptés,
- Faciliter vos perspectives de reconversion, de qualification, de professionnalisation ou de développement professionnel.

UN PARCOURS RICHE avec des entretiens en face-à-face ou en visio d'1h30 à 2h + un entretien de suivi à 6 mois est prévu au terme du bilan.

En complément de vos heures d'accompagnement, sont à prévoir : des enquêtes auprès des professionnels et/ou des organismes de formations, la participation à des manifestations et des rencontres réseau.

... POUR DEVENIR ACTEUR DE SON AVENIR PROFESSIONNEL

La réussite du bilan de compétences implique un comportement actif du bénéficiaire, tant dans la réflexion personnelle que dans l'action. Il est acteur de son devenir professionnel. Au-delà du travail réalisé avec le cabinet, une mobilisation personnelle forte est nécessaire en dehors des heures de bilan.

TEXTE DE REFERENCES

Notre méthodologie est conforme aux dispositions suivantes :

Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail, dont :

- La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.
- L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
- LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

CODE DE DÉONTOLOGIE

- Nous présentons notre méthodologie, notre déontologie, le cadre législatif du bilan de compétences et proposons un temps de réflexion à la personne avant tout engagement.
- Nous personnalisons la prestation et adaptons nos outils en fonction des besoins individuels, tout en garantissant une qualité de service identique à chacun.
- Nous éclairons la réflexion de la personne de manière à favoriser l'expression de choix libres et responsables : par la mise en évidence de ses points d'appui et axes de progrès, par un accompagnement permettant l'élaboration de projets professionnels réalistes et des différentes étapes nécessaires à leur concrétisation.
- Nous possédons de connaissances des réalités socio-économiques et réactualisent régulièrement leurs connaissances et leurs pratiques par des formations, des échanges avec les acteurs économiques, les professionnels de l'emploi et de la formation.
- Nous disposons des expériences et de savoir-faire qui garantissent un regard pluriel.
- Nous mettons à disposition des sources d'informations variées et actualisées sur l'environnement économique, le marché du travail, les métiers et les formations.
- Nous exerçons notre profession dans le respect des droits fondamentaux de la personne et de la confidentialité liée au bilan de compétences.

LES 3 PHASES DU BILAN DE COMPÉTENCES

Les 3 phases du bilan de compétences proposées par notre cabinet.

Chaque centre de bilan doit respecter la loi et le code de déontologie institué le 31 décembre 1991 et précisant que le bilan de compétences est un droit individuel reconnu aux salariés, dont le contenu et la mise en œuvre sont strictement réglementées par le code du travail. Les conditions d'accès et de mise en œuvre varient d'un public à l'autre.

« Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ».

La loi du 18 janvier 2005 sur la cohésion sociale (loi Borloo) fait de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) un axe majeur de la prévention du chômage de la préservation de l'emploi. Le bilan de compétences devient donc un outil incontournable de l'évolution professionnelle.

Le déroulement du bilan de compétences se déroule en trois temps : ce que j'ai fait, ce que je fais, ce que je compte faire.

Les tests ne sont pas obligatoires mais recommandés dans la mesure où mieux le bénéficiaire se connaît et mieux il pourra comprendre ses points d'appuis et ses domaines de vigilances.

La phase préliminaire

Il s'agit d'un entretien préalable et gratuit avec le bénéficiaire. Le consultant se présente et vérifie si la demande du bénéficiaire relève bien d'un bilan de compétences. Si ce n'est pas le cas, il s'agit de réorienter le bénéficiaire vers une autre démarche ou structure.

- Le consultant informe le bénéficiaire sur les objectifs, les étapes, les méthodes et le déroulement du bilan dans sa temporalité. Il précise les éléments suivants :
- le caractère confidentiel des échanges,
- la notion de transparence des résultats,

- la recevabilité du projet,
- le choix par le bénéficiaire de son projet,
- le caractère individuel de la démarche,
- que le bénéficiaire doit être actif et moteur pendant le bilan et non l'objet soumis à l'examen d'un expert,

Validation de la demande

La validation de la demande se déroule de face à face avec le consultant en bilan et permet de vérifier si le bénéficiaire est engagé dans cette démarche. Elle permet aussi au bénéficiaire de valider son projet. En effet, le bénéficiaire peut voir autant de centres qu'il le souhaite. Il doit être en phase avec le consultant qui va le suivre.

Présentation des objectifs

Il existe beaucoup de raisons pour faire son bilan de compétences. Au-delà d'une évaluation de ses seules compétences, il s'agit de faire le point sur ses motivations, ses intérêts, ses souhaits et clarifier certaines pistes. Il est important avant de faire son bilan de savoir pourquoi on veut le faire et dans quel objectif.

