



## **Bilan de Compétences**

**Cette prestation d'accompagnement peut être réalisée en présentiel ou en distanciel  
au choix du bénéficiaire**

## METHODOLOGIE ET OUTILS DE LA DEMARCHE BILAN

### Modalités de Réalisation

Pour chaque bénéficiaire Les Scribes FORMATION propose un parcours individualisé tenant compte des disponibilités horaires du bénéficiaire et de ses besoins. L'ensemble du bilan est réalisé sous forme d'entretiens individuels.

Dans le cas où plusieurs bénéficiaires seraient présents dans une même période, il est possible d'organiser des regroupements qui ne pourront porter que sur des thèmes généraux liés à l'information (bassin d'emploi, opportunité, Vae...) et n'excéderont pas une durée de 3h à 3h30.

### Déroulement de la Prestation

La prestation sera réalisée sur une durée maximale de 8 semaines, à raison d'un rendez-vous hebdomadaire. La durée totale des entretiens n'excédera pas sauf cas de force majeure la durée prévue sur la convention.

Le rythme, adapté aux disponibilités du bénéficiaire et à la nature du projet, tiendra compte dans certains cas d'enquêtes menées auprès de professionnels. Un « suivi bilan » gratuit et sans limite de durée est proposé à chaque stagiaire jusque à la mise en œuvre de son projet.

### Description précise du contenu de chacune des phases du Bilan

#### **Objectifs généraux**

La prestation proposera une réponse adaptée à un besoin spécifique :

- Analyse de la situation globale du demandeur.
- Repérage de ses atouts et potentiels.
- Evaluation des savoir-faire, savoirs, savoir être et savoir devenir.
- Exploration de nouvelles voies professionnelles et détermination d'un projet d'évolution ou de maintien dans l'emploi en fonction des motivations, des potentiels et des réalités du marché de l'emploi sur le bassin concerné.
- Elaboration d'une stratégie d'évolution professionnelle à court, moyen et long terme avec fixation d'étapes et de moyens d'action.
- Mise au point de stratégies alternatives.
- Dynamique de l'action dans le cadre même de la prestation.

## **Le Bilan de compétences se décompose en trois phases**

### **1<sup>ère</sup> phase (préliminaire)**

#### **✓ Contractualisation et diagnostic de la commande**

- Accueil, présentation du centre et information sur les objectifs du bilan de compétences, ses modalités de mise en œuvre.
- Signature des documents administratifs
- Remise d'un document descriptif de la prestation et planning
- Inventaire des attentes du bénéficiaire

### **2<sup>ème</sup> phase (investigation)**

#### **✓ Investigation / confrontation**

- Analyse de la situation globale
- Récapitulatif des parcours de formation (initiale, continue, professionnelle et extra professionnelle)
- Les goûts, les centres d'intérêt personnels et professionnels
- Les freins personnels et les obstacles
- Mise en place de tests de personnalité
- Analyse du passé professionnel et extraprofessionnel
- Identification, évaluation, valorisation des savoirs, savoir-faire, savoir être et savoir devenir
- Analyse du bassin d'emploi, de la situation économique locale et des secteurs correspondant aux besoins des entreprises locales
- Analyse du ou des secteurs d'activités / emplois envisageables à court, moyen et long terme en fonction des compétences et potentiels transférables.
- Analyse des offres d'emploi sur les sites spécialisés de Pôle Emploi, de l'Apec, et d'autres sites.
- Caractéristiques des postes envisagés (conditions d'accès, activités, conditions de travail,...).
- Confrontation avec les réalités du poste de travail au moyen d'enquêtes métier et de mises en relation avec des professionnels de l'entreprise du secteur d'activité ou domaine professionnel cible.
- Information sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience
- Identification des besoins de formation et mise en relation avec des centres de formation ou points d'accueil VAE adaptés au projet global.

Certains contenus proposés par Les Scribes FORMATION (information sur les entreprises du bassin d'emploi, activité économique locale, accès à la qualification) peuvent faire l'objet d'une animation en groupe et profiter ainsi de la dynamique des échanges et expériences de chacun. Ils favorisent la constitution des réseaux, indispensables au suivi de l'évolution d'une profession et à la connaissance de l'environnement économique.

## 3ème phase (conclusion)

### ✓ Conclusion du BILAN DE COMPÉTENCES

- Formalisation du projet professionnel identifié en terme d'emplois métiers dans le répertoire ROME
- Rédaction du bilan comportant :
  - La nature des actions déjà mises en œuvre
  - Les compétences acquises et évaluées (mode d'évaluation)
  - Les compétences restant à acquérir
  - Les caractéristiques des objectifs d'emploi
  - Les étapes des actions à mener, les moyens, le calendrier de mise en œuvre des actions
  - Les indications sur les axes de progrès à mettre en œuvre par le bénéficiaire pour augmenter ses chances de concrétisation du projet
  - Le besoin révélé ou non d'une formation, et les informations relatives à l'entrée en formation (thème, organismes, modalités d'accès, financement, rémunération)

## Méthode et outils pédagogiques

### Méthode pédagogique

La méthode pédagogique adoptée est une méthode active dont l'objectif est de responsabiliser le bénéficiaire et l'aider à accéder à une autonomie personnelle ou à son renforcement.

Un travail d'orientation professionnelle efficace nécessite que le bénéficiaire s'approprié son projet et qu'il soit l'acteur de son parcours d'évolution. Le formateur est un révélateur de potentiels et de problématiques ; il est là pour permettre la prise de conscience et faciliter le passage à l'action. Il demeure le conseiller référent des actions à entreprendre.

