

VOTRE PROJET DE BILAN DE COMPÉTENCES

Document mis à disposition par IMMURGENCE pour les bénéficiaires et entreprises

Le dispositif "bilan de compétences"

Le bilan de compétences, au sens légal du terme peut être financé par un OPACIF ([organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation](#)) du secteur privé

Le salarié en CDI (depuis 5 ans en secteur privé, dont 1 an dans l'entreprise) ou en fin de CDD (24 mois en tant que salarié du secteur privé dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois) doit alors présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce bilan de compétences auprès de l'OPACIF dont il dépend selon le secteur d'activité de son entreprise

Le bilan de compétences, peut aussi être financé dans le cadre du plan formation de l'entreprise

Le bilan de compétences lorsqu'il est demandé par l'employeur, ne peut être réalisé d'avec le consentement du salarié, celui-ci dispose d'un délai de réflexion de dix jours pour prendre une décision. Les dépenses engagées sont prises en charge sur le budget formation de l'entreprise.

D'autres dispositifs d'orientation ou d'accompagnement sont financés pour les autres publics, mais il ne s'agit plus de bilan de compétences au sens légal du terme

Les autres publics (personnes non salariées, demandeurs d'emploi, jeunes...) peuvent bénéficier de dispositifs assimilés au bilan de compétences mais qui n'en sont pas réellement. C'est notamment le cas du BCA ou bilan de compétences approfondis de l'ANPE qui est en fait un dispositif de repositionnement professionnel (élargissement des cibles) à visé de retour à l'emploi à court terme. Il ne pourra donc être utilisé pour un projet de réorientation à long terme nécessitant par exemple une reprise de formation diplômante de longue durée.

Objectifs du bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour but de définir, de vérifier la faisabilité d'un projet professionnel et de définir un plan d'action pour :

- Une reconversion professionnelle,
- Une évolution ou mobilité professionnelle,
- Un reprise de formation,
- Une Validation des Acquis de l'Expérience

Ou tout simplement faire le point sur ses savoirs, ses compétences et aptitudes dans le but de mieux les valoriser et les exploiter...

Les partie "validation" (par l'enquête et la confrontation) et "plan d'action" sont primordiales.

Du "bilan de compétences", beaucoup ne retiennent que l'aspect "bilan" et oublie l'aspect "stratégie de carrière".

Durée

Un bilan de compétences peut permettre de bénéficier d'un congé bilan d'une durée allant jusqu'à 24 heures étalées sur 3 mois maximum.

Mais la durée de travail total pour un bilan peut être beaucoup plus importante (une quarantaine d'heures).

Les organismes proposent généralement entre 10 et 15 heures de face à face + des échanges à distance (courriels, entretiens téléphoniques), le reste du temps étant consacré au travail personnel (rédaction, analyse, recherche, enquête...).

Certains organismes proposent des entretiens en dehors des heures de bureau, en soirée ou le samedi.

Déroulement

La phase préliminaire

Cette première phase vous informera sur notre méthodologie de réalisation d'un bilan de compétences et vous aidera ainsi à faire votre choix parmi les organismes que vous aurez visités (3 minimums).

Votre consultant examinera alors vos attentes et analysera vos besoins ainsi que ceux de votre entreprise si vous êtes en poste.

Si après un délai suffisant de réflexion vous décidez de faire votre bilan avec cet organisme et ce consultant, une convention tripartite sera conclue entre le financeur, l'organisme et vous.

Un calendrier prévisionnel des rencontres et étapes à venir devra alors être mis en place.

La phase d'investigation

Il s'agit d'un travail d'identification et d'analyse d'informations sur votre carrière, vos expériences extraprofessionnelles, votre entreprise (si vous êtes en poste), vos projets et l'environnement socio-économique.

Au cours de cette phase, vous pourrez aussi évaluer vos capacités, intérêts et motivations grâce à des questionnaires et faire, si vous en ressentez le besoin, un test de personnalité qui servira surtout de support de discussion mais ne doit pas être prépondérant dans votre projet d'orientation.

Mais surtout, vous élaborerez votre "portefeuille de compétences" qui matérialise votre travail de recherche et d'investigation.