Qu'est-ce qui nous pousse à un moment de notre vie à vouloir faire un point sur son parcours professionnel ? Les raisons doivent être clairement identifiées avant le démarrage du bilan et le questionnement du consultant dans la première phase va aider le bénéficiaire à voir plus clair sur ses raisons et les choix qui le motivent à faire le point sur son parcours.

Les bonnes questions à se poser sont les suivantes :

- Quels objectifs poursuivez-vous en faisant votre bilan de compétences?
- Qu'avez-vous envie de clarifier ?
- Qu'avez-vous envie de résoudre ?
- Êtes-vous prêts à vous engager dans cette démarche ?

L'objectif du bilan de compétences est d'arriver à faire le point sur ce que vous avez fait ce que vous faites ce que vous allez faire. L'issue du bilan peut vous emmener vers une mobilité interne, une validation des acquis de l'expérience, une formation, une création d'entreprise, un nouveau projet de vie etc.

La phase d'investigation

La phase d'investigation est une étape dite rétrospective. Elle permet au bénéficiaire d'identifier ses connaissances, ses expériences métiers, ses intérêts et ses compétences. Ce recensement d'information aide le bénéficiaire à définir un projet professionnel et un projet de formation ou validation des acquis de l'expérience.

Analyse du parcours personnel et professionnel

Il s'agit, dans un premier temps de réaliser un état des lieux sur l'histoire de vie du bénéficiaire afin de lui permettre de se remémorer les expériences significatives de son parcours et en comprendre le sens. Avec l'aide du consultant, le bénéficiaire va analyser les éléments marquants de son parcours de vie professionnelle et personnelle. Il va réfléchir sur les leviers et les résultants de changement de son parcours de vie, identifier les sources de vocation, identifier les pépites professionnelles et personnelles en cas de changement.

Parcours de formation

L'analyse du parcours de formation se fait par l'identification et la formalisation des connaissances, des compétences et des aptitudes. Plusieurs outils sont mis à la disposition du bénéficiaire afin de l'aider dans cette recherche. Avec l'aide du consultant, le bénéficiaire va identifier les choix de son orientation. Qu'est-ce qui l'a poussé à se diriger vers telle ou telle formation ?

À cette étape le consultant peut détecter des ressources et potentialités jusqu'alors inexploitées.

Expériences professionnelles et extraprofessionnelles

Il s'agit ici d'analyser le parcours personnel et professionnel du bénéficiaire. Les éléments marquants qui ont construit sa vie et les éléments déclencheurs de changement.

L'analyse porte sur l'expérience professionnelle et extra professionnelle, sur les réalisations majeures, les réussites et les difficultés rencontrées. L'objectif poursuivi par la reconstitution du passé du bénéficiaire, et de lui permettre de réfléchir à ce qui a présidé à la construction de son parcours de vie professionnelle.

Quelles ont été ses choix ?

- A-t-il reçu des propositions, des opportunités qui lui ont mené à faire un choix différent de sa volonté personnelle ?
- A-t-il fait ses choix par contrainte ?

Le bénéficiaire aura une vision plus claire et une vue d'ensemble plus globale qui l'ont amené à faire ses choix.

Repérage et analyse des compétences

Avec l'aide de supports tels que : « vos activités professionnelles et extra professionnelles », le consultant va aider le bénéficiaire à repérer ses compétences. Ils vont ensemble analyser les apprentissages, identifier les compétences spécifiques du bénéficiaire, identifier les éléments de son expérience professionnelle transférables aux nouvelles situations professionnelles et identifier les ressources et potentialités inexploitées. Il s'agit de découvrir les savoirs, les savoir-faire, et les savoir-être du bénéficiaire ainsi que ses aptitudes professionnelles et personnelles.

Élaboration des premières pistes de projets professionnels et scénarii alternatifs

La réflexion menée par le bénéficiaire l'a sans doute conduit à plusieurs pistes possibles de projets professionnels. Il n'y a pas à l'évidence une unique solution ou un unique chemin professionnel qui pourrait convenir. Il est normal et probablement souhaitable d'avoir plusieurs projets professionnels. Le bénéficiaire peut être amené à vouloir mettre en place un projet qui s'avérera par la suite compliqué à atteindre ; il faut donc qu'il bâtisse avec le consultant plusieurs options possibles de projets professionnels. Les pistes envisagées doivent être cohérentes avec la personnalité, les capacités, les compétences, la volonté et le marché du travail.

