

BILAN DE COMPÉTENCES



Les Guides
Du Digital





INTRODUCTION

Sur le plan professionnel, on est beaucoup à rêver d'une reconversion. Par chance, la marche à suivre est aujourd'hui bien tracée pour celles et ceux qui voudraient se lancer. Il leur faudra passer par toute une série d'étapes.

La première d'entre elles, avant même la formation: réaliser un bilan de compétences. Composé d'entretiens, tests, analyses, ce bilan prend non seulement en compte vos expériences et compétences, mais aussi vos aspirations, votre personnalité, vos passions. Il permet de définir avec précision les besoins en formation pour mieux se lancer.

Un bilan de compétences est un état des lieux approfondi de la vie professionnelle, servant de base solide pour la reconversion, car changer de métier ne signifie pas repartir de zéro, bien au contraire.

[Intéressé\(e\) ? Suivez le guide !](#)

QUELQUES CHIFFRES

- 87 % des salariés français prévoient une remise en question professionnelle
- 62 % veulent changer d'entreprise
- 30 % prévoient de changer de métier
- 18 % prévoient de suivre une formation

Source : [RégionJob](#) (2018)

- 28 % ont franchi le pas de la reconversion (dont 33 % de cadres)
- 64 % hésitent encore à se lancer faute d'accompagnement et d'informations

Source : [Nouvelle Vie Professionnelle](#) (2018)



CHAPITRE 1

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences

?

Définition du bilan de compétences

Réaliser un bilan de compétences revient à évaluer de manière approfondie les compétences personnelles et professionnelles d'une personne, tout en prenant en compte ses *soft skills* et motivations, ainsi que la réalité du marché de l'emploi.

Un bilan de compétences permet de définir un projet professionnel réaliste et adapté et, si besoin, d'identifier le parcours de formation idéal. Il est donc utile à tout moment dans une carrière :

- Reconversion
- Début de formation
- Évolution
- Mise au point

Ce que dit le Code du Travail

Art L. 900-2

Démarche permettant à tous les salariés ou futurs salariés « *d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation* ».

Pourquoi faire un bilan ?

Avant la formation, le bilan de compétences est la première étape de la phase de reconversion. Il permet de prendre un maximum de hauteur et de mettre à jours tous les liens entre son passé, son présent et son avenir professionnel.

L'objectif : mieux s'écouter et se connaître, pour mieux gérer et planifier sa carrière.

Un bilan de compétence apporte de l'unité à un parcours, lui donne du sens et de la valeur tout en intégrant la réalité du monde du travail.

C'est une démarche 100% volontaire qui ne fonctionne que si elle est acceptée par le bénéficiaire dans son envie d'accélérer sa progression, ou son intégration professionnelle.

**Bilan de
compétences**



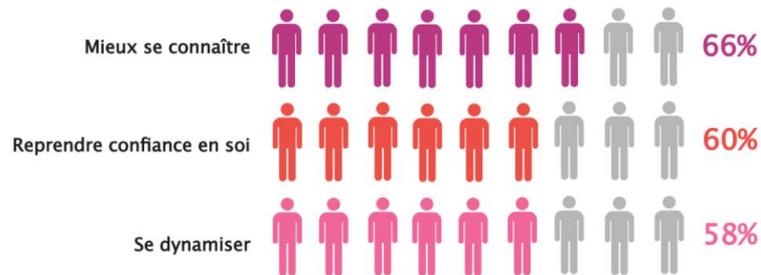
**Formation
continue ou
complémentaire**



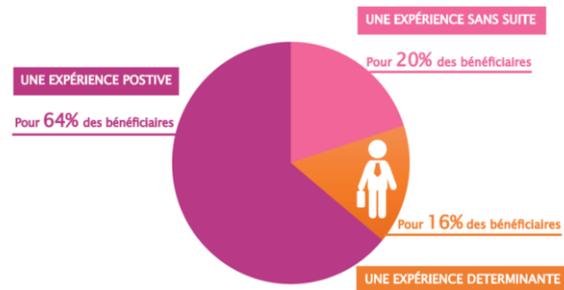
Reconversion

Est-ce une démarche efficace ?

D'un point de vue personnel, les bénéficiaires considèrent qu'un bilan de compétence permet de :



Dans leur parcours professionnel, le bilan de compétences est perçu comme :





CHAPITRE 2

Déroulement d'un bilan de compétences

Déroulement d'un bilan

Un bilan de compétences se déroule toujours en trois phases.

1. La phase préliminaire

Correspond à la mise en place du bilan. Elle comporte un entretien avec le ou la consultant.e dans lequel le bénéficiaire doit exprimer ses objectifs, besoin et le contexte de sa demande. C'est à ce moment qu'est définie la méthode qui sera utilisée pour réaliser le bilan.