La phase de conclusion

Elle a pour but la détermination d'un projet professionnel et l'identification des étapes nécessaires à sa réalisation.

Elle permet également l'appropriation des éléments de votre portefeuille de compétences.

Une synthèse écrite confidentielle conclura votre bilan de compétences.

Elle formalise vos compétences et aptitudes au regard du projet final envisagé ainsi que les stratégies à mettre en oeuvre (actions et moyens) pour la concrétisation ce projet.

Elle pourra permettre à votre entreprise de mieux gérer vos compétences, votre formation... et donc votre évolution.

Méthodologie

Votre consultant doit pouvoir prouver qu'il est spécialiste en stratégie de carrière et peut contribuer à l'évolution professionnelle des bénéficiaires qu'il suit, à la réussite de leurs projets.

Votre accompagnant tout au long de ce bilan doit connaître le marché de l'emploi, la formation et la VAE. Il doit pouvoir aussi concrètement vous aider à valider ou invalider un projet selon qu'il s'avère réaliste ou pas.

Il doit aussi pouvoir vous aider à enquêter, à approcher des entreprises ou des personnes ressource.

Certains organismes comme le GIP Espace Compétences PACA exigent que les consultants soient formés à des démarches spécifiques (notamment la démarche "portefeuille de compétences").

Votre consultant ne doit pas décider pour vous de votre avenir professionnel mais doit contribuer à vous autonomiser en vous rendant acteurs de votre bilan de compétences et de votre management de projet.

Ainsi, de nombreux centres de bilan utilisent des approches approche éducative (notamment l'ADVP*).

**Activation du Développement Vocationnel Personnel. Il s'agit d'une technique canadienne qui permet de travailler sur les motivations et les intérêts, soit de les faire émerger, soit de les clarifier et de trouver des éléments pour élaborer un projet.*

Points de législation (Extraits du code du travail)

Article L900-2 – Le bilan de compétences : action de formation entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article L.900-4.1 – Consentement et confidentialité

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L. 900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi ". La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du Code pénal [sur le secret professionnel] en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre. - V. infra, art. R. 900-1 à R. 900-8.

Article R.900-1 – Méthodologie du bilan de compétences

Un bilan de compétences au sens de l'article L.900-2 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

a) 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.

b) Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire : d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales, de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

c) Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet 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.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L.900-1.

Les actions que comportent les trois phases susmentionnées doivent être menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Outre le document de synthèse, l'organisme prestataire est tenu de communiquer au bénéficiaire les conclusions détaillées du bilan de compétences au terme de ce dernier.

Article R.900-2 – Document de synthèse

Le document de synthèse mentionné à l'article L.900-4.1 est élaboré pendant la phase de conclusions de bilan de compétences.

Il ne peut comporter d'autres indications que : circonstances du bilan de compétences, compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées, le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Article R.900-3 - Convention

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et soit l'organisme paritaire agréé au titre de congé individuel de formation mentionné à l'article L.951-3 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre du congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre de plan de formation. Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

Article L.931-22 – Durée du congé de bilan de compétence

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. Le congé de bilan de compétences n'interrompt pas le délai prévu au 3° de l'article L. 931-12.

Points de vigilance

Respect de la législation

Le dispositif "bilan de compétences" est régi par le code du travail et tout intervenant doit respecter ces textes

Il s'agit pour les organismes d'être extrêmement vigilants sur le bon respect de la législation.

Les consultants salariés ou non-salariés intervenants en bilan de compétences devront connaître les textes et les respecter strictement.

Formation et échange de pratiques des intervenants en bilan de compétences

Les consultants en bilan doivent être formés à la démarche et avoir vécu la démarche sur eux-même.

1/5^{ème} de leur temps doit être théoriquement consacré à la mise à jour de leurs connaissances et à l'échange de pratiques.

Les intervenants peuvent venir d'horizons divers mais devront prouver leur appropriation de la démarche acquise idéalement grâce à une solide formation, soit via un coaching par un consultant senior.