Identifier des professionnels à rencontrer pour se confronter à la réalité du métier et mener des prix enquête terrain peut s'avérer d'une réelle utilité avant la mise en place d'un projet professionnel. Le projet comme écrit plus haut doit être pertinent, concret, réaliste et en cohérence avec les compétences et en lien avec les valeurs et les aspirations. Le bénéficiaire

aura su, avec le consultant, mettre en lumière les éléments constitutifs du projet et de ses conditions de réussite. Il aura pu analyser les écarts entre chacune des pistes et sa situation. Une analyse de l'environnement professionnel, du contexte de l'entreprise, des tendances du marché de l'emploi s'avère également obligatoire.

Une méthodologie de l'enquête peut être proposée au bénéficiaire afin de l'aider dans ses recherches et ses démarches. Il pourra alors réaliser une enquête métier sur le terrain pour confronter ses projets à la réalité. Cette enquête terrain lui permettra de collecter les facteurs qui soutiennent ou non la faisabilité d'un projet professionnel, de prévoir les différents plans d'action précise et détaillée de chaque projet, d'identifier un échéancier étape par étape, mettre en place un argumentaire et une feuille de route précise.

La phase de conclusion

Cette dernière phase du bilan consiste à exploiter et organiser la masse d'informations récoltées tout au long de séance. La formalisation des projets professionnels doit être réaliste et réalisable il s'agit d'analyser les risques, les atouts et les axes de progrès.

- **Élaboration des plans d'actions**

L'objectif du plan d'action est de permettre au bénéficiaire de construire les différentes étapes du projet retenu et d'envisager une solution de repli. Il s'agit de mettre en œuvre le projet retenu de façon chronologique en laissant le moins de place possible au hasard. Une fois le bilan terminé le bénéficiaire doit être capable de façon autonome de réaliser son projet sans préjuger des aléas inhérents au quotidien. Tous les aspects doivent être envisagés afin d'assurer la faisabilité et prévoir les moyens nécessaires à la réalisation. Plus le projet sera travaillé en amont plus il sera facile de passer à l'acte. Un projet professionnel se prépare comme une histoire. Il faut savoir le raconter en 10 lignes, cinq lignes ou une ligne afin de pouvoir intéresser un interlocuteur éventuel. L'histoire ou l'argumentaire sera alors utile pour une formation, pour une candidature auprès d'un cabinet de recrutement, pour une entrevue avec votre hiérarchie, pour préparer un dossier de création entreprise...

- **Rédaction du document de synthèse**

La synthèse ou le document de synthèse est remis lors de la dernière séance. Confidentielle, elle est détruite six mois après la fin du bilan. Elle reprend l'ensemble des aspects des conclusions du travail entrepris : circonstances du bilan, pistes d'évolution professionnelle, points d'appui au projet, étape des moyens de mise en œuvre. C'est un travail de rédaction commun entre le bénéficiaire et le consultant qui récapitule le contenu du projet, les compétences qui sont liées (celles que le bénéficiaire possède déjà et celles qu'il lui reste à acquérir), ainsi que le plan d'action à adopter.

Son élaboration, menée conjointement par le bénéficiaire et son consultant est aussi l'occasion de développer un argumentaire pour apprendre à défendre le projet.

- **Phase de suivi post-bilan**

Un entretien de suivi est proposé six mois après la fin du bilan pour faire le point avec le bénéficiaire sur sa situation.

Cet entretien permet en général de remettre en perspective les projets issus du bilan

- Quelles sont les avancées ?
- Quels sont les éléments qui ont freiné la réalisation du projet et comment y faire face
- Comment conserver intacte détermination ?

Il ne s'agit pas de répartir sur un nouveau bilan mais d'apporter un soutien éventuellement et de recadrer ou remettre en perspective l'aboutissement du projet sur le long terme.

Outils et méthodes

- Entretiens interactifs
- Fiches de réflexion.
- Grilles d'évaluation et d'autodiagnostic.
- Questionnaires à choix multiples.
- Tests psychologiques et entretiens psychologiques dont les résultats sont restitués et commentés si besoin.
- Autres **outils** éventuels en fonction des demandes d'évaluations.
- OFDE, AZ Recrutement est entouré par un réseau d'entreprises sur lequel nous nous appuyons pour concrétiser les projets, trouver un poste dans la reconversion sur du long terme ?

Les liens pour vous inscrire :

Bilan de compétences Classique: https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/formation/recherche/81244045100035_OFB4/81244045100035_OFB1

Bilan de compétences Essentiel: https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/formation/recherche/81244045100035_OFB2/81244045100035_OFB4

Bilan de compétences Dynamique: https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/formation/recherche/81244045100035_OFB3/81244045100035_OFB3

Nos coordonnées :

0676023978

contact@azrecrutement.com

www.azrecrutement.com

Nous sommes à votre disposition pour tout complément d'information.