2. La phase d'investigation

Comprend deux volets : « Mieux se connaître et s'informer » et « Construire son projet »

3. La phase de conclusion

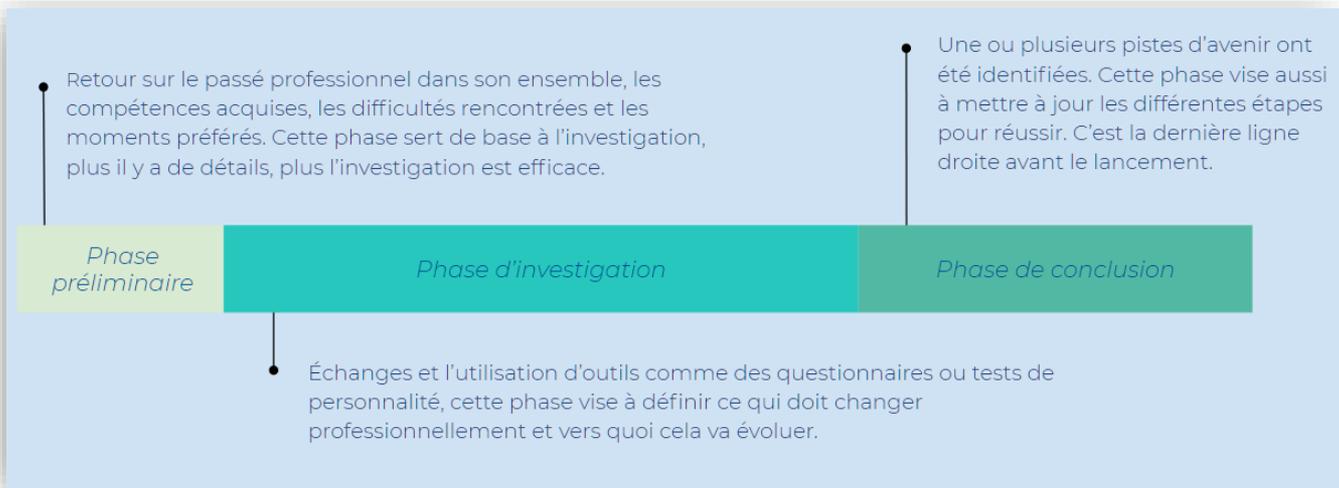
Elle permet de définir un plan d'action et recense les moyens favorisant la réalisation du projet.

Important

Le bilan de compétences s'effectue avec l'aide d'un coach ou expert en recrutement. Comptez une vingtaine d'heures de travail pour un bilan complet, avec des séances généralement réparties sur plusieurs semaines.

Bilan de compétences

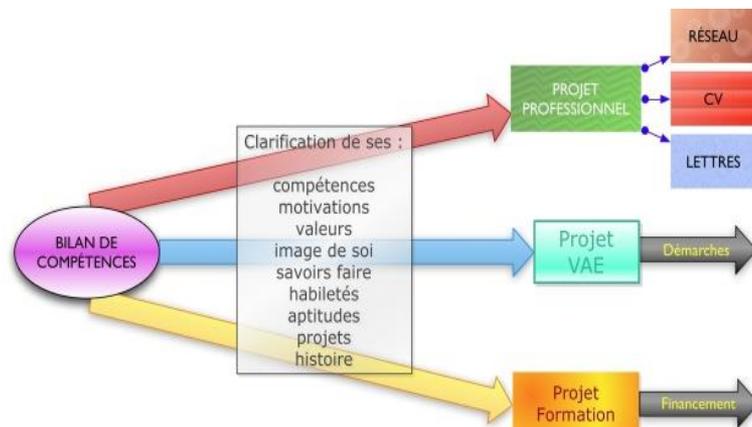
Contenu des différentes phases



Qu'attendre du bilan ?

Si chaque bilan est unique, voici toutefois les trois types de résultats recherchés

1. La définition un projet professionnel principal + un projet alternatif. Autrement dit : définir un plan A et un plan B pour sa carrière
2. La définition un projet VAE, ou Validation des Aquis de l'Expérience, visant à faire certifier ses compétences professionnelles
3. La définition d'un projet de formation, visant à en acquérir de nouvelles compétences



Questions

Un bilan de compétences donne-t-il toujours des résultats ?

Oui, car un bilan de compétences permet de mieux se connaître et d'avancer quoiqu'il arrive. Il faut cependant être impliqué et disponible, avoir envie que celui-ci débouche réellement sur un résultat

La démarche est-elle confidentielle ?

Oui, à la fin du bilan, le centre vous remet un bilan de synthèse confidentiel. Personne d'autre que le coach et vous n'a connaissance des informations qu'il contient.

Est-ce qu'un suivi est assuré ?

C'est généralement le cas. Un rendez-vous est alors organisé six mois après la réalisation du bilan.

La clé de la réussite

Le bilan de compétence est une démarche de type volontaire. Sa réussite ne dépend que de la motivation du bénéficiaire et des bons liens établis avec le ou la coach.



CHAPITRE 3

Comment financer son bilan de compétences

Bilan de compétences

Financer son bilan de compétences

Le tarif peut varier selon les prestataires, mais un bilan de compétences coûte en moyenne 1800€. Toute personne peut réaliser un bilan, mais le financement ne sera pas le même.

Je suis au chômage

Pôle Emploi propose de financer en partie ou en intégralité dans le cadre de vos recherches d'emploi. Demandez simplement à votre conseiller ou conseillère.