Des formations diplômantes de niveau Bac+4 à Bac+5 ont vu le jour depuis quelques années. Elles comportent les fondements en gestion des ressources humaines, psychologie et pédagogie nécessaires à la bonne pratique des futurs intervenants. Ces formations sont toutes complétées par un stage pratique.

Une mise à jour constante des connaissances est indispensable afin d'appréhender :

- la réalité du marché du travail et les nouvelles tendances,
- les nouveaux dispositifs facilitant la réinsertion et la reconversion,
- les nouvelles législations en matière de droit du travail et de la formation continue,

Une recherche d'amélioration de sa démarche pédagogique et de ses outils est également souhaitable.

Cette mise à jour constante pourra être obtenue via l'auto-formation, la formation continue (droits à définir selon le statut de l'intervenant) ou l'échange de pratiques avec d'autres professionnels.

L'organisme devra donc développer les moyens nécessaires à la professionnalisation de son personnel.

Implication du bénéficiaire visant à son appropriation de la démarche

Le consultant n'est qu'un "accompagnant" et non un orienteur. Il doit rendre le bénéficiaire "acteur de son bilan".

Le bilan de compétences implique un travail conséquent de la part du bénéficiaire.

Beaucoup trop d'ex-bénéficiaires de bilans de compétences témoignent d'une démarche dirigiste de la part des consultants qui les ont "orientés" vers telle ou telle piste professionnelle ou formation (souvent sans validation de la faisabilité du projet ni plan d'action, parfois au seul vu des résultats de tests de personnalités !).

Le consultant devra adopter une démarche visant à "autonomiser" le bénéficiaire qui s'appropriera alors son bilan et prendra en main sa gestion de carrière.

Un bilan de compétences génère un travail personnel conséquent de la part du bénéficiaire (recherches sur son parcours, enquête sur les pistes envisagées, analyse de faisabilité, classification de projets, argumentation et validation de pistes, élaboration de plans d'actions...)

Démarche portefeuille de compétences

La base du bilan de compétences est l'analyse et la mise en évidence des acquis générés par le parcours du bénéficiaire. Ce travail sera matérialisé sous la forme d'un "portefeuille de compétences".

Le consultant devra être formé à la démarche et l'avoir mise en œuvre sur lui-même.

Le terme "bilan de compétences" implique l'identification des compétences acquises tout au long du parcours. Ce travail d'investigation est la base essentielle du bilan.

Le consultant devra s'appuyer sur une démarche et des outils qui faciliteront ce travail d'investigation du bénéficiaire et lui permettront d'inventorier toutes ses connaissances, compétences et savoirs-être sur lesquels il pourra s'appuyer.

Cet inventaire exhaustif lui permettra ensuite de construire un projet professionnel réaliste en identifiant ses points d'appui et les moyens nécessaires à sa réalisation.

Le portefeuille de compétence commencé en bilan n'est pas un outil figé et sera idéalement mis à jour tout au long de la carrière. Un bénéficiaire ayant initié cette démarche en bilan et sera grandement aidé pour mener sa stratégie de carrière seul à des moments clé de son parcours. Il appliquera alors la méthodologie qui lui a été enseignée durant son bilan de compétences (investigation, validation, choix, argumentation, plan d'action).

Le consultant devra donc être familiarisé à cette démarche à laquelle il aura été formé (ou se sera formé).

Il devra avoir évidemment élaboré son propre portefeuille de compétences et sera donc à même de présenter, parmi ses expériences et acquis, ceux légitimant ses compétences en matière de d'accompagnement en bilan de compétences.

Importance relative des tests de personnalité

Les tests de personnalité doivent être proposés et non imposés au bénéficiaire. Ils ne doivent être utilisés que comme support de discussion qui permettra de dégager des "savoirs-être" en appui avec le projet et d'éventuels points de vigilance.

Le temps consacré aux tests est souvent trop important (parfois ¼ du temps de face à face), le bénéficiaire planchant parfois plusieurs heures sur des questionnaires en lieu et place d'une séance d'entretien.

La restitution prend du temps et les résultats sont trop souvent déterminants dans la prise de décision.

