



GUIDE DU BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

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.
- Concernant les personnes en situation de handicap, nous travaillons avec

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Le Bilan de compétences permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est financé le bilan de compétences ?*

➔ Via le CPF

Lorsque le salarié mobilise son Compte Personnel de Formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à 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.

➔ Via un financement personnel

La démarche est rapide et le paiement peut se faire en plusieurs étapes.

- ➔ Via un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).
- ➔ Via le Plan de formation de l'employeur

Les entreprises, administrations et associations disposent selon leur taille d'un Plan de Formation et peuvent dans ce cas financer tout ou partie du Bilan de Compétences de leurs salariés

Concernant les agents de la fonction publique, le bilan de compétences est accessible à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent. *

Pour les agents de la fonction publique hospitalière, l'interlocuteur est l'ANFH 'Association Nationale permanente pour le personnel Hospitalier. www.anfh.fr

*Décret n°2017-928 du 6 mai 2017

[*https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences)

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Avant tout démarrage de bilan, un entretien de pré-diagnostic sera réalisé afin de positionner le bénéficiaire sur trois indicateurs pour vérifier l'adéquation de la prestation avec le besoin légitime du client (Cohérence avec le statut du bénéficiaire, Correspondance avec les besoins du bénéficiaire, financement).

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet :

- 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.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

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

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

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

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui sert à formaliser la fin d'un travail de réflexion et de remise en question. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. *

A l'issue du Bilan un Certificat de réalisation est transmis au bénéficiaire.

* Le **bilan de compétences** est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R. 6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail.

A ce jour 85% de mes clients sont pleinement satisfaits de leur accompagnement.

Retrouvez les témoignages de mes bénéficiaires : <https://scarlettdigard.com/temoignages-bilans-de-competences/>