Je suis indépendant

Depuis le 1er janvier 2018, les travailleurs indépendants ont également accès à un CPF pouvant financer un bilan de compétences. Micro-entrepreneurs, faites votre demande auprès du [FIFPL](#).

Je suis salarié

Le bilan est bien souvent financé par l'entreprise. Il peut s'effectuer pendant, ou en dehors des heures de travail via votre CPF, CIF ou plan de formation. Renseignez-vous auprès du réseau [FONGECIF](#) de votre région et déposez votre demande.

FIFPL : Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux. Le FIF PL est un fonds d'assurance formation agréé par Arrêté Ministériel.

FONGECIF : Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation « Le Fongecif est un lieu d'écoute, de conseils gratuits et confidentiels, sur toutes les questions que vous vous posez sur votre carrière ».

Critères d'éligibilité

Toujours selon l'article L. 900-2 du Code du travail, certains critères doivent toutefois être respectés pour bénéficier d'un financement public.

- Salariés en CDI : il faut 5 ans d'activité professionnelle, dont 1 année dans l'entreprise avec laquelle la demande est effectuée
- Salariés en CDD : il faut avoir 24 mois d'activité sur les 5 dernières années et un minimum de 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois
- Demandeurs d'emploi : bilan possible pour les personnes de moins de 55 ans, au chômage depuis plus de 6 mois et ayant cumulé 3 ans d'expériences professionnelles
- Avoir plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté

Ce que dit le Ministère du Travail

« Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés. Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État. »

Questions

Puis-je financer mon bilan en fonds propre

Oui, aucun problème.

Puis-je réaliser mon bilan sur mes heures de travail ?

Oui, dans le cadre de congés « bilan de compétences »

Le bilan de compétences peut-il être effectué en dehors du temps de travail ?

Oui, vous n'avez alors pas besoin d'en informer votre employeur.

La clé de la réussite

Selon votre situation, demandez toujours conseil auprès de votre FONGECIF régional, FIFPL ou conseiller Pôle Emploi. Ils sauront vous aiguiller dans vos démarches



CHAPITRE 4

Trouver et choisir le bon centre

Trouver le bon centre

Un bilan de compétences doit toujours être réalisé par un prestataire extérieur. Le bénéficiaire a toute la liberté de choisir le centre qui lui correspond, selon ses propres critères.

Il existe de nombreux annuaires en ligne répertoriant les centres de par ville, région ou département. Pour s'assurer de leur sérieux, nous conseillons de ne contacter que les centres agréés et répertoriés par les FONGECIF régionaux.

**Possibilité
de financement
≠
Début du bilan**



Choisir le bon centre

On ne choisit pas un centre uniquement pour sa proximité ou sa flexibilité dans les horaires, mais en fonction d'une clé im-pé-ra-tive la réussite : le *feeling*.

Vous devez être à l'aise dans vos échanges et en confiance à chaque étape.

Sélectionnez deux ou trois structures habilitées et demandez à les rencontrer. L'idée ? Prendre la température et poser ses questions. Cette phase est toujours gratuite et libre de tout engagement.

Tips

Proches, voisins, collègues, n'hésitez pas aussi à démarcher d'anciens bénéficiaires. Leurs témoignages et retours d'expérience peuvent peser dans la balance.

Questions à poser aux centres avant de se lancer

Quelle est la formation du/de la consultant.e ?

Combien de personnes a-t-il/elle accompagnées en bilan de compétences ?

Quelles sont ses autres activités ?

Quelles méthodes et techniques seront mises en oeuvre ?

L'idée : connaître l'interlocuteur et son expérience, savoir si la pratique et la méthodologie conviennent et s'assurer de la qualité d'écoute et de compréhension. Assurez-vous que vous serez suivi par la même personne tout au long du bilan et suivez votre instinct !

Les pièges à éviter

Vouloir différer la mise en oeuvre des résultats. Pour plus d'efficacité, il faut rester dans la dynamique émanant du bilan et ne surtout pas remettre ses actions à plus tard.

Vouloir faire son bilan de compétences en ligne. Les interactions entre le coach et le bénéficiaire doivent être transparentes et fluides. Seul un rendez-vous physique vous permet des conditions d'échange idéales.

Cacher des éléments gênants, retenir ses propos. En faisant ainsi la lumière sur sa personnalité, on découvre ses bons... mais aussi ses mauvais côtés. Attention à ces derniers qui peuvent être durs à encaisser. Pas d'inquiétude, cela fait partie du processus.

Récapitulatif

Bilan de compétence = étape clé avant de commencer une formation.

Salariés, indépendants, chômeurs... tout le monde peut bénéficier d'un bilan de compétences.

Il n'y a que peu d'étapes à franchir avant de commencer son bilan : se renseigner, se financer et choisir le bon centre.

Pour être efficace, un bilan doit être une démarche volontaire et motivée de la part du bénéficiaire.

Ayez le *feeling* avec votre interlocuteur lors de vos échanges dans le cadre du bilan.

« Croyez en vos rêves et ils se réaliseront peut-être, croyez en vous et ils se réaliseront sûrement »

Martin Luther King



Les Guides
Du Digital