Les Scribes FORMATION met en œuvre les moyens indispensables à la réalisation des objectifs en respectant la déontologie, les souhaits du bénéficiaire, son cheminement pendant le déroulement de la prestation et en valorisant chaque étape franchie.

Le plan d'action mis en place est sans cesse évalué au moyen d'une grille de critères permettant de vérifier la cohérence du projet d'emploi avec les compétences du bénéficiaire et le marché local. Pour optimiser la réussite de l'accompagnement, le référent motive, valorise, soutient l'individu et la dynamique du groupe. Il rappelle le principe de réalité, pousse à la réalisation des démarches, les facilite si besoin, initie et entretient des réseaux.

## Outils de Bilan utilisés

Type d'outils (Tests, logiciels, supports réalisés par l'organisme, support papiers divers...)

Origine de ces outils (Centres reconnus : EAP, CPT...)

Tests :            Inventaire de personnalité de Holland (RIASEC)  
                      IRMR (Rothwell et Miller)

Outils d'orientation :

- Le parcours initial de formation
- Le parcours de formation continue professionnelle et extra professionnelle
- Le parcours d'auto formation
- L'inventaire des compétences
- L'appréciation et la maîtrise des compétences
- La transférabilité des compétences
- L'établissement d'une fiche de poste
- L'inventaire des aptitudes
- Le synoptique du projet
- Le Livret Stagiaire

## Ressources documentaires :

- ✓ sur la Formation
  - ✓ sur les Métiers
  - ✓ sur les Bassins d'emploi
- Tous les outils de bilan, d'orientation et d'aide à la recherche d'emploi des Scribes FORMATION.
  - Sur le lieu d'intervention un centre de ressources documentaire permettant au bénéficiaire de recueillir toutes les informations nécessaires à l'élaboration du projet, pendant la durée du bilan et en dehors des plages d'entretiens individuels
  - L'accès à la presse locale, quotidienne et professionnelle, ainsi qu'à des magazines spécialisés.
  - Des annuaires professionnels (KOMPASS, Qui fait quoi, CARIF....) via Internet.
  - Des fichiers d'entreprises et des documents sur le bassin économique (Observatoires de la CCI...)
  - Le Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois.

## Suivi Post bilan

Au terme de la réalisation du bilan de compétences nous proposons un suivi post bilan jusqu'à mise en œuvre du projet professionnel défini dans la synthèse.

Ce suivi est réalisé sans limite de durée et fait l'objet d'un engagement écrit en dernière page de la synthèse remise à chaque bénéficiaire

## Cadre réglementaire du Bilan de compétences

### DEFINITION ET OBJECTIF :

Un bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire 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.

### REGLEMENTATION EN VIGUEUR :

Les bilans de compétences ont été institués par la loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35). Les dépenses engagées pour la réalisation de bilans de compétences peuvent être financées sur les fonds de la formation continue, dans des conditions définies par le Code du travail, mais aussi à titre personnel ou via le plan de développement des compétences. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications au cadre réglementaire existant : Article L6313-4 : - Ajout d'une durée légale maximum de 24h - Rappel des dispositions existantes sur la finalité du bilan, les exigences liées au consentement du bénéficiaire, à la transmission et propriété des résultats et les dispositions relatives au secret professionnel auxquelles sont soumis les prestataires de bilan de compétences.

Articles R6313-4 à R6313-7 code du travail : - Le bilan doit être réalisé par un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise, les bilans internes sont interdits ; - Le « prestataire » effectuant le bilan doit « conduire » les 3 phases du bilan, il ne peut sous-traiter ; - Il doit exister au sein de la structure, une « organisation identifiée » spécifiquement dédiée aux bilans si le prestataire exerce d'autres activités.

Les résultats du bilan sont la propriété du stagiaire, ils sont confidentiels. - Les documents sont détruits en fin de bilan (hors exceptions prévues).  
Toute communication du dit document est subordonnée à l'accord écrit du salarié.

MODALITES Le bilan de compétences comprend les trois phases suivantes :

1 - Une phase préliminaire, qui a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
  - de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
  - de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

2.- Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- un regard croisé sur le projet du salarié peut être mis en œuvre en fonction du déroulé et des besoins sur le projet

3.- Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permettra au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Comme le prévoit la loi, un entretien de suivi est proposé six mois à un an après la fin du bilan de compétences.

### **Conseils pratiques**

Un bilan doit être considéré comme réussi s'il aboutit à un projet réaliste et réalisable. Ce projet doit être votre projet de cœur, et l'élaboration d'un projet complémentaire est souhaitable.

La réalisation d'un bilan de compétences repose sur deux éléments essentiels : une partie technique et l'aspect relationnel. Ce dernier aspect est déterminant dans la réussite de votre bilan.

N'hésitez pas à consulter plusieurs Conseillers avant de prendre votre décision et choisissez la personne avec laquelle vous avez le « meilleur feeling ».

### **Financements**

Si vous êtes à l'initiative de la demande vous pouvez obtenir un financement automatique par le biais de votre compte CPF, vous pouvez réaliser votre bilan hors temps de travail.

Vous pouvez aussi demander à votre employeur un abondement (co-financement) de votre compte CPF.

Si l'employeur cofinance votre bilan vous pouvez avec son accord réaliser votre bilan pendant le temps de travail et ainsi maintenir votre rémunération pendant la durée du bilan.

Si votre entreprise est à l'initiative de la réalisation de votre bilan, elle doit financer cette action et vous proposer de réaliser votre bilan pendant votre temps de travail.

Il peut exister quelques cas particuliers qui justifient de financements spécifiques.

Le bénéficiaire reconnaît avoir pris connaissance de ce qui précède et en accepte l'intégralité des termes et conditions.

Date :

Le bénéficiaire