

Choisir un prestataire de bilan de compétences

Le Bilan de compétences

Grâce au bilan de compétences, vous pouvez faire le point sur votre parcours professionnel, analyser vos aptitudes, compétences personnelles et professionnelles, vos motivations... dans l'objectif de construire ou d'affiner un projet professionnel ou de formation, pour connaître plus précisément les métiers et l'environnement socio-économique de votre territoire en vue d'une évolution ou d'un changement, pour vous aider à traverser une période de transition.

C'est vous qui savez définir l'objectif de ce bilan, ce qu'il signifie pour vous à ce moment de votre vie professionnelle, ce que vous en attendez.

C'est une démarche qui va solliciter votre motivation, votre esprit critique, votre énergie, votre persévérance.

Choisir un centre de bilan de compétences

Vous êtes décidé(e) ? Alors dès la première démarche, sachez exercer votre capacité de choix.

Le bilan de compétences est réalisé par un(e) conseiller(e) spécialisé(e), dans un organisme habilité par votre financeur. C'est à vous de choisir, sur la liste que celui-ci vous fournit, le prestataire qui vous convient. Pour cela, interroger le-la conseiller(e) et assurez vous ainsi qu'il -elle favorise une situation d'écoute et de conseil. Vous devez vous sentir en confiance et l'interroger librement sur les méthodes d'investigation qu'il-elle vous propose, les modalités de travail, etc.

*Tout organisme doit vous proposer un rendez-vous préalable sans engagement.
N'hésitez pas à comparer plusieurs propositions.*

Pour vous aider à recueillir les informations indispensables et prendre en compte différents critères de qualité, voici une liste de points à vous faire préciser avant de faire votre choix et tout au long de la démarche.

Où et quand ?

Quels sont les horaires et les jours d'ouverture (surtout si vous souhaitez réaliser le bilan hors temps de travail)

Y a-t-il un délai d'attente ?

Quelle période sera la plus adaptée ? (pensez au délai pour l'autorisation d'absence, à vos congés, à ceux du conseiller...)

Localisez le centre de bilan, évaluez votre temps de trajet (selon le cas depuis votre lieu de travail ou votre domicile)

*Un bilan de compétences nécessite une certaine durée afin de permettre la réflexion et la maturation, une amplitude de sept à dix semaines est souhaitable.
Chaque rendez-vous peut durer de 2 à 4 heures.*

Comment se passe le bilan de compétences ?

Que va-t-il se passer concrètement durant la vingtaine d'heures consacrée à votre bilan ? Il est important de vous faire préciser les diverses activités qui peuvent vous être proposées : entretien individuel, passation de tests (de quel nature ? quel lien avec votre projet ?), travail sur le portefeuille de compétences (ou le passeport formation), documentation sur les métiers ou sur l'environnement socioéconomique, recherches internet etc.

Demandez un planning précisant la durée pour chaque type d'activité. Vous devez pouvoir identifier les heures en face à face individuel, les temps en collectif ou seul (en autodocumentation par exemple)

Même s'il est intéressant de varier les modalités, le cœur de la démarche bilan de compétences reste l'entretien en face à face avec votre conseiller(e) : au minimum 2/3 du temps.



Un déroulement en trois phases

Une phase préliminaire

Un premier entretien individuel doit permettre d'identifier vos besoins et vos attentes, de vous présenter les méthodes et techniques d'investigation et d'évaluation, de définir des conditions de déroulement.

Chaque phase du bilan donne lieu à au moins un entretien individuel sur une période 2-3 semaines

Une phase d'investigation

Elle permet d'identifier tous les éléments qui vous caractérisent sur le plan personnel et professionnel pour bien préparer votre projet : motivations, compétences, perspectives d'évolution professionnelle.

Cette phase ne se limite pas à une série de tests d'évaluations, elle doit permettre une réflexion active articulant votre projet et vos ressources actuelles

Elle comporte une recherche sur des métiers ou un secteur économique ou les caractéristiques d'un territoire mais aussi des démarches auprès de professionnels, la confrontation avec le marché du travail. Le centre de bilan doit mettre à votre disposition des informations sur les emplois, les métiers, les filières professionnelles, les conditions d'accès et d'exercice. Selon votre projet, vous aurez à rencontrer un ou des spécialistes (sur la formation ou la création d'entreprise ou un secteur professionnel particulier...).

*Le centre de bilan dispose-t-il d'un réseau d'interlocuteurs ?
Quels contacts vous sont proposés pour une enquête par exemple ?*

Une phase de conclusion

Elle permet la synthèse des investigations, l'élaboration d'une stratégie, une prise de décision et l'engagement d'un projet.

Un plan d'action y est défini qui doit vous permettre d'engager des démarches.

A la fin de votre bilan, vous recevrez un document de synthèse qui reprend les différentes phases et leurs résultats.

*La synthèse du bilan n'est pas une simple accumulation de résultats, elle doit mettre en perspective les résultats des investigations et les éléments de votre projet professionnel.
Un plan d'action à moyen terme doit comporter des démarches claires à effectuer.*

Avec qui ?

Le centre de bilan doit disposer de compétences plurielles : souvent psychologues du travail, les conseiller(e)s doivent connaître les caractéristiques socioéconomiques du territoire et les secteurs clés, le monde de l'entreprise et les dispositifs de formation professionnelle.

*Quelle est la personne qui vous accompagnera tout au long du bilan ?
Une seule personne ou plusieurs ? avec quelle spécialité ?*

Après le bilan de compétences.

Sachez que la déontologie des centres de bilan est très stricte : sauf indication contraire de votre part, l'objet et les résultats de votre bilan resteront confidentiels. Portefeuille de compétences (ou passeport formation numérique), résultats détaillés des tests et synthèse restent votre propriété.

Si vous souhaitez transmettre certains éléments de votre bilan à votre employeur, demandez au centre de bilan de réaliser une version partielle.

Le plan d'action n'est pas une prescription, c'est à vous de le mettre en œuvre selon vos priorités et vos opportunités. Pour cela les démarches à effectuer doivent être suffisamment claires pour que vous puissiez les engager seul(e) plus tard.

Après 6 mois vous serez recontacté(e) par le centre de bilan pour un questionnaire d'évaluation qui permettra d'apprécier l'effet mobilisateur du bilan.

**Pour vous aider dans la mise en œuvre de votre projet d'évolution professionnelle :
Ligne Horizon 05 46 00 32 33**

**Un outil numérique régional pour capitaliser vos acquis et expériences :
www.passeportformation.poitou-charentes.org**



agence régionale
de la Formation
tout au long de la vie
Poitou-Charentes