S'il est prévu dans la plupart des cahiers des charges d'organismes financeurs qu'un psychologue en titre assure la restitution, c'est parce qu'il est sensé prendre la distanciation nécessaire par rapport aux résultats et savoir utiliser les tests uniquement comme support de discussion et non comme outil de diagnostic.

Validation du projet et plan d'action

Le bilan de compétences ne consiste pas simplement à définir des pistes mais aussi à les valider et à mettre en œuvre un plan d'action. En cas d'échec de la piste A, un plan B ou un plan C devront être envisagés.

Trop d'ex-bénéficiaires de bilans de compétences se retrouvent 6 mois ou 1 an après en situation d'échec, leur projet n'ayant pu être mené à bien. Ils témoignent d'une absence de travail sur la validation de leur projet ; ils n'ont pas non plus envisagé de projet de remplacement.

Beaucoup de synthèses de bilans ne comportent d'ailleurs ni analyse de faisabilité ni plan d'action.

Par exemple, lorsqu'une formation est envisagée, la question du financement doit être abordée ainsi que ses débouchés réels en matière d'emploi. Au cas où la candidature du bénéficiaire ne serait pas retenue pour la formation visée, d'autres modules de formation doivent être envisagés. S'il n'en existe pas d'autres, le bénéficiaire doit inventorier les autres moyens éventuels qui lui permettront de mener son projet à bien. Enfin, si ce projet s'avérait impossible à réaliser, un deuxième projet doit être envisagé (avec son plan d'action), voire un troisième projet.

Le consultant doit proposer au bénéficiaire, en post-bilan, un suivi complémentaire d'aide à la mise en œuvre de son projet ou de requalification de son plan d'action.

Synthèse du bilan

Elle doit pouvoir répondre à un usage social et présentera les circonstances du bilan, le projet professionnel validé, les éléments identifiés comme étant en appui de ce projet et le plan d'action permettant sa mise en œuvre.

Elle servira concrètement de fil conducteur et d'argumentaire pour le bénéficiaire et d'outil de GPEC pour l'entreprise.

Il faut considérer cette synthèse comme un argumentaire, preuve qu'un travail d'analyse a été mené et qu'un projet a été validé. Elle servira également de "business plan", de "plan d'action" au bénéficiaire en décrivant les principales étapes prévues pour la réalisation du projet.

Elle pourra permettre aux entreprises, si elle leur est communiquées (sur accord du bénéficiaire) de mieux gérer les emplois et les compétences.

Elle ne pourra comporter d'éléments personnels détaillés tels que le récit de vie du bénéficiaire, les résultats et interprétation des tests de personnalité, le portefeuille de compétences. Seuls des extraits d'éléments en appui du projet pourront être cités.

Adaptation de la démarche à la situation de chacun

Le consultant devra puiser dans sa "boîte à outils" en fonction de la situation de chaque bénéficiaire sans imposer systématiquement une démarche figée.

Il pourra arriver que certaines approches ou méthodes soient plus adaptés que d'autres.

Chaque bénéficiaire vit une situation spécifique, dans un contexte particulier, avec une personnalité, un savoir-être qui lui est propre. Notre monde bouge et la conjoncture est telle qu'il faut s'adapter sans cesse à de nouvelles données économiques ou sociales.

Chaque bilan de compétences est donc unique et différent des autres.

Ce qui doit être visé est la seule satisfaction du bénéficiaire dans le respect du cadre législatif et déontologique du bilan de compétences.

Qualité et impact du bilan de compétences

Pour juger de la qualité du travail effectué, il est intéressant que le bénéficiaire se questionne sur l'impact réel du bilan

Que puis-je tirer de cette démarche ?

Qu'est-ce que ce bilan de compétences m'apportera ?

M'a-t-il permis de définir, de vérifier la faisabilité de mon projet professionnel ?

M'a-t-il permis de faire le point sur mes savoirs, mes compétences et aptitudes dans le but de mieux les valoriser ?

Une réussite qui tient autant du travail du consultant que de celui du bénéficiaire

Un bilan de compétences est un exercice à 4 mains et ne peut être réussi que si le binôme bénéficiaire et consultant s'est impliqué de concert.

Travail collaboratif, implication harmonie et empathie sont les ingrédients d'un bilan de compétences réussi.